



Programma

International Network for Job and Learning

NET FORUM

VERSO UN ECOSISTEMA DELLA
FORMAZIONE E DEL LAVORO



Un anno da protagonisti

20 eventi on line
3 eventi in presenza
docenti di chiara fama
manager pubblici e privati
Policy Maker

Indicatori di visibilità

n. medio di partecipanti agli eventi on line: 700
n. medio di partecipazione agli eventi in presenza: 100
Rivista NEXT: tiratura cartacea 2000 copie
Distribuzione Nesletter e Next On Line: 5000 utenti



PRESENTA IL PROGRAMMA
DI

International Network for Job and Learning
NET FORUM

WORKSHOP
CAPRI – 9, 10 E 11 MAGGIO 2024
FULL TIME

VISIONE D'INSIEME DEL PROGETTO

NetForum è un evento di grande rilevanza che riunisce i principali attori dell'Ecosistema Italiano delle politiche del lavoro e della formazione. Nato come evoluzione dell'Ecosistema Italiano degli Enti di Formazione, fondato nel 2018 da Innovazione e Apprendimento S.r.l. per conto dell'Associazione Italiana Formatori, il suo obiettivo è sviluppare una progettazione continua finalizzata ad anticipare le sfide future del lavoro e della formazione.

NetForum promuove l'innovazione e la sostenibilità nelle politiche del lavoro e della formazione coinvolgendo una vasta gamma di figure di spicco, tra cui politici, manager della Pubblica Amministrazione e di grandi imprese, direttori di aziende di formazione, accademici e formatori.

NetForum adotta un approccio ibrido che unisce eventi in presenza e partecipazione digitale, favorendo la creazione di progetti innovativi. Questo metodo consente di esplorare nuove sinergie tra tecnologia, metodologie formative e mercato del lavoro, promuovendo pratiche sostenibili e inclusive e adattando la formazione alle sfide poste dalle transizioni energetiche, tecnologiche e demografiche.

Uno degli aspetti distintivi di NetForum è l'uso del sistema formativo SNAP Learning che consente a migliaia di stakeholder della formazione di contribuire, con idee e proposte innovative, al miglioramento del sistema formativo italiano.

IL WORKSHOP DI CAPRI

Parte integrante di NetForum è il Workshop annuale di Capri, un evento di tre giorni in programma per il 2024 dal 9 all'11 maggio. L'obiettivo del workshop è affrontare temi cruciali legati alla formazione, tra cui competenze e bisogni di apprendimento individuale, competitività delle imprese, sviluppo sostenibile dei territori e miglioramento della qualità dell'offerta formativa. Durante il workshop, verranno organizzate varie attività, tra cui laboratori, lavori di piccoli gruppi autonomi, plenarie di revisione e condivisione, e discussioni con i decisori chiave.

La struttura del workshop è pensata per stimolare lo scambio di opinioni e approfondire la conoscenza, culminando con la presentazione di proposte innovative sviluppate durante l'evento. L'approccio inclusivo di NetForum riunisce un selezionato gruppo di esperti e oltre 700 partecipanti online, superando le barriere geografiche e garantendo un dialogo aperto e costruttivo.

OBIETTIVI DEL WORKSHOP

Il workshop è finalizzato alla costruzione di un futuro condiviso per la formazione, con particolare riferimento alla crescita del Paese. Il panel degli attori coinvolti garantisce sia l'ampiezza della visione che la profondità dell'approccio specialistico.

METODOLOGIA DIDATTICA

Le tre giornate del workshop sono organizzate per facilitare lo scambio di opinioni tra i vari stakeholder. Le attività includono interventi di posizionamento dei temi trattati, laboratori, lavoro di piccoli gruppi autonomi (LAPIGRA), plenarie di revisione e condivisione, discussioni in plenaria e momenti di confronto con i decision maker.

Questa metodologia ibrida permette di integrare un piccolo gruppo di lavoro all'interno di una comunità professionale più ampia, consentendo così di anticipare e progettare il futuro delle politiche attive del lavoro con rapidità ed efficacia.

Workshop (“caprese”): è un’esperienza di apprendimento intensiva che utilizza le dinamiche di gruppo per esplorare e comprendere i processi operativi e i comportamenti assunti dagli stakeholder all’interno del ciclo di vita della formazione. Esso è fortemente focalizzato sulla riflessione e sull’analisi delle dinamiche tra i vari stakeholder coinvolti nelle attività di grande e piccolo gruppo. L’obiettivo è quello di promuovere la consapevolezza e lo sviluppo personale e collettivo per avviare un processo di miglioramento continuo della qualità della formazione.

I lavori saranno guidati da facilitatori che hanno il ruolo di aiutare i partecipanti a riflettere sulle loro esperienze e comportamenti senza fornire interpretazioni dirette, permettendo al gruppo di giungere alle proprie comprensioni.

