

# IL CONTRIBUTO DI UNA METODOLOGIA PARTECIPATIVA NELLA DEFINIZIONE DELLA DOMANDA DI FORMAZIONE IN CAMPO AGRO-ZOOTECNICO\*

## THE CONTRIBUTION OF A PARTICIPATIVE METHODOLOGY IN THE DEFINITION OF THE REQUEST OF TRAINING IN AGRO-ZOOTECNICAL FIELD

ROBERTA MORUZZO <sup>(1)</sup>, IRENE ANNUNZI <sup>(2)</sup>

### RIASSUNTO

Nel quadro di un sistema agricolo-zootecnico profondamente mutato, nel quale la qualità delle risorse umane e, soprattutto, la capacità di anticipare i cambiamenti costituiscono i fattori critici di sviluppo, si è avviato negli ultimi anni un acceso dibattito sulla necessità della creazione di un sistema della formazione professionale capace di fornire risposte adeguate alle istanze territoriali.

Tutto ciò richiede l'elaborazione di proposte formative aderenti alle specifiche esigenze locali e collegate alle progettualità in essere.

Scopo del presente lavoro è quello di mettere a disposizione una metodologia utilizzabile ai fini della progettazione formativa, una metodologia che consenta un collegamento fra analisi dei fabbisogni formativi e la definizione di azioni formative coerenti con tali fabbisogni.

Il lavoro si presenta dunque come una proposta operativa e uno strumento di lavoro per tutti i diversi soggetti coinvolti nella formazione professionale. In particolare, il lavoro propone:

- le fasi del modello metodologico da realizzare per la costruzione delle esigenze di formazione;

---

\* Questo articolo riporta sinteticamente la metodologia utilizzata all'interno di un progetto di ricerca realizzato nel corso del 2005 da parte di alcuni ricercatori del Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università di Firenze e del Dipartimento di Produzioni Animali dell'Università di Pisa. Si tratta di un progetto commissionato dall'Amministrazione provinciale di Grosseto, volto a valutare le competenze necessarie per la progettazione, gestione e valutazione delle iniziative individuali e collettive di valorizzazione e commercializzazione di prodotti agro-alimentari tipici presenti sul territorio del Distretto Rurale della Maremma e a definire percorsi formativi che rispondano alla richiesta di tali competenze.

Il lavoro è stato cofinanziato con il contributo di Fondi di Ateneo. L'Introduzione e le Considerazioni conclusive sono frutto di una ampia collaborazione fra i due autori. Roberta Moruzzo ha provveduto alla stesura del paragrafo Gli strumenti metodologici di tipo partecipativo utilizzati a supporto del modello e del paragrafo I criteri seguiti per l'identificazione dei percorsi formativi, mentre Irene Annunzi ha predisposto il paragrafo Le fasi del processo proposto per la costruzione delle esigenze di formazione.

<sup>(1)</sup> Dipartimento di Produzioni Animali, Direttore Prof. Paolo Verità.

<sup>(2)</sup> Titolare di borsa di studio.

- gli strumenti metodologici di tipo partecipativo da utilizzare all'interno del modello;
- i criteri da seguire per l'individuazione dei percorsi formativi.

Per rendere maggiormente operativo e favorirne l'applicazione, il modello proposto è stato testato in un lavoro di ricerca volto ad individuare le esigenze di formazione e i percorsi formativi da attivare nell'ambito della valorizzazione e commercializzazione di prodotti agro-alimentari tipici presenti sul territorio del Distretto Rurale della Maremma.

Parole chiave: formazione professionale; metodologia partecipativa; azioni formative.

## SUMMARY

In a deeply changed agro-zootechnical system, in which the quality of the human resources and, above all, the ability to anticipate the changes constitute the critical factors of development, a lively debate on the necessity to create a professional training system able to answer to the territorial request has set out in the last years.

All that asks for the elaboration of training proposals adherent to the specific local demands and connected to the progettuability in being.

