



MAIEUTA

Emergenza delle competenze pregresse, non formali e informali

INDICE

LE PREMESSE AL PROGETTO	1
COME CI MUOVEREMO	1
DOVE CI MUOVEREMO	2
CON CHI CI MUOVEREMO	2
QUANTO DURA IL PROGETTO	3
COSA CI PROPONIAMO DI OTTENERE	3

LE PREMESSE AL PROGETTO

Perché il progetto MAIEUTA ?

La necessità di sperimentare formule di reinserimento nel mondo lavorativo degli Over 40, ha portato alla formulazione di questo progetto partendo da un semplice presupposto di **Filiera**.

Perché non mettere insieme gli elementi di continuità nella ricerca di un lavoro?

Da un lato il **lavoratore maturo** alla ricerca ,spesso disperata, di un reinserimento, e dall'altro le **imprese** in grado e disponibili a recepire le potenzialità offerte dalla esperienza dei lavoratori maturi e del "capitale umano" che sono in grado di apportare. In mezzo a questi due estremi l'anello di congiunzione rappresentato da strumenti di analisi e di **validazione e certificazione delle professionalità** (VPL Validation Prior Learning) accompagnate da un percorso di aggiornamento e di ed adattamento alle mutate condizioni aziendali.

Cosa è la VPL (Validation Prior learning) ?

Il cuore del progetto è ovviamente l'applicazione delle attività di VPL, una metodologia nata in Olanda e recepita in Italia dal progetto EQUAL Investing In People realizzato dalla Provincia di Macerata.

Il Modello VPL è nato per migliorare il **riconoscimento delle qualifiche e delle competenze** comunque e ovunque acquisite, formali e non formali, professionali e non professionali (vale a dire l'intero "Capitale Umano") ma **all'interno dei sistemi aziendali**. A conclusione di ogni stadio dei percorsi intrapresi, i partecipanti ricevono un documento di validazione spendibile nei sistemi formativi per il riconoscimento dei crediti, e nei mercati del lavoro per migliorare il loro potere negoziale.

Applicazione della metodologia ai Lavoratori Over 40 espulsi

Il trasferimento del Modello VPL costituisce una pratica eminentemente innovativa che viene sperimentata su un target di **over 40 jobless**, Inoltre, consente alle imprese di dotarsi di un sistema di rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi e professionali, capace di segnalare la presenza in azienda di "giacimenti" di competenze di cui avvalersi per l'incremento della produttività.

Con il progetto "MAIEUTA" si concorre al miglioramento dei sistemi di istruzione e formazione professionale attraverso lo sviluppo, la condivisione e la diffusione di pratiche per l'accertamento, la valutazione e la validazione delle competenze ovunque e comunque acquisite, attraverso l'utilizzo di strumenti come il Libretto Formativo, l'Europass CV riconosciuta a livello istituzionale in funzione di qualifiche professionali e titoli di studio;

COME CI MUOVEREMO

Nell'ambito del progetto sono individuati tre stadi ognuno dei quali porterà alla esclusione di beneficiari. . E tuttavia è importante rilevare che per ognuno dei tre stadi sono perseguibili obiettivi spendibili presso altre realtà aziendali e capite lizzabili.

Primo stadio: valutazione dei beneficiari:

In questa prima fase si intende

- 1) consentire ai partecipanti di conoscere se stessi in rapporto alle loro storie professionali e di vita, anche con riferimento alle proprie potenzialità in termini di saperi formali, non formali e informali, ed alle aree da rinforzare (skill gap);
- 2) promuovere processi di ri-motivazione personale, *conditio sine qua non* per la ri-costruzione di una identità accettata supportata dalla necessaria autostima;



3) assicurare l'acquisizione di una guida di orientamento e di indirizzamento verso percorsi formativi e/o verso i mercati del lavoro, unitamente ad un documento di validazione delle competenze comunque e ovunque acquisite (libretto formativo; CV Europass; portfolio delle competenze)

L'azione è rivolta a circa 200 partecipanti ed alle imprese implicate. Si svilupperà con una analisi dei fabbisogni professionali delle imprese, con la redazione di un documento di validazione dei saperi e delle potenzialità rilevati nei partecipanti. Documento spendibile nei sistemi formativi per il riconoscimento delle loro competenze, e nei mercati del lavoro per migliorare il loro potere negoziale. Al termine del percorso saranno selezionate 100 persone da avviare al secondo stadio in funzione della ottimale combinazione azione- lavoratori che si avrà a disposizione.

Secondo stadio: intervento sulle capacità

In questa seconda fase ci si propone di intervenire nelle capacità specifiche dei candidati e nel modificarle per adattare alle future esigenze che sono richieste dalle aziende. In sostanza si valuteranno i reali requisiti di adattabilità. Quindi

- 1) consentire ai partecipanti di conoscere il grado di "manutenzione" delle loro competenze professionali; 2) supportare l'autovalutazione della attuale spendibilità delle competenze, comprese quelle non formali e informali;
- 2) favorire i percorsi di eguamento delle competenze mediante mirati input formativi.

L'azione si sviluppa sulle 100 partecipanti jobless selezionati dal primo stadio. Essi saranno avviati nei percorsi di ri-adequamento e **ri-allineamento professionale**, cui saranno forniti input di blended education. Anche qui, in chiusura del percorso, i partecipanti possiederanno un documento che attesta e valida le loro competenze aggiornate e ri-adequate. Il percorso potrà alla individuazione di 50 soggetti da inserire nel terzo stadio.