Caratteristiche principali del workshop:

- *Esplorazione delle dinamiche*: uno degli obiettivi principali è facilitare la comprensione delle dinamiche, spesso inconsce, che influenzano le relazioni e le interazioni dei soggetti che si interfacciano lungo il ciclo di vita della formazione. Questo include l’esame delle resistenze, dei conflitti, delle alleanze non dichiarate, e dei meccanismi di difesa che emergono tra i partecipanti;

- *Ambiente sicuro e contenitivo*: i partecipanti devono sentirsi liberi di esprimere pensieri e sentimenti, anche quelli che potrebbero essere considerati tabù o inaccettabili in altri contesti strutturati;
- *Riflessione e discussione*: le giornate saranno caratterizzate da momenti intensivi di discussione di grande e piccolo gruppo, ma anche di riflessione personale. Questi momenti sono strutturati per facilitare la comprensione di come le dinamiche personali e di gruppo si influenzano reciprocamente all'interno della realizzazione del ciclo della formazione;
- *Apprendimento esperienziale*: l'apprendimento nel workshop sarà profondamente esperienziale, basato non tanto sul trasferimento di conoscenze teoriche, ma sull'esperienza diretta emergente nelle dinamiche di gruppo e sul loro esame critico;
- *Feedback e integrazione*: i partecipanti saranno incoraggiati a fornire feedback sugli apprendimenti e sulle esperienze vissute. I facilitatori aiuteranno i membri dei gruppi a integrare questi apprendimenti in modi che possano essere utili al miglioramento continuo delle fasi del ciclo di vita della formazione.

Il workshop vuole essere particolarmente utile a migliorare la comprensione delle dinamiche tra gli stakeholder della formazione al fine di migliorare significativamente la comunicazione, la collaborazione e l'efficacia a beneficio della qualità della formazione.

Durante le tre giornate di workshop si alterneranno i seguenti contesti di apprendimento di gruppo:

Gruppo a tema: si riferisce alle attività di un piccolo gruppo che si organizza attorno a un tema centrale o un problema specifico da esplorare e risolvere. Con esso si intende consentire ai partecipanti di esplorare dinamiche e modelli di comportamento che caratterizzano il ciclo della formazione per comprendere meglio i propri comportamenti e quelli degli altri con particolare attenzione agli aspetti psicologici e ai meccanismi di difesa che si attivano durante l'interazione tra i vari stakeholder della formazione.

Il gruppo a tema è uno strumento particolarmente potente per promuovere la crescita personale e lo sviluppo dell'organizzazione a rete degli stakeholder, poiché permette ai partecipanti di affrontare e risolvere questioni complesse attraverso l'autoconsapevolezza e l'interazione sociale.

Elementi chiave da tenere presente in queste sessioni di lavoro sono:

- *Focalizzazione sul tema specifico*: il gruppo esamina un argomento o un problema particolare, anche in funzione di variazioni indotte da temi più ampi legati all'ambiente organizzativo o sociale;

- *Analisi delle dinamiche di gruppo*: le modalità con le quali il gruppo lavora e del ruolo assunto dai membri dello stesso e delle eventuali resistenze può rappresentare lo specchio delle relazioni di potere che caratterizzano i rapporti tra gli stakeholder;
- *Riflessione*: i momenti di riflessione collettiva e individuale saranno utili per identificare e comprendere i processi inconsci e le reazioni emotive che influenzano la dinamica di gruppo e, nella realtà, le relazioni tra gli stakeholder.

Un *facilitatore* guiderà il gruppo senza dirigerlo, permettendo ai membri di analizzare i temi e le dinamiche emergenti in modo aperto ed esplorativo.

Gruppo di revisione: si riferisce alle attività di un piccolo gruppo che organizza uno spazio riflessivo nel quale i partecipanti possono esaminare e valutare le proprie esperienze, comportamenti e sentimenti maturate all'interno del contesto di gruppo a tema.

Questo tipo di gruppo è un potente mezzo per l'apprendimento esperienziale e il miglioramento personale e professionale dei membri del gruppo. È importante per acquisire consapevolezza di come i ruoli assunti, il contesto inconscio e le dinamiche emozionali modellano le interazioni umane, sia in ambito aziendale che sociale.

Elementi chiave da tenere presente in queste sessioni di lavoro sono:

- *Scopo riflessivo*: deve consentire ai membri del gruppo di riflettere sulle proprie esperienze fatte all'interno del gruppo a tema, analizzando le dinamiche interpersonali, le reazioni emotive e i comportamenti che sono emerse e che hanno in qualche modo inibito o ostacolato il raggiungimento di obiettivi connessi al miglioramento/cambiamento;
- *Esplorazione delle dinamiche*: uno degli aspetti distintivi del gruppo di revisione è l'enfasi sull'esplorazione delle forze inconscie all'interno del gruppo che inibiscono il cambiamento. Ciò include la considerazione di come le dinamiche di potere, i ruoli assunti, le aspettative e le proiezioni influenzano il comportamento del gruppo;
- *Ambiente di supporto*: a differenza del gruppo a tema in questo si deve generare un ambiente sicuro e supportivo, che consenta ai membri di sentirsi liberi di esprimere pensieri e sentimenti che potrebbero essere difficili da condividere in altri contesti;
- *Feedback costruttivo*: un elemento chiave è la possibilità di ricevere e dare feedback in modo costruttivo. Il feedback è orientato non solo a migliorare la comprensione personale e di gruppo, ma anche a facilitare cambiamenti comportamentali positivi all'interno della filiera formativa.

Un facilitatore svolgerà il ruolo di consulente organizzativo aiutando i partecipanti a mantenere il focus sulle dinamiche di gruppo piuttosto che sui contenuti specifici discussi. Incoraggerà una discussione aperta e

supporterà il gruppo nell'esplorazione di questioni complesse, senza dirigere o dominare la conversazione.

Plenaria di discussione: si riferisce alle attività di un grande gruppo che si riunisce per generare una riflessione collettiva sulle esperienze del workshop. La discussione si svolgerà con la presenza di tutti i partecipanti riuniti insieme, anche dopo la conduzione di sessioni di lavoro svolte in piccolo gruppo.