The aim of the present work is to make a methodology available to the goals of the formative planning, a methodology that allows a connection between analysis of the training requirements and the definition of training actions coherent.

This work is an operational proposal and also a tool for all the different subjects involved in the professional training. Particularly the work proposes:

- the phases of the methodological model for the construction of the training requests;
- the participative methodological tools to be used inside the model;
- the criterions to be followed for identification of the formative paths.

To make the proposed model more operational and to favor its application, it has been tested in a research applied to individualize the training request and formative paths to activate in the contest of the valorization and marketing of the typical alimentary products presents in the rural District of Maremma.

Key words: professional training; participative methodology; training actions.

## INTRODUZIONE

La necessità di individuare fabbisogni formativi rispondenti alla reale domanda di un territorio in base alle sue specificità organizzative e produttive, richiede sempre più l'utilizzo di un procedimento di ricerca che valorizzi il sapere locale, mediante il coinvolgimento diretto degli operatori. In altri termini la volontà di trovare soluzioni formative diversificate e pertinenti con la dotazione locale di risorse fa sì che sia sempre più opportuno integrare le conoscenze che provengono dal sapere scientifico con quello detenuto dal sistema locale. Sono gli operatori del sistema infatti, a dovere verificare soluzioni coerenti con le sollecitazioni che provengono dal territorio e con i vincoli interni ai contesti aziendali.

Per tale motivo, diventa utile individuare una metodologia utilizzabile ai fini della progettazione formativa che proponga un approccio fortemente contestualiz-

zato, mediante il coinvolgimento diretto degli operatori del contesto locale. L'esigenza di un metodo di indagine fortemente legato al contatto con tali operatori nasce dal fatto che le azioni di miglioramento di sistema che fanno uso della leva del potenziamento delle risorse umane possono essere realizzate più facilmente lì dove le fasi conoscitive prevedono un coinvolgimento diretto degli attori che saranno poi chiamati ad intervenire per il potenziamento del sistema stesso.

La metodologia di seguito proposta, nel considerare la formazione come fattore decisivo nell'ampliamento dei livelli di occupabilità della forza lavoro sociale in ambito agricolo-zootecnico:

- si organizza secondo fasi di lavoro strutturate in base a livelli successivi di approfondimento;
- si avvale di strumenti metodologici di tipo partecipativo, oggi già impiegati nell'ambito della programmazione negoziata;
- attiva momenti formativi specifici di breve e di lunga durata in base alle esigenze delle diverse categorie di utenza;
- richiama lo sviluppo di competenze specifiche, proponendo dei criteri da seguire per l'individuazione dei percorsi formativi da attivare.

#### LE FASI DEL PROCESSO PROPOSTO PER LA COSTRUZIONE DELLE ESIGENZE DI FORMAZIONE

La metodologia proposta richiede un percorso di lavoro di tipo partecipativo, strutturato in fasi consequenziali.

La *prima fase* e *seconda fase*, che generalmente vengono realizzate in maniera contestuale, prevedono la realizzazione di una diagnosi iniziale relativa alle specificità del territorio di riferimento e di un workshop che consenta di tracciare la situazione dell'occupazione e della formazione in campo agricolo-zootecnico nel sistema territoriale oggetto di indagine.

In particolare, per quanto concerne l'occupazione, la gestione del workshop deve consentire di ottenere informazioni dettagliate su:

- le metodiche di programmazione seguite nell'individuare le diverse iniziative a sostegno del lavoro;
- i soggetti attuatori/promotori delle iniziative;
- i riflessi in termini di occupabilità;
- i target degli utenti coinvolti;
- le strategie a medio/lungo termine da adottare, coerenti con gli indirizzi di massima per le politiche economiche;
- il dialogo fra le parti sociali nel mercato del lavoro.

Allo stesso tempo, le indicazioni raccolte sulla situazione occupazionale, devono riguardare:

- i fabbisogni emergenti nella domanda di lavoro;
- le nuove professioni da attivare.

