



Guida alla formazione

Dirigenti di organizzazioni dell'economia sociale e solidale

Indice

1. Dirigenti - Formazione manageriale per le organizzazioni dell'economia sociale e solidale.....	2
2. Note didattiche	3
Introduzione	3
Struttura.....	3
Risultati attesi	4
Valutazione	4
3. Raccomandazioni	6
Il profilo.....	6
Risorse.....	7
Struttura del programma di formazione.....	8
4. Riconoscimento a livello europeo del corso di formazione	9
Inquadramento.....	9
Definizione di istruzione e formazione professionale	9
5. Allegati - Programma di formazione pilota.....	9
Inquadramento.....	10
Prima di implementare il processo di formazione.....	10
Durante l'attuazione del processo di formazione.....	11
Una volta implementato il processo di formazione	11
Scheda di formazione	11

1. Dirigenti - Formazione manageriale per le organizzazioni dell'economia sociale e solidale¹

L'economia sociale e solidale è *di per sé* un settore diversificato e dinamico, composto da organizzazioni il cui DNA integra valori fondamentali come la trasformazione socio-economica e l'innovazione con l'equità sociale e la simmetria economica come obiettivi principali. Attraverso queste basi si sostengono i principi e i valori della condivisione, della partecipazione, della co-produzione, dell'etica, della democrazia e della responsabilità sociale.

Oggi queste organizzazioni devono affrontare molte sfide estreme e impegnative, in particolare per quanto riguarda le modalità di finanziamento e di gestione. Sono sottoposte a forti pressioni e la situazione diventa ancora più complessa con l'intensificarsi della concorrenza con il settore privato, creando un bisogno specifico ed emergente di professionalizzazione e di rinnovamento delle competenze dei loro dirigenti. Inoltre, vi è la necessità interna di adattare i servizi forniti non solo alle caratteristiche specifiche dei loro principali beneficiari - personalizzando/umanizzando il servizio, mantenendo o auspicabilmente promuovendo un aumento della sua qualità - ma anche ai nuovi paradigmi di intervento sociale in cui operano.

Sulla base delle conclusioni tratte da diversi studi e rapporti realizzati in ^{2 3} questo particolare settore e che hanno trattato la diversità delle attività di formazione per i manager dell'intervento sociale, è ovvio concludere che questi quadri specifici debbano essere implementati in azioni di formazione per la leadership di organizzazioni agili e orientate all'apprendimento, con l'obiettivo di consentire loro di gestire efficacemente i processi di cambiamento e creare metodologie per la co-partecipazione e la co-responsabilità: si punta quindi a momenti di formazione che possono generare l'attuazione di nuovi modelli di governance.

Non esiste, infatti, un quadro di riferimento comune a livello europeo rivolto in particolare a queste figure manageriali e, di conseguenza, la sua costruzione/validazione porterebbe un grande valore aggiunto al settore, posizionando queste organizzazioni in modo coerente e duraturo in un mercato competitivo, oltre a internalizzare competenze e conoscenze decisive per il loro sviluppo e il loro contributo all'ecosistema in cui operano. È infatti fondamentale investire nella costruzione di un percorso formativo comune volto a rafforzare le competenze del management delle organizzazioni dell'economia sociale e solidale e compiere così il primo passo verso il riconoscimento europeo di questa formazione (Quadro europeo delle qualifiche).

L'obiettivo della realizzazione di questo corso di formazione pilota è quello di promuovere, in un'ottica più ampia, una cultura della professionalizzazione del settore a livello macro-europeo, ma soprattutto di supportare il management nei processi di riflessione e progettazione di forme operative di conoscenza collettiva, di decisione e di organizzazione del lavoro di gruppo che tengano conto della partecipazione delle persone in modo efficace e sostenibile. La costruzione di spazi di apprendimento collettivo migliora le loro prestazioni nel campo della gestione, concentrando le loro azioni sulla co-produzione, l'innovazione e la costante ricerca di un equilibrio tra i cambiamenti di paradigmi e orientamenti e la qualità del lavoro.