La plenaria di discussione, quindi, non deve essere concepita come un mero momento di condivisione, ma anche come una importante opportunità per elaborare e integrare le esperienze vissute. È un momento utile per favorire una comprensione profonda delle dinamiche umane e organizzative.

Elementi chiave da tenere presente in queste sessioni di lavoro sono:

- *Partecipazione di tutti i membri:* il coinvolgimento di tutti i partecipanti all'evento è finalizzata ad accogliere diverse prospettive e riflessioni individuali all'interno del contesto collettivo. L'obiettivo è consentire una condivisione ampia delle esperienze e delle intuizioni acquisite durante le attività svolte nelle diverse sessioni;
- *Focus sulle dinamiche di gruppo e riflessione:* uno degli obiettivi principali della discussione in plenaria sarà quello di esplorare e riflettere sulle dinamiche di gruppo che sono emerse, comprese le reazioni inconsce, i conflitti, le alleanze, e le resistenze. Il facilitatore può aiutare i partecipanti a esaminare come queste dinamiche influenzino comportamento e apprendimento sia nel contesto formativo che nelle reali relazioni tra stakeholder;
- *Feedback e apprendimento collettivo:* le plenarie servono anche come un momento per il feedback collettivo, dove i partecipanti possono condividere le proprie reazioni, sia alle varie sessioni di lavoro sia ai temi trattati. Questo feedback è cruciale per l'apprendimento collettivo e l'autoconsapevolezza;
- *Chiusura e sintesi:* è la plenaria utilizzata come sessione di chiusura del workshop. In essa verranno raccolti e sintetizzati gli apprendimenti chiave, le riflessioni e i progetti per il futuro. Questo momento aiuterà i partecipanti a dare un senso complessivo all'esperienza vissuta e a pianificare come applicare gli insegnamenti nel processo di miglioramento delle attività poste lungo il ciclo di vita della formazione.

La discussione sarà moderata e guidata da un facilitatore che consentirà di mantenere l'ordine e assicurerà che vengano rispettate le regole di dialogo e partecipazione. Egli incoraggerà un'atmosfera di apertura e rispetto, facilitando un ambiente sicuro per l'espressione di pensieri e sentimenti.

Plenaria di revisione: si riferisce alle attività di un grande gruppo che si riunisce per consentire ai partecipanti di riflettere collettivamente su quanto

appreso e vissuto durante le attività di piccolo gruppo e stimolare progetti di sviluppo organizzativo della filiera finalizzati al miglioramento della qualità della formazione. Questo tipo di plenaria ha lo scopo di esaminare e comprendere più a fondo le dinamiche di gruppo, le esperienze emotive e le dinamiche che si sono manifestate durante le sessioni di lavoro.

La plenaria di revisione, quindi, non è solo un'opportunità per condividere e riflettere, ma è anche un momento critico per il consolidamento dell'apprendimento, sfruttando la profonda comprensione delle dinamiche umane e organizzative che caratterizzano le interazioni tra gli stakeholder. Elementi chiave da tenere presente in queste sessioni di lavoro sono:

- *Integrazione e riflessione collettiva*: è un momento di integrazione dove i partecipanti possono condividere e riflettere sulle proprie esperienze, pensieri e sentimenti emergenti nel corso delle varie sessioni. Questo aiuta a costruire una comprensione collettiva di ciò che è stato vissuto individualmente e in piccolo gruppo.
- *Focus sulle dinamiche*: offre l'opportunità di comprendere meglio cosa ha influenzato le attività dei piccoli gruppi. Il focus può includere l'analisi di resistenze, conflitti, alleanze e altre dinamiche psicologiche che possono essere state osservate durante le sessioni di piccolo gruppo;
- *Ambiente sicuro e supportivo*: le attività si svolgeranno in un ambiente sicuro e protetto, dove i partecipanti potranno sentirsi liberi di esplorare e discutere senza timore di giudizio;
- *Feedback e apprendimento continuo*: i partecipanti saranno incoraggiati a fornire e ricevere feedback in modo costruttivo. Questo processo è vitale per il miglioramento personale e professionale e per l'applicazione pratica di quanto appreso;
- *Conclusione e riflessioni finali*: la sessione serve anche a delineare le riflessioni finali e a concludere formalmente il processo formativo, stabilendo un senso di chiusura e di compimento per i partecipanti.

La plenaria viene condotta da un facilitatore esperto che guida la sessione per assicurare che tutti i membri abbiano la possibilità di esprimersi e che la discussione resti focalizzata sull'identificazione ed esplorazione delle dinamiche e dei comportamenti emergenti al fine facilitare la progettualità individuale e di gruppo volta a migliorare l'offerta formativa.

Tavola rotonda: si riferisce alle attività, svolte in plenaria, utilizzate per facilitare una discussione aperta e paritetica tra i partecipanti. Saranno occasioni per sviluppare un dialogo democratico e una partecipazione equa, che minimizzi le dinamiche di potere che possono emergere in configurazioni più tradizionali, come la convengnistica classica basata sulla presenza del leader o dell'esperto, espressione evidente di una struttura gerarchica.

L'esperienza della tavola rotonda, secondo gli obiettivi del workshop, tenderà ad anticipare l'organizzazione a rete che gli stakeholder dovrebbero

coltivare per valorizzare al meglio le capacità di ciascun membro. In essa si promuoverà un ambiente collaborativo e riflessivo in grado di valorizzare tutte le voci e minimizzare le barriere all'espressione e alla comunicazione generando benessere individuale e diffuso.