Inoltre, il workshop deve mirare a creare i presupposti per la definizione di tematiche specifiche alle quali ricondurre i fabbisogni di formazione individuati e sulla cui base definire, nelle fasi successive di lavoro, gli eventuali percorsi di formazione da attivare.

Sulla base dei risultati conseguiti si procede nella *terza fase* del lavoro alla realizzazione di uno o più focus group specifici per ciascuna tematica emersa nel corso del workshop. Ogni focus ha come obiettivo quello di permettere un confronto fra operatori diversi, finalizzato a:

- identificare/validare le esigenze formative;
- tradurre le esigenze formative rilevate in percorsi/moduli formativi da sviluppare;
- individuare, per ciascun percorso/modulo formativo i potenziali fruitori;
- individuare, per ciascun percorso/modulo formativo le potenziali modalità di erogazione.

La *quarta fase* prevede lo svolgimento di interviste individuali a soggetti del territorio operanti nell'ambito delle tematiche segnalate nelle fasi precedenti. Lo scopo delle interviste è quello di validare quanto emerso nei focus e di progettare i percorsi/moduli formativi collegandoli a profili professionali specifici o proporre dei percorsi formativi di durata assai contenuta (i cosiddetti circoli di studio) da indirizzare prioritariamente ad imprenditori o comunque soggetti già operanti nel mondo del lavoro.

La *quinta fase* vede la realizzazione di un seminario di confronto con soggetti direttamente coinvolti nella progettazione della formazione per il territorio di riferimento. Il gruppo è chiamato a lavorare per:

- validare e/o integrare le proposte formative;
- individuare un ordine di priorità nell'attivazione dei diversi percorsi formativi;
- discutere e proporre metodologie didattiche innovative più adatte alle esigenze dei vari occupati.

#### GLI STRUMENTI METODOLOGICI DI TIPO PARTECIPATIVO UTILIZZATI A SUPPORTO DEL MODELLO

Il modello metodologico proposto si basa su metodiche di tipo partecipativo basate sulle tecniche della "group facilitation". In particolare sono utilizzate:

- *tecniche di rilevazione di gruppo*: workshop, focus group, seminari.
- *tecniche di rilevazione individuale*: interviste a testimoni privilegiati.

Di seguito viene descritta la gestione delle tecniche di rilevazione impiegate.

Il workshop e il focus group, richiedono una programmazione generale, una pianificazione di dettaglio (per ciascun strumento utilizzato), una esecuzione a fronte di modalità operative predefinite ed una documentazione relativa ai risultati raggiunti. In particolare, le tecniche richiamate, organizzate secondo procedure di lavoro standardizzate, rappresentano tecniche di rilevazione per la ricerca sociale basate sulla discussione di un piccolo gruppo di persone, alla presenza di uno o più moderatori e focalizzate su di un argomento che si vuole indagare in profondità.

Il workshop viene condotto da un moderatore, il quale deve avere specifica conoscenza ed esperienza lavorativa, documentata, delle metodiche della group facilitation, affiancato da un verbalizzante e prevede la partecipazione di esperti scelti in funzione di specifiche competenze e di membri (per un totale non inferiore di cinque soggetti). La metodologia proposta prevede che il workshop si articoli in tre sessioni di lavoro da realizzarsi nel corso della medesima giornata.

La prima sessione (denominata sessione iniziale) viene ad essere organizzata attraverso la presentazione di relazioni di esperti, redatte sulla base dei seguenti temi:

- politiche per l'occupazione e per l'orientamento al lavoro presenti nel contesto territoriale di riferimento;
- esperienze maturate nel contesto territoriale nel campo della formazione.

Al termine della prima sessione è prevista la costituzione di una tavola di discussione (sessione denominata sessione intermedia) alla quale sono chiamati a partecipare tutti i soggetti invitati al workshop che, a vario titolo, affrontano le tematiche sopra riportate.