Terzo stadio: visualizzazione delle competenze nelle aziende

Dopo avere superato i due precedenti stadi i beneficiari potranno sperimentare le loro competenze pregresse ed aggiornate presso le aziende. Il processo prevede:

- 1) consentire ai partecipanti di rendere visibili le loro competenze pregresse apprese in contesti non formali e informali promuovendo l'autocandidatura in progetti aziendali di job enrichment e job enlargement;
- 2) fornire loro un documento di validazione delle competenze comunque e ovunque acquisite, sostenuto da strumenti quali il libretto formativo, CV Europass e portfolio delle competenze spendibile nei mercati del lavoro.

Al "cuore" della sperimentazione e del **trasferimento dell'innovazione, parteciperanno almeno 50 over 40 jobless** selezionati dal percorso precedente, inseriti presso aziende ospitanti interessate ai profili professionali in uscita. Attraverso le azioni di *osservazione partecipante* dei tutor (aziendali e di staff) e degli *assessor*, debitamente formati al Modello VPL si avvierà il processo di visibilizzazione delle competenze pregresse possedute dai partecipanti.

DOVE CI MUOVEREMO

In **LOMBARDIA**, in **PIEMONTE** ed in **CAMPANIA** sarà interessato il settore industriale. In questo settore Cespim e Confapi hanno individuato imprese interessate dei comparti manifatturiero della metallurgia, del tessile e della filiera agroalimentare

Nel **LAZIO** il procedimento sarà sperimentato prevalentemente nel settore turistico alberghiero dove gli indicatori regionali e provinciali dimostrano una maggiore crescita e dove le amministrazioni hanno maggiormente sviluppato politiche di Marketing.

CON CHI CI MUOVEREMO

Il Progetto ha una valenza europea ed è finanziato al 75% nell'ambito della linea di finanziamento Leonardo da Vinci. Per questa ragione deve coinvolgere diversi Partner sia italiani che stranieri. Più precisamente:

UPTER Università per la terza età capofila del Progetto ed impegnato fortemente nella Regione Lazio oltre che nel coordinamento generale del Progetto

LAVORO OVER 40 per quel che riguarda il reperimento e la prima valutazione e formazione delle persone nelle 4 regioni

G&W Invest Che si occuperà prevalentemente di operare nel settore turismo ed alberghiero in collaborazione con Federalberghi

CESPIM -CONFAPI nel reperimento delle aziende disponibili a partecipare al progetto prevalentemente nelle regioni Campania, Lombardia e Piemonte.



Stichting Empowerment centre EVC – Olanda, titolare della esperienza VPL e quindi in grado di effettuare il trasferimento appropriato e la applicazione della metodologia.

Kadis, HR educational engineering, d.o.o. Slovenia, offre servizi di consulenza professionale ed in Slovenia opera nell'elaborazione di programmi di politiche attive nel mercato del lavoro. Si occuperà di trasferire la metodologia in Slovenia.

QUANTO DURA IL PROGETTO

La durata del progetto è di **24 mesi** e quindi si svilupperà fino alla fine del 2010. L'impegno richiesto alle persone non è continuo, ma sarà adattato alle singole esigenze. Anche nella terza fase che prevede la presenza nella aziende, verrà richiesto un impegno saltuario da definire. Potrebbe anche accadere di avere un impegno continuo ma questo verrà deciso in fase operativa.

Indicativamente le fasi avranno queste durate:

Primo stadio 10 mesi (si prevede di terminare a luglio 2009)

Secondo stadio 7 mesi (si prevede di concluderla a febbraio 2010)

Terzo stadio 7 mesi (si prevede di concludere a settembre 2010)

COSA CI PROPONIAMO DI OTTENERE

Gli obiettivi immediati

1. promuovere il trasferimento, di una pratica in grado di rendere visibili, riconoscere e validare i saperi professionali pregressi ovunque e comunque appresi da persone over 40 jobless;
2. dimostrare che il modello VPL, sperimentato con successo su destinatari occupati è in grado di favorire l'occupabilità di over 40 jobless ricostruendone i percorsi di carriera attorno ai loro saperi codificati arricchiti di competenze "silenti" ri-valorizzate mediante azioni formative *in situazione*;
3. consentire alle aziende coinvolte di osservare "in situazione" le potenzialità degli over 40 potendone valutare il possibile utilizzo negli effettivi processi di lavoro;
4. dotare i partecipanti di un documento di validazione delle competenze ovunque e ovunque acquisite, sostenuto da strumenti quali il libretto formativo, CV Europass e/o portfolio, spendibile nei mercati del lavoro;
5. favorire l'adozione del Modello VPL per lo sviluppo di maggiore consapevolezza nei confronti della consistenza dei giacimenti di competenze invisibili presenti nei contesti organizzativi.

Gli obiettivi differiti

1. Favorire la diffusione di sistemi per l'accertamento, la valutazione e la validazione delle competenze ovunque e comunque acquisite;
2. concorrere alla definizione di un sistema di validazione stabile delle competenze riconosciuta a livello istituzionale in funzione di qualifiche professionali e titoli di studio;
3. promuovere una prospettiva, con cui guardare l'apprendimento e la sua valutazione, delineata dagli approcci cognitivo e socio-culturale, e basata su un sistema di *assessment multi dimensionale*¹.

Giuseppe Zaffarano
Presidentet Associazione Lavoro Over 40