Elementi chiave da tenere presente in queste sessioni di lavoro sono:

- *Eguaglianza e apertura*: sarà organizzata in maniera tale che tutti i rappresentanti degli stakeholder possano godere di uguale diritto di parola. Questo format vuole incoraggiare un senso di eguaglianza tra i membri e una condivisione più aperta di idee e opinioni;
- *Facilitazione partecipativa*: il facilitatore assumerà il ruolo di moderare e assicurare che la discussione rimanga costruttiva e che tutti abbiano l'opportunità di contribuire. Egli agirà più come un membro del gruppo che come leader del tavolo di discussione;
- *Focus su dinamiche di gruppo*: le discussioni non si limiteranno al contenuto o al tema specifico trattato, ma potrebbero anche includere anche una riflessione sulle dinamiche di gruppo emerse durante le sessioni di lavoro. Questo può includere l'analisi di come le idee vengono accettate, contestate o ignorate all'interno del grande gruppo;
- *Condivisione di prospettive diverse*: uno degli obiettivi principali del workshop è quello di accogliere la condivisione di diverse prospettive e esperienze che emergeranno dalle varie sessioni di lavoro, arricchendo così la comprensione collettiva e individuale dei partecipanti;
- *Riflessione e autoanalisi*: le sessioni di tavola rotonda saranno registrate e messe a disposizione dei partecipanti affinché possano prendere in considerazione le proprie reazioni alle discussioni, esaminando come le proprie esperienze personali e professionali influenzano la sia la partecipazione che la costruzione di opinioni.

HANNO ADERITO AL PROGETTO

POLICY MAKER

Susanna Camusso

Senatrice Componente Commissione lavoro Senato della Repubblica

Claudio Durigon

Senatore Sottosegretario di Stato Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Severino Nappi

Onorevole Consigliere Regionale della Campania

Marta Schifone

Onorevole Componente Commissione Lavoro Camera dei Deputati

Professore Pasquale Tridico

Past President INPS – Movimento 5 Stelle

ISTITUZIONI

Fulvio Bartolo, Fondo Forte

Romano Benini, Consulente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Enrico Cardillo, Presidente STOA

Vincenzo Caridi, Capo Dipartimento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Adriano Giannola, Presidente SVIMEZ

Marinella Perrini, Responsabile Media Relations INPS

Elvira Goglia, Direttore Regionale Vicario Lazio INAIL

Michele Raccuglia, Responsabile Campania Sviluppo Lavoro Italia

Maria Sanità, Responsabile Area Formazione presso SI Impresa Azienda Speciale della Camera di Commercio di Napoli

Bruno Scuotto, Presidente della Fondazione Aerospazio Campania Academy (Faca) e Presidente delegato Cabina di Regia ITS presso Regione Campania

Massimo Temussi, Direttore Generale delle Politiche attive del lavoro Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

FONDIMPRESA

Amarildo Arzuffi, Direzione Formazione

Sara Damato, Promozione e sviluppo PMI

Elvio Mauri, Direzione Generale

Mario Moioli, Responsabile Promozione

UNIVERSITÀ

Sergio Bellucci, Università della Pace dell'ONU

Fabio De Felice, Università Parthenope

Mauro Magatti, Università Cattolica di Milano

Massimo Margottini, Università Roma 3

Luigi Nicolais, Politecnico di Napoli

Giustina Orientale Caputo, Università Federico II

Massimo Tronci, Università La Sapienza

Giorgio Ventre, Apple Academy

IMPRESE

Antonello Calvaruso, S3.Studium

Ugo Calvaruso, Innovazione e Apprendimento

Susy Capasso, E+Learning

Cristina Cariati, Fireweb terno d'isola
Raffaele Credidio, Micron
Giovanni De Angelis, ANICAV
Edoardo Imperiale, Digital Innovation Hub
Marco Merchione, Innovazione e Apprendimento
Vincenzo Messina, Flex
Maurizio Milan, BFC Media
Imma Stizzo, Itaca

ASSOCIAZIONI

Antonello Gisotti, CISL
Beatrice Lomaglio, Associazione Italiana Formatori
Matilde Marandola, Associazione Italiana Direttori del Personale
Cristina Marino, Associazione Italiana Formatori
Mario Vitolo, Associazione Italiana Formatori
Francesca Massone, Associazione Italiana Formatori
Aldo Vastola, Associazione Apprendimento Innovazione e Formazione
Valentina Verduni, UIL

AZIENDE FORMATIVE

Raffaele Fabbrocini, Direttore CONSVIP
Carmine Ferrentino, Direttore CSPS
Federico Giuliani, Direttore ENFAP Italia
Massimiliano Ferraro, Direttore FORM&Atp
Stefano Mastrovincenzo, Amministratore Delegato IAL Nazionale
Sergio Nisi, Direttore SAIP
Raffaella Pezzillo, Direttore CIVA
Orietta Remmert, Direttore ARTU'
Massimo Telese, Direttore FoCom
Paolo Tubino, Direttore FOR
Michela Tuia, Direttrice Ti.Emme. Consulting
Irene Vecchione, Direttrice Tack Tmi Italy

STAMPA

Concita De Luca, Vicepresidente Commissione Pari Opportunità Ordine dei Giornalisti della Campania
Angelo Lomonaco, Giornalista Corriere della Sera – Direttore Next
Alfonso Ruffo, Direttore de Il Denaro



PROGRAMMA

I GIORNATA – 9 MAGGIO 2024

Pomeriggio – Centro Congressi – via Sella Orta, 8
Trasmesso in streaming su Cisco Webex

ALLEGRO MODERATO

In musica indica un tempo che orienta l'esecuzione del brano a un andamento moderatamente veloce.