Nel corso di questa sessione i partecipanti devono validare/integrare quanto emerso nel corso delle relazioni, con l'obiettivo di individuare le tematiche specifiche alle quali ricondurre i fabbisogni di formazione, tematiche su cui lavorare nelle successive fasi. Il moderatore è infine portavoce nella sessione finale dei risultati emersi nel corso discussione, risultati che rappresentano il punto di partenza per discutere sulla creazione dei percorsi formativi oggetto di discussione dei successivi focus group.

Il focus group è un'intervista fatta ad un gruppo di persone con la finalità di far emergere suggerimenti, opinioni, esperienze, percezioni dei soggetti su di un tematica specifica. Il gruppo coinvolto nella realizzazione del focus si incontra in una data stabilita e lavora sulla base di una guida di lavoro concordata.

Nel gruppo è prevista la partecipazione di:

- un facilitatore che stimoli la discussione;
- un verbalizzante;
- almeno 4/5 soggetti che portino avanti un dibattito rispetto ad un argomento pre-stabilito, facendo emergere i propri pareri e punti di vista.

Il facilitatore oltre a chiarire ai partecipanti gli obiettivi del focus e a presentare al gruppo la guida di lavoro, coordina le attività fra i diversi partecipanti, mentre il verbalizzante provvede ad una verbalizzazione dei diversi interventi. Occorre che le persone inserite all'interno del gruppo lavorino in maniera congiunta, contemporaneamente e nello stesso luogo fisico, incrementando i comportamenti di cooperazione e di sostegno. Questo modo di procedere si rivela efficace in quanto consente un confronto diretto fra i diversi partecipanti, e quindi, fra esperienze professionali diverse. Allo stesso tempo lo sviluppo di una riflessione comune ricca ed articolata su di un modello già definito, in base cioè a una guida di lavoro, assicura minori problemi di conduzione e di elaborazione delle informazioni prodotte, e quindi una maggiore comparabilità nei risultati raggiunti.

Gli elementi importanti perché questa tecnica funzioni possano essere così riassunti:

- la composizione del gruppo deve essere tale da garantire la più totale libertà di comunicazione (non devono esserci persone che influenzano la possibilità di esprimersi degli altri componenti del gruppo). Inoltre occorre cercare di individuare soggetti con competenze complementari che possano integrare, all'interno del gruppo, le proprie professionalità, garantendo un giusto equilibrio tra rappresentanze pubbliche e private;
- il facilitatore deve guidare la discussione senza partecipare ad essa, senza intervenire con le opinioni personali;
- il focus non deve trasformarsi in una sorta di questionario verbale, ma deve consistere in poche domande chiave, strutturate il meno possibile, in una discussione che vada dal superficiale al profondo.

La metodologia proposta prevede la raccolta di informazioni anche attraverso testimoni privilegiati e tramite la realizzazione di un seminario finale.

I soggetti sottoposti ad interviste mirate devono consentire di approfondire la conoscenza delle richieste di competenze e delle figure professionali collegate ai fabbisogni di formazione.

La scelta dei testimoni da inserire deve essere realizzata in modo da conciliare, per quanto possibile, due diverse esigenze:

- avere un numero di soggetti non troppo elevato (al fine di agevolare la realizzazione delle interviste) ma neppure troppo esiguo per non perdere in significatività dei risultati dell'indagine;
- inserire nel campione soggetti fortemente motivati nella realizzazione di iniziative di formazione.

Al fine di agevolare la raccolta delle informazioni presso il campione di testimoni privilegiati viene realizzato un prospetto articolato sulla base dei criteri riportati nel successivo paragrafo.

Il seminario richiede la partecipazione di soggetti direttamente coinvolti nella progettazione della formazione per il territorio di riferimento.

Tale tecnica permette di stabilire una proficua collaborazione e sintonia tra il gruppo coinvolto nella progettazione e gli altri operatori del territorio, fornendo, sia un valore aggiunto alle proposte emerse nell'ambito del workshop, focus ed interviste individuali in forma di commenti ed osservazioni, sia una importante occasione di riflessione sulle prospettive di sviluppo di queste proposte nel sistema della formazione professionale.

