

Buone pratiche di apprendimento in azienda in strutture di piccole imprese e sviluppo di approcci strategici

Atene / 28.11.2016 / evento per il progetto Unions4VET

Presentazione:

Esempio di buone pratiche dalla Germania

Steffen Reichelt e Jörg Felsch

Chi siamo

- Ente di formazione riconosciuto dallo Stato
- Ente riconosciuto per la libera assistenza ai giovani
- Ente: Confederazione dei sindacati tedesca / università popolari
- Contenuti: formazione politica, sociale e aziendale per giovani e adulti
- Formati: progetti, seminari, workshop, conferenze, studi, valutazioni
- 25 anni di esperienza nella gestione dei corsi di formazione / gestione dei progetti innovativi
- Cooperazione con oltre 350 operatori formativi e operanti sul mercato del lavoro in 12 paesi
- Collaborazione con più di 600 aziende nello stato libero della Sassonia
- Personale tecnico pedagogico-scientifico ed esperto in aziende
- Ente pluripremiato per l'innovazione e la formazione dello stato libero di Sassonia
- Premio per l'innovazione nella formazione dell'Istituto federale per la formazione professionale
- Qualità certificata dal TÜV Thüringen

Sedi



Landesgeschäftsstelle Leipzig

Löhrstraße 17, 04105 Leipzig
Tel.: 0341 71005-0, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: leipzig@arbeitundleben.eu



Geschäftsstelle Dresden

Könnertstraße 3, 01067 Dresden
Tel.: 0351 4265820, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: dresden@arbeitundleben.eu



Geschäftsstelle Chemnitz

Jägerstraße 8, 09111 Chemnitz
Tel.: 0371 6511766, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: chemnitz@arbeitundleben.eu



Jugendbegegnungsstätte Leipzig-Engelsdorf

Werkstättenstraße 4, 04319 Leipzig
Tel.: 0341 6524233, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: jugendclub@arbeitundleben.eu



Bildungsstätte Engertstraße

Bietergemeinschaft GABI
c/o Berufsbildungswerk GmbH (bfw)
Engertstraße 31, 04229 Leipzig
Tel.: 0341 231004-18, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: gabi@arbeitundleben.eu



Außenstelle Eilenburg

Maxim-Gorki-Platz 1, 04838 Eilenburg
Tel.: 03423 6402023, Fax: 0341 71005-55
E-Mail: eilenburg@arbeitundleben.eu

Storia

- Situazione nella Germania orientale:
 - Un alto tasso di disoccupazione giovanile alla fine degli anni 90
 - Fuga da est → verso ovest
 - Le aziende combattono per la sopravvivenza economica
- Problemi di molte piccole/medie imprese soprattutto nella Germania orientale
 - Basso patrimonio netto
 - Mancanza di tempo per lo sviluppo delle risorse umane a lungo termine
 - Bassa predisposizione alla formazione
 - In parte scarsa conoscenza dell'aspetto formativo
 - Ostacoli burocratici alla formazione

Idea: Gestione esterna dei corsi di formazione supporta le imprese in tutte le questioni di formazione in azienda

... per **ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.**

- Sviluppata nel 1999 nella regione di Lipsia, introdotta come progetto modello a livello regionale in Sassonia e consolidato nel frattempo a livello federale in Germania (ad esempio JOBSTARTER)
- ... dal 2006 siamo attivi nel programma federale JOBSTARTER e coinvolti in quasi ogni tornata di finanziamenti

Con l'istituzione delle strutture di sostegno regionali per la formazione, la nostra pluriennale esperienza maturata in EXAM risulta di notevole importanza.

EXAM – Externes Ausbildungsmanagement (gestione esterna dei corsi di formazione)

Destinatari

- Piccole e medie imprese dai settori
 - Artigianato
 - Prestazione di servizio
 - Commercio
 - Industria
 - Sociale
- Adolescenti e giovani adulti con/senza difficoltà iniziali
- Operatori regionali dei corsi di formazione professionale (reti)

EXAM – Externes Ausbildungsmanagement (gestione esterna dei corsi di formazione)

Offerta di servizi per aziende

- Consulenza della società che svolge attività di formazione (sviluppo delle risorse umane, formazione professionale, valutazione dei bisogni, legislazione, campi professionali, programmi di sostegno, tra cui
- supporto per l'acquisizione e la selezione dei tirocinanti
- coordinamento e redazione del contratto per la formazione professionale
- richiesta di registrazione nell'elenco dei rapporti di formazione professionale
- elaborazione delle richieste di sostegno
- iscrizione alla scuola professionale
- assistenza durante la formazione
- esame di idoneità per formatori personale e tecnico
- supporto per ottenere la qualifica di formatore