1 In Competenze specifiche dei manager/imprenditori dell'Economia Sociale II COMCADES 2 - KA2 2020-1-LU01-KA202-063251 Produzione intellettuale 1 - Report di ricerca sulla formazione dedicata alle figure professionali

2 COMCADES - Competenze specifiche dei manager/imprenditori dell'economia sociale - GRUNDTVIG 2008 |

3 Le imprese sociali e i loro ecosistemi in Europa <https://euricse.eu/en/social-enterprises-and-their-ecosystems-in-europe-mapping-study/>

2. Note didattiche⁴

Introduzione

Trattandosi dell'implementazione di un programma di formazione destinato al management di organizzazioni dell'economia sociale, è necessario prendere in considerazione alcuni aspetti che possono convergere direttamente, indirettamente, positivamente o negativamente con gli obiettivi da raggiungere.

Di conseguenza, si prevede di affrontare le questioni che sembrano essere le più determinanti, ovvero il modo in cui dovrebbe essere strutturato l'intero percorso formativo, la chiara identificazione dei risultati che s'intende raggiungere e lo sviluppo e il riconoscimento dell'importanza del processo di valutazione continua e finale.

Struttura

Il percorso formativo sviluppato e validato fa parte di una strategia per migliorare le pratiche e sviluppare le competenze su scala europea.

Si tratta di un programma di 4 moduli, suddivisi in 4 sessioni di una settimana ciascuno, per un totale di 120 ore, 30 ore per modulo, 6 ore al giorno. I calendari specifici per lo svolgimento di ogni giornata di formazione devono essere adattati alle caratteristiche e alle esigenze dei partecipanti e al contesto in cui verrà erogata. Tutte le parti interessate dovrebbero concorrere a negoziare e prendersi la responsabilità per le tempistiche d'applicazione.

I moduli sono stati progettati in sequenza e si basano sui seguenti temi chiave:

- Sviluppo strategico e gestione
Obiettivo generale del modulo: Costruire e implementare un progetto innovativo - strategico e operativo - applicato al contesto specifico dell'economia sociale e solidale in Europa che sia misurabile in termini d'impatto (economico, sociale, ambientale).
- Governance e gestione delle risorse umane
Obiettivo generale del modulo: Condividere i valori e l'etica dell'economia sociale e solidale nelle pratiche di gestione quotidiana: questo comporta, in particolare, l'attuazione di un modello di governance che rispetti il progetto strategico dell'organizzazione e rafforzi il potere di agire e responsabilizzare tutti gli stakeholder.
- Gestione economica e finanziaria
Obiettivo generale del modulo: Saper affrontare le sfide economiche e finanziarie specifiche dell'economia sociale e solidale in Europa per fornire servizi di qualità.
- Intervento sociale sul territorio in un momento di crisi
Obiettivo generale del modulo: Riflettere sulla recente situazione di crisi dovuta alla pandemia ed elaborare misure di gestione proattive per mantenere le prestazioni organizzative in modo sostenibile nel territorio in cui si opera.

⁴ In Competenze specifiche dei manager/imprenditori dell'Economia Sociale II COMCADES 2 - KA2 2020-1-LU01-KA202-063251 Produzione intellettuale 2 - FORMAZIONE PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO

Risultati attesi

Dato il contesto europeo di questo programma di formazione, al termine dei 4 moduli formativi i dirigenti delle organizzazioni del settore dovrebbero essere in grado di:

- Adottare un atteggiamento riflessivo sui metodi di diagnosi organizzativa nei loro aspetti multidimensionali e relazionali, nonché sui processi decisionali e di posizionamento.
- Sviluppare strategie e pratiche di gestione collettiva inclusive, partecipative e co-produttive, adatte a scenari in evoluzione;
- Dimostrare un'ampia gamma di competenze relative all'agilità, alla gestione della complessità, alla facilitazione dell'espressione e della creatività del personale delle risorse umane e dei beneficiari diretti o indiretti dei servizi offerti;
- Sviluppare risposte socialmente innovative ai bisogni individuati nelle aree in cui si opera direttamente;
- Creare e mantenere sinergie/partenariati tra le varie parti interessate;
- Proporre strumenti per mantenere la coerenza tra performance economica, qualità della vita lavorativa nelle organizzazioni e promozione dei valori dell'economia sociale, attraverso la responsabilità delle organizzazioni nell'ambito delle questioni ambientali e sociali.