Allegro, da solo, indica un *movimento vivace e veloce*, mentre l'aggiunta di *moderato* mitiga questa velocità, suggerendo una *qualità più controllata e meno precipitosa*.

In pratica, "allegro moderato" è un tempo che indica un *equilibrio ideale per esprimere vivacità senza eccessiva frenesia*.

Primo movimento della Sonata per pianoforte No. 15 in Do maggiore, K. 545

Mozart: il primo movimento della Sonata per pianoforte No. 15 in Do maggiore, K. 545 è un brano eseguito in tempo "Allegro moderato". Questa sonata è conosciuta con il nome di "Sonata Facile" e il primo movimento è marcato come "Allegro" ma eseguito in modo che si avvicini più a un allegro moderato, data la sua chiarezza e la leggerezza del tocco richiesta. Questo rende il movimento accessibile e piacevolmente vivace, mantenendo una certa moderazione nel tempo.

- 14:00 **Saluti istituzionali**
Sindaco di Capri, *Marino Lembo*
Senatrice della Repubblica Italiana, *Susanna Camusso*
Capo Dipartimento Ministero del Lavoro, *Vincenzo Caridi*
- 15:00 **Introduzione ai lavori**
Antonello Calvaruso
- 15:30 Tema 1: **Competenze e bisogno di apprendimento delle persone**
Giustina Orientale Caputo
- 16:00 Tema 2: **Competitività e fabbisogno aziendale**
Giorgio Ventre
- 16:30 *Coffee break*
- 16:45 Tema 3: **Sviluppo sostenibile dei territori**
Adriano Giannola
- 17:15 Tema 4: **Qualità della formazione: benessere individuale e diffuso**
Massimo Tronci
- 17:45 **Discussione in plenaria**
Interventi programmati
Gestisce: *Antonello Calvaruso*
- 18:15 **Punto di vista**
Elvio Mauri
- 20.30 CENA A LA PIAZZETTA & TARANTELLA CAPRESE**

II GIORNATA – 10 MAGGIO 2024

Mattina – Hotel San Felice – via Li Campi, 13

ALLEGRO (QUASI SCHERZO)

In musica combina un'idea di vivacità con un tono giocoso e leggero. *Allegro*, come abbiamo detto in precedenza, suggerisce un *movimento rapido e vivace*, mentre l'aggiunta di *quasi scherzo* allude a uno stile scherzoso, caratterizzato da un *senso di umorismo e spensieratezza*.

Questo tipo di indicazione di tempo è spesso usato nei passaggi dove il compositore intende *evocare una sensazione di gioia e leggerezza*, quasi come se la musica stessa stesse facendo un gioco o uno scherzo.

Terzo movimento della Sonata per pianoforte No. 16 in Do maggiore, K. 545

Mozart: il terzo movimento della Sonata per pianoforte No. 16 in Do maggiore, K. 545 è un brano eseguito con il tempo Allegro (quasi scherzo). Questo movimento, pur non essendo esplicitamente intitolato "scherzo", incorpora un tono leggero e giocoso che si adatta bene alla descrizione. La musica è vivace e piena di spirito, caratteristiche tipiche dello stile scherzoso. Questo movimento mostra una scrittura brillante e agile, con passaggi rapidi e temi giocosi che creano un'atmosfera allegra e quasi scherzosa.

- 09:30 **Lavori in piccolo gruppo a tema**
 Conduttori: *Beatrice Lomaglio* (Tema 1), *Raffaele Fabbrocini* (Tema 2),
 Cristina Marino (Tema 3); *Mario Vitolo* (Tema 4)
- 11:00 Coffee break
- 11:15 **Lavori in piccolo gruppo di revisione**
 Conduttori: *Francesca Massone* (Tema 1), *Federico Giuliani* (Tema 2),
 Maurizio Milan (Tema 3); *Elvira Goglia* (Tema 4)
- 12:00 **Lavori in piccolo gruppo a tema**
 Conduttori: *Beatrice Lomaglio* (Tema 1), *Raffaele Fabbrocini* (Tema 2),
 Cristina Marino (Tema 3); *Mario Vitolo* (Tema 4)
- 13:15 Pranzo a buffet

II GIORNATA – 10 MAGGIO 2024
Pomeriggio – Centro Congressi – via Sella Orta, 8
Trasmesso in streaming su Cisco Webex

ANDANTE, QUASI ALLEGRETTO

In musica indica un tempo di esecuzione che si colloca in una zona intermedia tra andante e allegretto.

*Andante è un termine che descrive un
movimento a passo moderato, né troppo lento né troppo veloce,
evocando una sensazione di camminata tranquilla.*

Quasi allegretto modifica questo andamento rendendolo leggermente più vivace e allegro, ma senza raggiungere la vivacità di un tempo allegro vero e proprio.

In pratica, questa indicazione combina una certa
*dolcezza e rilassatezza con un senso di leggerezza e brio,
adatto a pezzi che cercano di essere
espressivi e scorrevoli senza essere troppo precipitosi.*

Secondo movimento del Concerto per pianoforte No. 21 in Do maggiore, K. 467

Mozart: il secondo movimento del Concerto per pianoforte No. 21 in Do maggiore, K. 467 è un brano “Andante (quasi Allegretto)”. Questo movimento è celebre per la sua bellezza melodica e la dolcezza espressiva, mantenendo un ritmo che, pur essendo misurato e riflessivo, possiede un flusso che lo avvicina all’allegretto. Non è marcatamente allegretto, ma il suo carattere leggero e la fluidità del movimento gli conferiscono una qualità che si colloca tra un andante più tradizionale e un allegretto. Questo rende il movimento particolarmente affascinante e piacevole all’ascolto.