EXAM – Externes Ausbildungsmanagement (gestione esterna dei corsi di formazione)

Offerta di servizi per aziende

- Elaborazione del questionario per impresa che svolgono attività di formazione
 - Selezione dei formatori
 - Coordinamento della formazione (insieme all'impresa che svolge attività di formazione)
- Offerte a e organizzazione degli ausili correlati alla formazione
 - **Elaborazione e coordinamento del piano di formazione in azienda**
 - **Segno di riconoscimento: cosa manca nell'azienda?**
 - **Organizzazione e coordinamento della formazione congiunta**
 - **Selezione dei centri di formazione interaziendali**



Assistenza nell'organizzazione della formazione congiunta

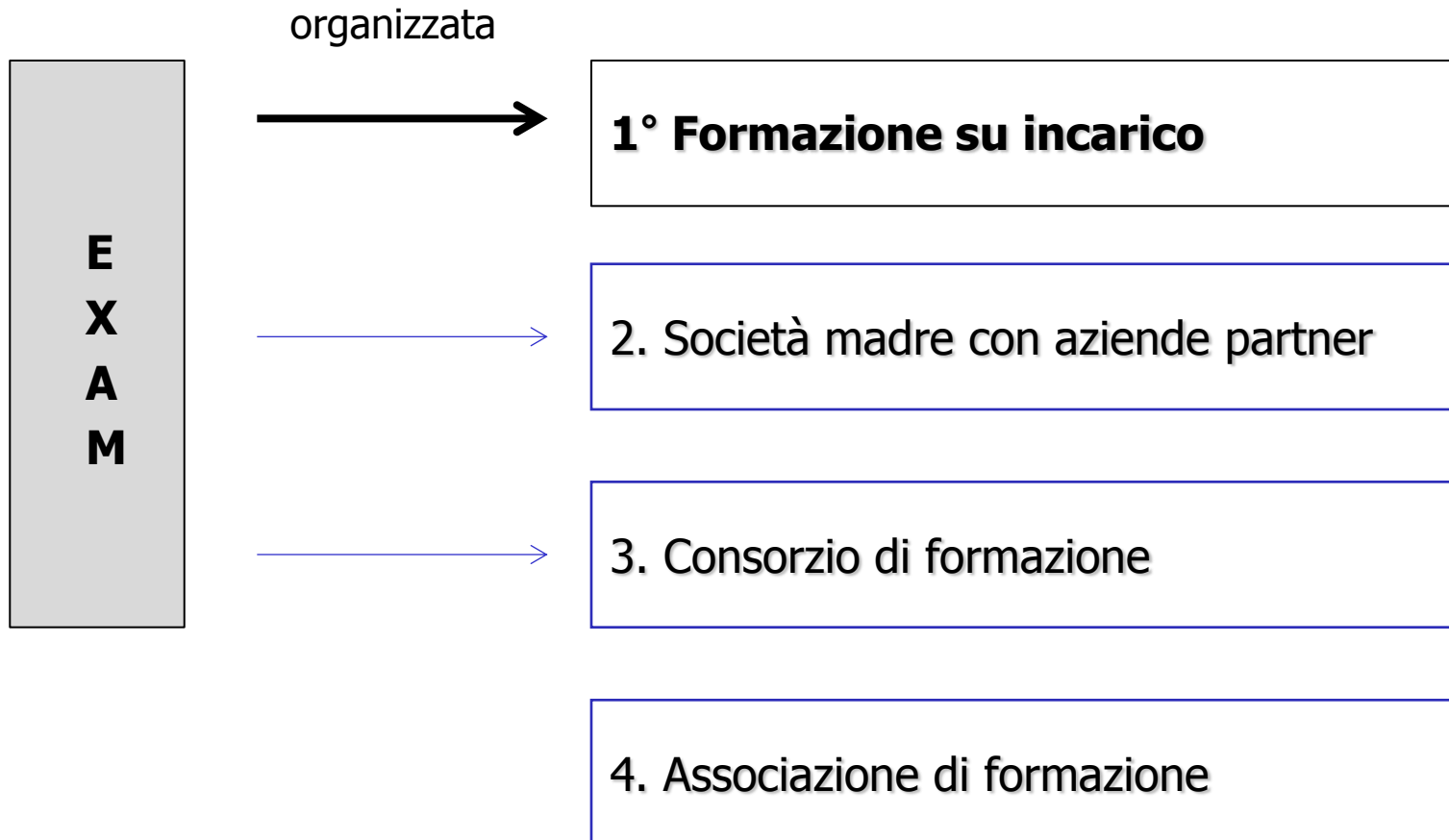
competenza

Definizione - formazione congiunta

"Per adempiere agli obblighi contrattuali degli educatori, più persone fisiche o giuridiche possono collaborare in un gruppo di formazione nella misura in cui venga assicurata complessivamente la responsabilità per le singole tappe di formazione, nonché per il tempo di formazione (formazione congiunta)."