Di conseguenza, è auspicabile che i destinatari di questa formazione (il personale direttivo delle organizzazioni dell'economia sociale e solidale) rafforzino i loro livelli di conoscenza e di abilità nella gestione strategica (abilità interpersonali, conoscenze: sapere, fare, essere) e le loro abilità nella gestione partecipativa rispettando i principi e i valori delle organizzazioni di questo settore.

Valutazione

La valutazione gioca un ruolo fondamentale nei processi formativi, rispondendo a una serie di requisiti essenziali per il successo e l'efficacia dell'apprendimento. È uno strumento che consente di misurare le aspettative, i progressi delle conoscenze acquisite dai partecipanti, identificare le lacune, fornire feedback costruttivi e consigli su come migliorare le prestazioni.

Svolge inoltre un ruolo importante nella motivazione dei partecipanti, aiutando a stabilire obiettivi e aspettative chiari e riconoscendo gli sforzi e i risultati ottenuti. Dovrebbe essere sempre oggetto di un attento piano di implementazione per stimolare l'apprendimento e la conoscenza, diventando un elemento essenziale per promuovere lo sviluppo continuo e l'eccellenza del percorso formativo.

Di conseguenza, riconoscendo l'importanza della valutazione nei processi formativi, è stata ideata la seguente procedura:

- Formatori**

Alla fine di ogni modulo, la valutazione dovrebbe essere effettuata tramite un questionario che dovrebbe affrontare questioni diverse come: le metodologie di apprendimento applicate, la valutazione delle condizioni logistiche e delle risorse disponibili, le performance dei partecipanti, la soddisfazione delle aspettative e la raccolta di suggerimenti per le edizioni future.

- Partecipanti**

Il processo di valutazione svolto dai partecipanti deve essere suddiviso in due fasi distinte:

- Valutazione in loco l'ultimo giorno di ciascun modulo di formazione

Metodologia: Sarebbe opportuno organizzare una tavola rotonda sulle seguenti tematiche: Qual è secondo voi il principale valore aggiunto di questa formazione? Cosa portate con voi? Quali sono le domande che rimangono senza risposta sull'argomento in esame?

Affinché questa tabella metodologica funzioni bene, i partecipanti devono avere tutto il tempo che ritengono opportuno per preparare le loro risposte. Le risposte possono essere scritte su post-it o utilizzando un'altra strategia ritenuta più appropriata al contesto. Dovrebbero essere raccolte dai coordinatori della formazione e/o dai formatori.

I partecipanti devono inoltre compilare un questionario di valutazione in loco, che sarà incluso nel materiale specifico relativo alla formazione.

- Valutazione successiva

Metodologia: Il team di gestione della formazione, in collaborazione con i formatori, dovrebbe organizzare un gruppo di discussione con i partecipanti. Questa metodologia può essere sviluppata in presenza o utilizzando le nuove tecnologie, e mira soprattutto a realizzare un processo di autovalutazione condiviso sullo sviluppo delle competenze manageriali individuali e sull'impatto della formazione sulla performance individuale e/o dell'organizzazione.

3. Raccomandazioni

Il profilo

○ Formatori

Il ruolo del formatore in questo tipo di formazione dovrebbe essere oggetto di una riflessione congiunta tra il formatore e il team di gestione. Per raggiungere efficacemente gli obiettivi prefissati è necessario soddisfare una serie di prerequisiti. Si propone un incontro di lavoro tra questi due elementi chiave per monitorare gli effetti educativi da ricercare.

I formatori dovrebbero inoltre incoraggiare sistematicamente la condivisione di pratiche europee e stabilire collegamenti con elementi della politica europea, al fine di rafforzare e rendere omogenee le conoscenze dei partecipanti sui principali testi e linee guida europei nel campo dell'economia sociale e solidale.