## I CRITERI SEGUITI PER L'IDENTIFICAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI

Sulla base dell'impianto metodologico descritto, viene sviluppata anche una proposta per la costruzione dei percorsi/moduli formativi potenzialmente da attivare.

In particolare, vengono proposte due tipologie di percorso/modulo formativo:

- percorsi/moduli formativi di più ampia durata, orientati su circa 500 ore di didattica (di cui almeno il 30% destinato allo stage) e collegati all'attivazione e riconoscimento di specifici profili professionali;
- percorsi/moduli formativi basati su cicli temporali assai ristretti (20/30 ore circa) da indirizzare prioritariamente a coloro che risultano essere già occupati.

I percorsi formativi ed i corrispondenti profili formativi sono articolati in base a specifici criteri, riportati in un prospetto sottoposto ai lavori dei testimoni privilegiati coinvolti nelle interviste individuali. In particolare, collegato a ciascun profilo professionale sono riportati:

- la descrizione del profilo professionale;
- il settore professionale di riferimento;
- la tipologia;
- gli obiettivi di competenza;
- la durata minima del percorso formativo;
- i requisiti di ingresso;
- gli sbocchi occupazionali previsti;
- i target coinvolti;
- le metodologie formative.

*La descrizione del profilo professionale.* Questa voce pone in risalto il livello di competenza presente nel profilo professionale, indicando in maniera esplicita cosa possiede in termini di conoscenze, capacità e comportamenti quel profilo, e segnalando dove troverà specifica collocazione nell'ambito del mondo professionale, in termini di ruoli e sbocchi occupazionali.

*Il settore professionale di riferimento.* Questo descrittore esprime in forma sintetica il settore e il sub-settore economico in cui si colloca il profilo professionale.

*La tipologia.* Questa voce specifica se si tratta di un percorso finalizzato alla definizione di un profilo di qualifica professionale o di un profilo di specializzazione.

*Profilo di qualifica professionale:* non va confuso con il termine di profilo professionale. In effetti la qualifica è correlata al percorso formativo ed alle attestazioni conseguibili nella formazione di tipo formale finalizzata al conseguimento delle competenze che caratterizzano il profilo stesso.

*Profilo di specializzazione:* si configura come un ulteriore obiettivo professionale che si innesta su una professionalità già connotata, quindi quale tipologia di qualifica ulteriore rispetto alla qualifica professionale sopra definita.

*Gli obiettivi di competenza.* Il descrittore obiettivi di competenza esplicita in forma concreta quali sono le competenze che sulle quali si fonda il profilo professionale. Rappresenta il fulcro della descrizione del profilo professionale. Consiste nell'individuazione di standard professionali distinguibili nella tripartizione in:

- competenze di base: saperi minimi, ritenuti fondamentali per l'occupabilità e per il diritto di cittadinanza, afferenti alle aree dei linguaggi, scientifica, tecnologica, storico, socio-economica. Il Memorandum CE (30/10/2000) le definisce "competenze indispensabili alla partecipazione attiva nella società e nella eco-

nomia della conoscenza”; l’ISFOL invece le definisce come “il sapere minimo sostanzialmente indipendente dai processi operativi concreti nei quali il soggetto è impegnato nell’esercizio del proprio lavoro”;

- competenze trasversali: insieme delle abilità comunicative, diagnostiche e decisionali non connesse specificatamente con l’esercizio di una determinata attività lavorativa che afferiscono alle caratteristiche cognitive, affettive e comportamentali di un individuo permettendo la trasferibilità delle competenze da un ambito professionale ad un altro;
- competenze tecnico-professionali: insieme delle conoscenze e capacità connesse all’esercizio efficace di specifiche attività professionali nei diversi comparti o settori. Le competenze tecnico professionali sono dunque costituite dai saperi e dalle tecniche connesse all’esercizio delle attività operative richieste dai processi di lavoro a cui si riferisce nei diversi ambiti professionali.