§ 10 comma 5 BBiG i.d.f del 23.05.2005

Formazione congiunta in EXAM



Tipi di formazione congiunta

1° Formazione su incarico

- Strumento sull'uso delle libere capacità di formazione in aziende o società che offrono servizi di formazione

(Caratteristica nella Germania orientale:) Applicazione principalmente tra impresa ed ente di formazione)

2. Società madre con aziende partner

- La capogruppo sottoscrive i contratti di formazione ed esegue lei stessa i corsi di formazione
- Le aziende partner sfruttano il know-how e le risorse della capogruppo per aumentare la qualità della propria formazione

Tipi di formazione congiunta

3. Consorzio di formazione

- Le imprese conducono fianco a fianco corsi di formazione paritaria
- Applicazione del principio di rotazione

4. Associazione di formazione

- Le aziende stesse eseguono la formazione
- L'associazione sottoscrive i contratti di formazione
- L'associazione assume la parte organizzativa/amministrativa

Vantaggi della formazione congiunta

- Per l'azienda - ingresso (più agevole) nella formazione
- Inizio di formazione possibile anche con mezzi di formazione incompleti
- Apprendimento congiunto con coetanei
- Attenzione rivolta alla competenza dell'operato professionale
- Formazione più intensa e possibile specializzazione
- Aumento della qualità in termini di formazione
- La formazione è più diversificata e più interessante

La gestione esterna dei corsi di formazione garantisce all'azienda un'integrazione perfetta e di alta qualità dei partner congiunti.

Esempio pratico

Esempio di formazione congiunta (formazione professionale)

- 1 ente di formazione a livello settoriale, 17 dipendenti
- 57 aziende collaborative nella formazione professionale iniziale con 470 tirocinanti
- Reparti di tecnica dei metalli, elettrotecnica, scienze naturali e settore commerciale

Servizio per le imprese

- Annuncio sulla vostra homepage e sui portali specializzati per tirocinanti
- Pre-selezione del personale con esame di idoneità, trattative e interviste
- 2 volte all'anno "Open day" con la partecipazione dell'azienda
- Visite scolastiche per conto delle società
- Fiera congiunta con la partecipazione dei partner
- ...

Contenuti:

- Scopo della formazione professionale:
Formazione della capacità operativa professionale
- Competenza professionale, tecnica e sociale
- Unità di formazione ed istruzione rappresentano allo stesso momento diritto e sfida
- Schemi formativi - poco mediante la mediazione di abilità sociali, senza il fattore temporale

Pertanto si chiedono iniziativa personale e progetti!

Domande chiave

Come rendere sostenibile l'apprendimento sociale nell'istruzione?

Come possiamo organizzare l'apprendimento sociale in modo tangibile ed evidente per i tirocinanti?

Come progettiamo le sfide per i tirocinanti per l'apprendimento sociale?

Necessità di cambiare prospettiva!

Un solo modo: "Apprendere in altri mondi!"

Sviluppo delle idee

Sarebbe possibile:

- Tirocinanti in un asilo nido o come lettori volontari nelle classi di scuola primaria

Non è strano il mondo!

La decisione sulle case di riposo e su laboratori protetti.

Operazioni preliminari

Cosa bisogna fare:

- approvazione delle aziende
- ricavare un'idea per case di riposo e laboratori protetti
- scegliere il momento (formazione tecnica)
- includere i "fabbricanti", i tirocinanti

Operazioni preliminari

- Tutte le aziende approvano!
- Sei case di riposo e un laboratorio protetto hanno dichiarato la loro disponibilità a partecipare
- Nel periodo da febbraio ad aprile, erano previsti 4 settimane
- Una 5° settimana doveva essere prevista in più
- 57 di 88 tirocinanti (da 23 aziende partner) del primo anno di formazione da profili professionali tecnico/commerciale hanno partecipato sulla base della volontarietà.

