

100 STORIE DI FORMAZIONE

BUONE PRASSI, INNOVAZIONE E PERCORSI DI CAMBIAMENTO NELLE AZIENDE

LUNEDÌ 24 OTTOBRE 2022



Il patrimonio in-formativo del Monitoraggio Valutativo

Ufficio Monitoraggi e Valutazioni, Fondimpresa

Evoluzione del sistema di Monitoraggio Valutativo

Monitorati oltre 200
Piani del CS:
interviste ai Soggetti
Attuatori e focus
group con Comitato
Paritetico di
Pilotaggio

2012-
2015

Monitorate oltre 250
azioni formative di
Piani del CS:
Questionari a:
Referente di Piano e
docente
Referente aziendale
4 partecipanti

2016-
2017

**Rilancio e
riqualificazione del
MV; avvio
collaborazione con
INAPP**
Anno di
sperimentazione
con nuova
metodologia

2018-
2019

**Consolidamento
della nuova
metodologia di
rilevazione e
analisi**

2020

Come si compone attualmente il sistema di Monitoraggio Valutativo?

STORIE DI FORMAZIONE, raccolta di esperienze e **BUONE PRASSI** formative replicabili e trasferibili



Qualificare il sistema della formazione continua facendo circolare esperienze formative di successo

ROLA, Rilevazione delle Opinioni dei Lavoratori e delle Aziende, indagine realizzata tramite questionari on-line rivolti ai lavoratori e alla aziende sulla percezione dell'efficacia della formazione



Far emergere gli esiti degli apprendimenti in termini di CAMBIAMENTI prodotti nella attività e nelle mansioni del lavoratore e nelle aziende.
Comprendere se la formazione supporta i lavoratori nei loro percorsi di carriera e la competitività aziendale

17.524 Piani Formativi, di cui quasi il 97% Conto Formazione e poco più del 3% Conto di Sistema

25.851 imprese

525.000 lavoratori

884.000 partecipazioni a Piani Formativi

Aziende comparto
manifatturiero
48%

Aziende commercio
12.80%

Aziende servizi 11.60%

Metallurgia 12.60%
Fabbricazione di
macchine 10.30%

Classe dimensionale aziende

<=50 addetti: 75.37%	→	25,89%	dei lav
Fino a 250 addetti: 19.24%	→	22,64%	dei lav
>250 addetti: 5.39%	→	51,46%	dei lav

ROLA



Campione rappresentativo della popolazione dei lavoratori

ROLA 2020:

- 11.929 questionari on-line dei lavoratori**
- 8.400 questionari on-line dei responsabili aziendali**

ROLA 2021:

- 7.487 questionari on-line dei lavoratori
- 9.022 questionari on-line dei responsabili aziendali

ROLA 2022 (dato attuale):

- 7.670 questionari on-line dei lavoratori
- 5.040 questionari on-line dei responsabili aziendali

ROLA 2020

I lavoratori rispondenti

Rispondenti per regione:

Regione	%
Lombardia	22,76%
Veneto	13,82%
Piemonte	13,39%
Lazio	10,16%
Emilia-Romagna	9,57%
Campania	7,36%
Altre	22,94%
Totale	100

Canale di finanziamento:

Canale:	%
Conto Formazione	81,03%
Conto di Sistema	18,97%

Genere, classe d'età, titolo studio, inquadramento:

Genere	%
Uomo	65,96%
Donna	34,04%
Età	%
inferiore a 30	6,71%
da 30 a 50	58,37%
oltre 50	34,93%
Titolo di studio	%
Laurea	24,85%
Diploma di scuola superiore	52,49%
Licenza media	17,62%
Inquadramento	%
operaio	36,65%
impiegato	54,57%
quadro	8,78%

Storie di Formazione

❑ **105 Storie di Formazione aziendale**

❑ **117 Piani Formativi** monitorati attraverso **interviste in profondità** ai beneficiari della formazione: **referenti aziendali e lavoratori partecipanti alla formazione**

❑ 70 Piani del Conto Formazione

❑ 47 Piani del Conto di Sistema

❑ **3.000 i lavoratori** che hanno beneficiato della formazione tramite i Piani monitorati

Ambiti tematici strategici

- **81 casi: innovazione tecnologica di processo, di prodotto e organizzativa**
- **12 casi: competitività aziendale**
- **6 casi: politiche attive del lavoro**
- **4 casi: internazionalizzazione**
- **2 casi: sostenibilità ambientale**

Quali sono gli elementi che garantiscono la qualità della formazione e quindi la sua capacità di produrre degli effetti significativi per azienda e lavoratori?