È molto importante che il formatore tenga conto delle caratteristiche di ciascun partecipante, riconoscendo e accettando le diverse velocità di apprendimento. Dovrebbe anche essere sensibile a questioni logistiche come le condizioni ambientali, l'illuminazione dei locali, le risorse e altri elementi chiave.

Deve inoltre possedere le seguenti competenze:

- Essere una personalità con conoscenze ed esperienze riconosciute nella materia in questione;
- La capacità di adottare metodi di insegnamento-apprendimento diversificati e adeguati alle caratteristiche dei partecipanti, favorendo così il consolidamento delle conoscenze;
- Favorire lo sviluppo di dinamiche di gruppo co-produttive
- Assumere il ruolo di facilitatore nell'acquisizione e nel consolidamento delle conoscenze
- Sviluppare frequenti opportunità di riflessione congiunta e incoraggiare/supportare gli studenti nella loro ricerca di conoscenza

In seguito all'applicazione di questa formazione in un contesto reale e a un processo di riflessione congiunto e multidimensionale (team di gestione della formazione, formatori e partecipanti), sono emerse anche le seguenti necessità:

- Introdurre momenti di analisi comparativa durante il processo di formazione;
- Migliorare la creazione di future reti di lavoro tra i partecipanti, che è auspicabile e, se possibile;
- Investire in esercizi pratici;
- Trovare un equilibrio tra esposizione teorica e pratica;
- Svolgere regolarmente attività di respirazione e rilassamento;
- Incoraggiare lo scambio di strumenti di lavoro tra i partecipanti;
- Applicare approcci didattici, metodologie di apprendimento e dinamiche di gruppo interattive, incoraggiare la co-produzione;
- Incoraggiare la condivisione di buone pratiche di innovazione sociale, essere uno spazio di creazione, un momento di incubazione di nuove idee.

○ Partecipanti

L'offerta formativa deve essere di tipo professionale ed è quindi rivolta principalmente all'attuale management delle organizzazioni (dirigenti e/o quadri), le cui aree di responsabilità possono essere

riassunte come segue (elenco non esaustivo e dipendente dal livello di responsabilità all'interno di ciascuna organizzazione):

- Aree di responsabilità - competenze generali:
 - Guidare il progetto dell'organizzazione di cui è responsabile, coinvolgendo tutte le parti interessate nell'ambito di un approccio cooperativo e co-produttivo.
 - Partecipare attivamente alla progettazione della pianificazione strategica dell'organizzazione.
 - Gestire uno (o più) team di lavoro.
 - Aiutare a preparare il bilancio, a negoziare con i finanziatori e a monitorare le risorse (finanziarie, materiali, umane, ecc.) utilizzate dall'organizzazione.
 - Garantire il pieno rendimento dell'organizzazione, affiancando i risultati economici al suo scopo sociale.
 - Aver consapevolezza di essere un elemento fondamentale per garantire la qualità dei servizi forniti.
 - Sviluppare strategie per trovare finanziamenti.
 - Rappresentare l'organizzazione e adoperarsi per rendere più visibile il settore dell'economia sociale nel territorio.
 - Promuovere la creazione di reti, basate su una solida conoscenza del proprio ecosistema, con l'obiettivo di avere un impatto sociale e ambientale sostenibile.

- Aree di responsabilità - competenze specifiche:
 - Rispettare l'etica e i valori dell'organizzazione.
 - Interessarsi ai nuovi sviluppi socio-economici, come l'economia circolare.
 - Assicurare che l'organizzazione abbia le risorse umane
 - con le giuste competenze al fine di fornire un servizio di qualità;
 - Favorire lo sviluppo degli scambi e la condivisione delle esperienze nazionali ed europee.