Esecuzione

Attività durante la settimana di pratica:

- assistenza in attività quotidiane, come ad esempio acquisti, passeggiate e cucina
- accompagnamento dei residenti durante le visite mediche
- supporto nel tempo libero di gruppo, come bowling, bingo, ginnastica o esercizi per la memoria
- accompagnamento per le terapie individuali, come la lettura ad alta voce, conversazioni biografiche
- pasti ai pazienti affetti da demenza
- coinvolgimento e partecipazione nei processi di produzione del laboratorio protetto

Follow-up

- Ai tirocinanti è stato prima e dopo la settimana, di valutare da soli le diverse abilità e competenze (empatia, lavoro di squadra, flessibilità, capacità di risoluzione di conflitto, tolleranza, ecc.)
- La valutazione di questa prima stima di follow-up, permette di trarre delle conclusioni caute viste sui differenti punti di vista dei tirocinanti, sebbene sia possibile verificare le modifiche permanenti solo ad una distanza maggiore dalla settimana di apprendimento.

Di conseguenza

- L'aumento più significativo è visibile in **empatia**.
- Anche per **tolleranza, flessibilità** e per la questione dell'**apprezzamento della propria formazione** si notano dei netti miglioramenti.
- La valutazione riguardo all'**atteggiamento nei confronti degli insuccessi**, nonché **ai punti di forza e di debolezza** rimane relativamente costante. Queste aree di competenza mostrano anche i valori iniziali più alti. Qui l'autostima sembra essere notevolmente rafforzata.

Esperienze caratteristiche

Competenze personali e sociali sono stati incoraggiate dalla sfida per il cambiamento di prospettiva.

I partecipanti...

- hanno imparato a reagire in modo flessibile alle situazioni nuove e insolite
- hanno imparato a conoscere i propri punti di forza e di debolezza
- hanno rafforzato le loro abilità di comunicazione
- hanno sviluppato comprensione ed empatia per le persone in altri ambiti della vita
- hanno ampliato il loro repertorio di comportamento
- hanno imparato ad adattarsi ad altre persone e/o squadre e fatto nuove esperienze di ruolo

Conclusione

"Questo progetto è fattibile solo nel contesto della formazione congiunta".

La combinazione di...

- organizzazione del progetto,
- accompagnamento socio-pedagogico dei tirocinanti,
- preparazione delle strutture,
- gestione delle parti interessate e
- "integrazione" sensata de piano formativo (qualifica aggiuntiva certificata)

sono garanzie essenziali per conseguire il successo dell'**apprendimento in azienda** e apre possibilità agli **approcci strategici**.

Feedback dei tirocinanti

- "Dopo una settimana, ho **più rispetto** per l'età e le persone anziane. Prima, ho aveva tanta considerazione verso le persone anziane, ma attraverso la settimana ho conosciuto diversi destini e penso in modo diverso ora agli anziani."
- "Nel corso della settimana sono giunto qualche volta **ai miei limiti** e/o quello che ho provato. Ho notato che aiuta a mantenere la calma, soprattutto nell'affrontare le situazioni difficili. Vorrei prendere come esempio la formazione, dal momento che qualche volta mi piacerebbe **più compostezza**."
- "Adesso penso di rivolgermi alle altre persone in modo **più aperto e schietto**. Non si dovrebbe avere **pregiudizi** verso le altre persone senza considerare come appaiono".

Feedback delle strutture

- "I residenti amano condividere la loro esperienza di vita con i giovani, scambiano le opinioni e si interessano ad eventuali innovazioni. I giovani hanno segnalato anche nei colloqui, che la cooperazione con gli anziani ha procurato loro un'improbabile gioia per la vita con un enorme senso di gratitudine." (Currant Magdeburg)
- "Molti degli abitanti sono giunti da noi e ci hanno fornito un feedback positivo, nonché ci hanno riferito anche che il tempo è passato troppo rapidamente. La società dei giovani è stata molto apprezzata da alcuni residenti offrendo anche un cambiamento di ritmo alla vita quotidiana." (ergo terapeuta presso la casa di riposo ProCurand sull'Hufeisensee)
- "La settimana ha dato tanto ad entrambi le parti. Sono stato molto lieto dell'interesse e dell'impegno mostrato dai tirocinanti. Hanno ottenuto una nuova visione versatile verso le persone anziane e l'intero settore di assistenza per gli anziani". (ergo terapeuta presso la casa di cura Riebeckpark)

Grazie per l'attenzione

Parliamone...

ARBEIT UND LEBEN Sachsen
Löhrstraße 17
04105 Lipsia

Tel.: 0341 / 71005-0
E-Mail: info@arbeitundleben.eu
Web: www.arbeitundleben.eu