- 14:30 **Plenaria di confronto**
 Gestisce: Ugo Calvaruso
- 15:30 **Visioni d’insieme**
 Bruno Scuotto
- 16:00 **Punto di vista istituzionale**
 Marta Schifone
- 16:30 Coffee break
- 16:45 **Confronto tra i piccoli gruppi di revisione**
 Conduttori: Francesca Massone (Tema 1), Federico Giuliani (Tema 2),
 Maurizio Milan (Tema 3); Elvira Goglia (Tema 4)
- 17:30 **Confronto tra i piccoli gruppi a tema**
 Conduttori: Beatrice Lomaglio (Tema 1), Raffaele Fabbrocini (Tema 2),
 Cristina Marino (Tema 3); Mario Vitolo (Tema 4)
- 18:15 **Implicazioni pedagogiche**
 Massimo Margottini
- 20.30 CENA DI GALA A LA CAPANNINA**

III GIORNATA – 11 MAGGIO 2024
Mattina – Centro Congressi – via Sella Orta, 8
Trasmesso in streaming su Cisco Webex

VIVACE

In musica indica un *tempo molto veloce e vivido*.

Questa indicazione di tempo suggerisce un'*esecuzione energica e sprizzante*,
piena di vitalità e spensieratezza.

In un brano marcato come vivace, *gli esecutori sono chiamati a*
portare un senso di eccitazione e gioia

attraverso un ritmo rapido che può spingere la tecnica e l'espressività.

Il termine è spesso associato a musiche che hanno *caratteristiche brillanti e festive*,
rendendo la *performance vivida e dinamica*.

Finale della Sinfonia No. 41 in Do maggiore, K. 551

***Mozart:** il finale della Sinfonia No. 41 in Do maggiore, K. 551, comunemente conosciuta come la “Sinfonia Giove”, è un brano “vivace”. Questo movimento è estremamente energico e dinamico, pieno di vigore e brillantezza. Sono utilizzati ritmi rapidi e temi incisivi che si intrecciano in modo complesso, creando un finale trionfale ed esuberante che esemplifica perfettamente il senso di vivacità. Questa vivacità è rinforzata dalla ricchezza e dalla complessità delle strutture contrappuntistiche, facendolo diventare un pezzo eccitante e memorabile.*

- | | |
|-------|--|
| 09:30 | Plenaria di revisione
Gestisce: <i>Ugo Calvaruso</i> |
| 10:30 | Coffee break |
| 11:00 | Competenze e bisogno di apprendimento delle persone
<i>Giustina Orientale Caputo</i> |
| 11:30 | Competitività e fabbisogno aziendale
<i>Giorgio Ventre</i> |
| 12:00 | Sviluppo sostenibile dei territori
<i>Adriano Giannola</i> |
| 12:30 | Qualità dell'offerta formativa: generare benessere individuale e diffuso
<i>Massimo Tronci</i> |
| 13:00 | Punto di vista
<i>Amarildo Arzuffi</i> |
| 13:15 | Pranzo a buffet |

III GIORNATA – 11 MAGGIO 2024
Pomeriggio – Centro Congressi – via Sella Orta, 8
Trasmesso in streaming su Cisco Webex

MODERATO, MAESTOSO

In musica un tempo *moderato* suggerisce
un andamento *né troppo veloce né troppo lento*,
mantenendo una velocità accessibile che permette di apprezzare appieno la musica.
L'aggiunta di *maestoso* implica un senso di *grandezza e solennità*,
invitando gli esecutori a
infondere un tono dignitoso, elevato e imponente.
In un brano descritto come *moderato, maestoso*, ci si aspetta quindi
una *performance che sia equilibrata nel ritmo,*
ma ricca di enfasi e di espressione magnifica.
Questo tipo di indicazione è tipico nei pezzi che cercano di
evocare una nobiltà o una grandiosità,
spesso attraverso l'uso di dinamiche ampie e linee musicali aperte e forti.

Primo movimento del Concerto per pianoforte No. 25 in Do maggiore, K. 503

Mozart: il primo movimento del Concerto per pianoforte No. 25 in Do maggiore, K. 503 è un brano “moderato, maestoso”. Questo movimento inizia con un'introduzione imponente e maestosa che stabilisce subito un tono solenne e grandioso. L'uso di “moderato” nel contesto di “maestoso” in questo concerto si traduce in un andamento che, pur essendo energico e dignitoso, mantiene una certa moderazione nel ritmo, consentendo di esplorare ampie progressioni armoniche e melodiche con una ricchezza di dettagli che conferiscono un'aura di nobiltà all'intero movimento.