Ogni categoria di competenza viene poi tradotta in termini di contenuto o aree di sapere.

*La durata minima del percorso formativo.* Il criterio di flessibilità richiede che la durata complessiva di un percorso formativo di questo tipo si collochi in un range che va da un minimo di 300 a un massimo di almeno 500 ore, con almeno un 30% di stage. Qualora si preveda che l’apprendimento delle competenze previste nel percorso formativo richieda un numero di ore maggiore, può essere opportuno alzare il livello dei requisiti di ingresso o diminuire, in parte, la complessità del risultato atteso.

*I requisiti di ingresso.* L’indicazione dei requisiti di ingresso, ossia delle competenze che il soggetto deve possedere come precedente risorsa, risulta indispensabile al fine di garantire la buona riuscita del percorso formativo, in un modello di percorso di crescita individuale. La definizione dei requisiti di ingresso ha lo scopo di facilitare l’orientamento dell’utente e, contemporaneamente, di proporre un “filtro” per regolamentare l’utilizzo del percorso formativo. I requisiti standard rientrano in tre distinte tipologie:

- titoli di istruzione;
- titoli di formazione;
- altri requisiti (esperienze professionali).

*Gli sbocchi occupazionali previsti.* Questa voce riporta la descrizione degli sbocchi occupazionali che potenzialmente si aprono alla persona al termine del percorso formativo. Tale descrizione deve essere coerente con quanto indicato nel settore professionale di riferimento.

*I target coinvolti.* Il descrittore target coinvolti indica le persone che possono accedere al percorso formativo classificandole in termini di sesso, e/o situazione occupazionale e/o età e/o territorio di residenza

*Le metodologie formative.* Con tale termine si fa riferimento al contesto formativo definito più idoneo per l’apprendimento e/o lo sviluppo delle competenze associate al profilo professionale. Generalmente nell’ambito di questa voce viene usata una classificazione essenziale che prevede i seguenti contesti di apprendimento:



- lezioni;
- analisi di casi di studio;
- simulazioni;
- esercitazioni in laboratori o su campo;
- stage o tirocini formativi.

Nel descrittore in questione è, dunque, sufficiente indicare, a seconda delle caratteristiche delle competenze comprese nel percorso formativo di riferimento, quale di queste tipologia debba essere adottata.

La metodologia proposta porta anche all'individuazione di proposte formative basate su cicli temporali assai ristretti e indirizzate a coloro che già lavorano: i cosiddetti circoli di studio.

Il circolo costituisce un sistema formativo volto, principalmente, a favorire l'offerta di opportunità educative per piccoli gruppi, tendenzialmente autogestiti. L'idea è quella di attivare risorse finanziarie esclusivamente in risposta ad una domanda espressa da gruppi di cittadini che sentono la necessità di aumentare le loro conoscenze organizzandosi un percorso legato all'autoformazione anche se può prevedere una limitata assistenza tutorale.

I vantaggi che assicura tale sistema sono, principalmente, da rilevarsi nella capacità di far emergere istanze formative nate nel momento stesso in cui gruppi di persone ne sentono la necessità e per questo molto più efficaci. Il sistema si basa su:

- cicli temporali assai contenuti (circa 20/30 ore di didattica);
- almeno il 50% delle ore totali dedicato all'autoapprendimento;
- la presenza di tutor o docenti non superiore al 50% delle ore totale;
- la compresenza di tutor e docenti non può superare il 50% delle ore non dedicate all'autoapprendimento.

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il modello metodologico proposto porta a una serie di vantaggi che possono essere riassunti come di seguito descritto.

Un primo importante valore aggiunto del modello è la possibilità di un'acquisizione diretta di informazioni attraverso la "voce" di coloro che, a titolo diverso, gravitano nel contesto territoriale nell'ambito del settore agricolo-zootecnico. In effetti, l'uso dei diversi strumenti metodologici prevede la partecipazione di soggetti fra i più diversi: da coloro che si interessano di formazione a coloro che operano direttamente sul territorio, a coloro che gestiscono risorse finanziarie delegate a promuovere le politiche di occupazione.