La **formazione è un processo complesso** che coinvolge a vari livelli diversi attori e diverse risorse

- Creazione di un contesto aziendale favorevole all'apprendimento (cultura della formazione)**
- Discenti motivati ad attivare le proprie risorse
- Metodologie didattiche e contenuti centrati rispetto ai risultati di apprendimento attesi
- Coerenza tra investimenti aziendali e contenuti**
- Mappare le competenze acquisite dai lavoratori per non disperdere informazioni
- Analisi dei fabbisogni accurata che preveda una metodologia di rilevazione definita**, tra le buone prassi emergono i casi che prevedono una combinazione *top-down* e *bottom-up*
- Ruolo della funzione delle Risorse Umane in grado di orientare, organizzare e tradurre le esigenze scaturite in proposte formative concrete
- Utilizzo di metodologie esperienziali legate al *learning by doing*** che oggi possono essere rese ancora più accattivanti con i nuovi strumenti digitali (es.: video, *gamification*)
- Flussi comunicativi continui ed efficaci tra i diversi attori coinvolti nel processo formativo
- FOLLOW UP tra i partecipanti alla formazione e i responsabili aziendali in modo da valorizzare gli apprendimenti e verificarne l'efficace nei processi di lavoro**

Storie di Formazione

Il trasferimento dell'innovazione tramite le buone prassi

Le **buone prassi formative** emerse dalle Storie di Formazione consentono di vedere i processi di apprendimento da diversi punti di vista, **valorizzando la pluralità delle esperienze che possono contribuire a migliorare la qualità della formazione continua.**

Le buone prassi formative rappresentano quindi un importante strumento di diffusione della conoscenza, di creazione di nuove interconnessioni che possono essere a loro volta generatrici d'innovazione, in un'ottica di *open innovation*.

Nel Rapporto e sul sito di Fondimpresa, sezione monitoraggio valutativo, è possibile prendere visione del **CATALOGO DELLE BUONE PRASSI FORMATIVE** in cui sono raccolte e categorizzate tutte le Storie di Formazione.

Stiamo inoltre ragionando su come migliorare la fruizione digitale di tutta la documentazione prodotta con l'idea di lanciare nei prossimi mesi il **CATALOGO DIGITALE DELLE BUONE PRASSI FORMATIVE.**

CONCLUSIONI

Il patrimonio informativo del Monitoraggio Valutativo

Il sistema di Monitoraggio Valutativo di Fondimpresa genera una RICCHEZZA e un PATRIMONIO informativo sia quantitativo che qualitativo assolutamente significativo e pregnante per il sistema della formazione continua in Italia.

Un patrimonio che ci consente di mettere in luce le Buone Prassi e di comprendere quali sono i reali effetti della formazione erogata presso le aziende, andando a rilevare i cambiamenti generati nelle stesse aziende e nel percorso professionale dei lavoratori.

QUESTO PATRIMONIO VIENE MESSO A DISPOSIZIONE DI TUTTI PER CONSENTIRE DI TRASFERIRE IN NUOVI CONTESTI LE MIGLIORI ESPERIENZE DI FORMAZIONE E CREARE “INNOVAZIONE”, si può quindi dire che si tratta di un patrimonio sia informativo in senso stretto che formativo, in quanto mette a disposizione degli operatori dei materiali per migliorare i processi di apprendimento in azienda.



GRAZIE A TUTTI PER L'ATTENZIONE!

Con Fondimpresa, la formazione crea il futuro del Paese.