- 14:30 **Implicazioni tecnologiche**
Fabio De Felice
- 14:45 **Tavola rotonda Aziende formative**
Raffaele Fabbrocini, Carmine Ferrentino, Massimiliano Ferraro, Orietta Remmert, Michela Tuia, Irene Vecchione, Susi Capasso
Coordina: Beatrice Lomaglio
- 15:45 **Tavola rotonda Istituzioni e Imprese**
Cristina Cariati, Raffaele Credidio, Vincenzo Messina, Maurizio Milan, Marinella Perrini, Imma Stizzo, Mario Moioli
Coordina: Concita De Luca
- 16:45 **Tavola rotonda Policy Maker**
Susanna Camusso, Severino Nappi, Pasquale Tridico, Valentina Verduni, Antonello Gisotti
Coordina: Angelo Lomonaco
- 17:15 **Plenaria conclusiva**
Antonello Calvaruso
Vincenzo Caridi
Claudio Durigon
- 20.30 **CENA AL VERGINIELLO & SERATA DA ANEMA E CORE**

GRUPPI DI LAVORO

TEMA 1 – COMPETENZE E BISOGNO DI APPRENDIMENTO DELLE PERSONE

Mandato del gruppo: identificare e descrivere i fattori che consentono lo sviluppo di una formazione di Qualità che soddisfi contestualmente sia la professionalizzazione che il bisogno di apprendimento della persona.

Obiettivo primario: esplorare metodologie innovative e strategie formative utili per potenziare un apprendimento significativo e personalizzato.

Compiti specifici:

- *identificare* luci e ombre dell'analisi delle competenze chiave necessarie per diversi ruoli professionali e dei bisogni di apprendimento attuali e prospettici anche in funzione delle incertezze generate dalle transizioni in atto;
- *valutare* le discrepanze tra le competenze esistenti e quelle richieste per l'efficacia professionale e l'impatto sul benessere personale;
- *ipotizzare* tecniche formative che promuovano l'engagement e l'apprendimento efficace;
- *immaginare* metodologie formative innovative che rispondano ai bisogni di apprendimento ipotizzati;
- *integrare* approcci formativi che favoriscano l'apprendimento attivo, il pensiero critico e la risoluzione creativa dei problemi
- *descrivere* strategie conosciute che hanno generato risultati di qualità significativi;
- *condividere* le migliori pratiche e le lezioni apprese con una comunità più ampia per promuovere l'innovazione nella formazione a livello organizzativo e settoriale.

Risultati attesi: sviluppo di un framework formativo che sia robusto, adattivo e applicabile alle necessità di potenziali partecipanti, migliorando così l'efficacia della formazione e l'acquisizione di competenze, con una particolare attenzione alle interazioni umane e alle esigenze di apprendimento.

Ruolo del Facilitatore: guidare il gruppo mantenendo un focus su un'atmosfera di apertura e riflessione critica. Supportare il gruppo nell'esplorazione delle dinamiche che emergono durante le discussioni e le attività, promuovendo una comprensione profonda degli impatti di queste dinamiche sullo sviluppo delle competenze e sull'apprendimento.

Partecipanti: Elvira Goglia, Sergio Bellucci, Massimo Margottini, Susy Capasso, Antonello Gisotti, Raffaella Pezzillo, Irene Vecchione

Relatore: Giustina Orientale Caputo

Conduttore gruppo a tema: Beatrice Lomaglio

Conduttore gruppo di revisione: Francesca Massone

TEMA 2 – COMPETITIVITÀ E FABBISOGNO AZIENDALE

Mandato del gruppo: descrivere come definire in maniera chiara gli obiettivi aziendali, identificando responsabilità e disegnando una struttura in grado di intercettare i fattori della competitività delle imprese e di soddisfare il fabbisogno di competenze occorrenti.

Obiettivo primario: elaborare strategie formative innovative e mirate che rispondano ai bisogni attuali e futuri dell'azienda in termini di competitività sul mercato. Il gruppo si concentrerà sull'identificazione di competenze chiave necessarie e sullo sviluppo di programmi di formazione che possano incrementare l'efficienza e l'efficacia gestionale e operativa dell'organizzazione.

Compiti specifici:

- *descrivere* le modalità per condurre un'analisi approfondita dei fabbisogni aziendali attuali e prospettici, ipotizzando input provenienti da varie fonti, interne o esterne, all'azienda;
- *stabilire* le modalità per identificare le competenze critiche che l'azienda deve sviluppare in funzione delle dinamiche di mercato e dei trend tecnologici;
- *esaminare* come le dinamiche interpersonali tra azienda formativa e cliente influenzano la formulazione e l'implementazione delle strategie formative;
- *riflettere* sulla propria esperienza, sull'interazione tra colleghi e sulle resistenze al cambiamento;
- *proporre* percorsi formativi che mirino a sviluppare le competenze identificate come cruciali per il successo aziendale;
- *identificare* i fattori che rendono i percorsi formativi flessibili e adattabili alle mutevoli esigenze del mercato e della forza lavoro;
- *condividere* pratiche efficaci e promuovere la loro adozione all'interno delle organizzazioni clienti.

Risultati attesi: al termine delle attività il gruppo dovrà illustrare strategie formative robuste e personalizzate, orientate a massimizzare la competitività e rispondere efficacemente ai fabbisogni aziendali, con un impegno rinnovato e concreto verso la crescita e l'innovazione continua, mirando a un impatto diretto sulla competitività e sull'efficienza operativa.

Ruolo del facilitatore: il facilitatore guiderà il gruppo, enfatizzando un approccio di ascolto e comprensione delle dinamiche interne, supportando i membri nel mantenere l'attenzione sugli obiettivi aziendali e personali e nel navigare le complessità delle interazioni di gruppo.

Partecipanti: Severino Nappi, Michela Tuia, Mario Moioli, Maurizio Milan, Aldo Vastola, Vincenzo Messina, Massimo Telese

Relatore: Giorgio Ventre

Conduttore gruppo a tema: Raffaele Fabbrocini

Conduttore gruppo di revisione: Elvira Goglia

TEMA 3 – SVILUPPO SOSTENIBILE DEI TERRITORI

Mandato del gruppo: focalizzare l'attenzione su una formazione di qualità che promuova lo sviluppo sostenibile dei territori, elaborando di strategie efficaci e sostenibili.