Da rilevare anche l'importanza della metodologia quale opportunità di uno spazio di apprendimento partecipativo. Essa rappresenta un'occasione per consolidare la conoscenza reciproca fra i partecipanti e rafforzare la capacità dei soggetti a creare processi progettuali condivisi. La metodologia proposta consente, dunque, l'acquisizione di una nuova modalità di lavoro, capace di promuovere una interazione fra soggetti in grado di mappare esigenze di formazione più aderenti ai bisogni del

territorio. Volendo schematizzare il processo che una dinamica partecipativa produce, possiamo affermare che i soggetti convocati a discutere nell'ambito dei diversi strumenti metodologici:

- ragionano sui bisogni di formazione, ciascuno secondo il proprio livello di conoscenza;
- prendono coscienza dei vari problemi del territorio, individuando su quale di questi diventa importante investire in termini di formazione;
- confrontano la propria esperienza per strutturare un'offerta formativa adeguata alle necessità riscontrate;
- contribuiscono alla diffusione/implementazione di un'offerta, grazie all'acquistata fiducia di un modello di lavoro cui essi stessi hanno contribuito e che, quindi, si adatta pienamente alla loro realtà.

Da quanto sottolineato, si evince che il modello metodologico proposto permette, se seguito correttamente (nel senso di seguire tutte le fasi previste), di avere un risultato spendibile sul territorio. In altri termini, la metodologia partecipativa rappresenta non solo un utile metodo per ottenere suggerimenti su come attuare interventi formativi all'interno di uno specifico territorio ma coinvolge i soggetti del territorio stesso nella definizione stessa degli interventi e delle modalità per implementarli. Vengono così individuati percorsi formativi, costruiti sulla base di specifiche esigenze di professionalizzazione, applicabili direttamente all'interno del sistema territoriale.

Un altro importante vantaggio del modello è quello di proporre percorsi formativi articolati e rispondenti alle esigenze dei diversi target di utenza. In particolare, il modello consente di:

- organizzare percorsi formativi flessibili, capaci di soddisfare le necessità di una varietà di soggetti (da quelli già occupati a quelli in cerca di occupazione) con una pluralità di iniziative sia di breve che di lunga durata;
- proporre un percorso collegato al profilo professionale e strutturato in base a specifiche competenze.

Allo stesso tempo il modello proposto, nell'individuazione dei percorsi formativi si poggia su una base terminologica coerente con il linguaggio utilizzato nell'ambito della formazione professionale.

In conclusione, possiamo dire che l'esperienza metodologica proposta, basata su tecniche di rilevazione di tipo partecipativo mostra di essere uno strumento importante per:

- aiutare lo sviluppo di fiducia e di senso di partecipazione fra i diversi operatori del sistema locali coinvolti, a vario titolo, nella formazione professionale;
- articolare i diversi fabbisogni di formazione e i percorsi di formazione richiesti;
- stimolare il cambiamento nella formulazione dei percorsi in base alle necessità delle diverse categorie di utenza.

In definitiva, la proposta rappresenta uno strumento di progettazione dal basso dell'operatività delle istituzioni coinvolte nella formazione professionale, attraverso la partecipazione reale degli operatori locali, lo scambio di conoscenza e la collaborazione.

AUTORI CONSULTATI

- CORRAO S. (2000). I focus group. Franco Angeli, Milano.
- ZAMMUNER V. L. (2003). I focus group. Il Mulino, Bologna.
- HICKS R., BONE D. (1995). I gruppi di lavoro autogestiti. Franco Angeli, Milano.
- BUSSI F. (2001). Progettare in partenariato. Franco Angeli, Milano.
- MORUZZO R., ANNUNZI I. (2004). Un percorso formativo europeo per la creazione di esperti di orientamento al lavoro e all'occupazione nelle aree agricolo-rurali. Ann. Fac. Med. Vet. Univ. Pisa, 57: 297-307.