Obiettivo primario: proporre una progettazione di cataloghi formativi innovativi, capaci di integrare differenti discipline per uno sviluppo sostenibile e un impatto positivo sui territori. Ipotizzare azioni formative in grado di rafforzare le capacità locali, migliorare la gestione delle risorse naturali e promuovere l'equità sociale.

Compiti specifici:

- *descrivere* le modalità per identificare i bisogni specifici di diversi territori in termini di sviluppo sostenibile (ad esempio: attraverso ricerche, sondaggi e sessioni di ascolto con le comunità locali);
- *definire* modalità per connettere l'analisi delle risorse esistenti con le lacune nelle competenze di cittadinanza, da colmare con la formazione;
- *riflettere* sulle dinamiche sociali che influenzano la formulazione di politiche e ostacolano le pratiche di sviluppo sostenibile;
- *identificare* elementi chiave nei cataloghi formativi che, utilizzando approcci multidisciplinari che spaziano dall'ecologia all'economia sociale e solidale, possano unire aspetti teorici ed esperienziali;
- *intercettare* metodi di formazione adattivi e flessibili, capaci di supportare i cambiamenti ambientali e sociali;
- *illustrare* progetti formativi caratterizzati da collaborazione tra partner;
- *ipotizzare* metriche da utilizzare nei sistemi di valutazione per misurare i successi ambientali, economici e sociali;
- *definire* le caratteristiche di piattaforme di condivisione della conoscenza che permettano agli stakeholder di imparare l'uno dall'altro e di diffondere le migliori pratiche.

Risultati attesi: proporre progetti formativi capaci di influenzare positivamente lo sviluppo sostenibile dei territori, contribuendo a una maggiore consapevolezza ecologica, equità sociale e prosperità economica. Queste azioni formative dovranno essere replicabili e adattabili a diverse realtà territoriali.

Ruolo del facilitatore: far mantenere al gruppo il focus sugli obiettivi di sviluppo sostenibile, promuovendo un dialogo aperto e costruttivo e guidando il gruppo attraverso i processi di riflessione e analisi critica delle dinamiche di gruppo.

Partecipanti: Marinella Perrini, Valentina Verduni, Giovanni De Angelis, Fulvio Bartolo, Amarildo Arzuffi, Carmine Ferrentino, Imma Stizzo

Relatore: Adriano Giannola

Conduttore gruppo a tema: Cristina Marino

Conduttore gruppo di revisione: Maurizio Milan

TEMA 4 – QUALITÀ DELL’OFFERTA FORMATIVA: GENERARE BENESSERE INDIVIDUALE E DIFFUSO

Mandato del gruppo: esplorare le metodologie formative per sviluppare una maggiore qualità dell’offerta formativa sia per la competitività delle imprese che per generare benessere individuale e diffuso.

Obiettivo primario: ipotizzare azioni formative che, oltre che trasmettere conoscenze e rafforzare competenze, promuovano benessere psicologico e sociale degli individui, contribuendo a un ambiente più sano e coeso.

Compiti specifici:

- *definire* come ottimizzare le attività di raccolta e analisi dei dati sui bisogni formativi e sulle aspettative di benessere degli individui nelle diverse aree di intervento;
- *identificare* lacune e opportunità nell’offerta formativa attuale in relazione al benessere individuale e collettivo;
- *analizzare* come le dinamiche di gruppo durante le sessioni formative influenzino il benessere degli individui;
- *ipotizzare* metodologie formative che facilitano l'interazione positiva e il supporto reciproco tra i partecipanti;
- *proporre* approcci formativi in grado di integrare competenze con i principi di benessere psicologico, inclusione e sviluppo personale;
- *immaginare* sistemi formativi accessibili e adattati alle diverse esigenze dei partecipanti, che promuovono l'equità e il rispetto della diversità;
- *pensare* strumenti di valutazione in grado di misurare l’impatto delle iniziative formative sul benessere individuale e diffuso;
- *utilizzare* i feedback per affinare continuamente le pratiche formative e aumentarne l'efficacia nel promuovere il benessere;
- *identificare* metodologie e migliori pratiche che hanno dimostrato di migliorare il benessere attraverso la formazione.

Risultati attesi: il gruppo dovrà illustrare un portfolio di pratiche formative che non solo realizzino competenze efficaci ma promuovano anche il benessere e l’empowerment delle persone.

Ruolo del facilitatore: guidare il gruppo nel mantenere una riflessione costante sulle dinamiche interne al gruppo e il loro impatto sul benessere dei partecipanti, promuovendo un dialogo aperto e costruttivo e aiutando a navigare le complessità delle interazioni di gruppo.

Partecipanti: Cristina Cariati, Raffaele Credidio, Federico Giuliani, Massimiliano Ferraro, Orietta Remmert, Paolo Tubino

Relatore: Massimo Tronci

Conduttore gruppo a tema: Mario Vitolo

Conduttore gruppo di revisione: Amarildo Arzuffi

CON IL PATROCINIO MORALE DI



Città di Capri

Questo progetto è stato ideato da S3.Studium, su incarico di AIF, nell'ambito dei Progetti propedeutici di promozione della cultura della formazione continua e la conoscenza delle attività di Fondimpresa, in partnership e collaborazione con



PARTNER DI PROGETTO



SPONSOR TECNICI



SPONSOR SILVER



SPONSOR



MEDIA PARTNER