Nella selezione dei candidati è necessario individuare una serie di prerequisiti e, data la diversità dei contesti professionali dei candidati, è ammissibile che i prerequisiti possano variare da un contesto all'altro. Si suggeriscono i seguenti prerequisiti:

- Possedere un diploma o un altro titolo di studio superiore (laurea triennale o superiore);
- Ricoprire una posizione di responsabilità manageriale e avere un'esperienza significativa nel settore (tre anni o più);
- Essere disponibili a partecipare attivamente all'intero programma di formazione - 4 sessioni di formazione;
- Essere interessati a condividere la loro esperienza e ad arricchire le loro pratiche su scala europea.
- Essere interessati all'apprendimento di metodologie e strumenti per la collaborazione.

Risorse

Dato che il campo di intervento in cui i manager sviluppano il loro ruolo professionale è soggetto a continui e profondi cambiamenti, le stesse considerazioni valgono per i processi e le metodologie di apprendimento continuo. Per conferire a questo percorso formativo una componente di innovazione, condivisione di pratiche e coinvolgimento collettivo, sono state elencate una serie di risorse che, debitamente validate nel contesto della formazione pilota, sono di evidente utilità per perseguire gli obiettivi da raggiungere.

Vengono presentate una serie di metodologie e strategie di apprendimento, che non vogliono assolutamente essere un elenco di quelle che verranno sicuramente applicate. Nello specifico:

- Il team di gestione della formazione dovrebbe fornire ai formatori e ai partecipanti testi internazionali ed europei relativi agli argomenti in esame;
 - Durante la formazione, è necessario dare priorità alla condivisione sistematica di pratiche innovative/d'ispirazione, di cui devono farsi carico i partecipanti - Il formatore deve quindi includere nei piani di sessione di ogni modulo tempi specifici per lo svolgimento di questa attività e creare uno strumento di lavoro per identificare e presentare la pratica in questione;
 - Per garantire una visione europea dei contenuti, ai formatori dovrebbe essere chiesto di evidenziare costantemente i collegamenti tra le linee guida europee e le realtà sul campo.
 - Incoraggiare la condivisione di contributi concettuali e metodologici agli approcci co-produttivi e partecipativi in Europa.
 - Fare propri gli strumenti (ad es. mappa degli stakeholder, diagramma di Gantt, ecc.) attraverso simulazioni proposte dai formatori o dai partecipanti.
 - Visionare video per condividere esperienze europee innovative in questo campo.
 - Fornire una bibliografia e/o opere di riferimento sull'argomento.
 - Fornire una panoramica teorica dei concetti chiave.
 - Analizzare situazioni problematiche, anche tramite giochi di ruolo
 - Contribuire con punti di riferimento, metodi e strumenti.
 - In questo contesto, possono essere presentate esperienze di successo nell'implementazione di strumenti informatici ad alte prestazioni.
 - È possibile fornire consulenza per la ricerca di finanziamenti per i progetti di digitalizzazione.
 - Visita sul campo previste per ogni modulo (parte dei metodi d'insegnamento): I partner hanno concordato che la visita di studio è un'importante metodologia didattica da utilizzare per raggiungere i seguenti obiettivi
 - Creare occasioni di scambio ad alto livello tra i partecipanti e le realtà locali (varie attività, compreso il settore dell'economia sociale e solidale)
 - Sostenere la produzione collettiva di idee
 - Incoraggiare la generazione di idee di progetti - innovazione sociale
- E altro ancora.

Struttura del programma di formazione

In seguito all'applicazione di questa formazione in un contesto reale e a un processo di riflessione congiunto e multidimensionale (team di gestione della formazione, formatori e partecipanti), sono emerse anche le seguenti necessità:

- Mantenere lo stesso team di gestione della formazione;
- Costruire un pool di formatori diversificato;
- Progettare il programma di formazione in modo sequenziale, coeso e coerente, evitando la ripetizione dei contenuti della formazione da erogare;
- Riunire un gruppo di partecipanti il più possibile omogeneo;
- Sviluppare un piano individuale di applicazione delle conoscenze, un piano d'azione individuale di applicazione delle conoscenze per valutare in modo pragmatico l'impatto dell'apprendimento sulle prestazioni lavorative.

4. Riconoscimento a livello europeo del corso di formazione⁵

Inquadramento

- Nel 2002, il processo di Copenaghen⁶ ha posto le basi per un approccio sistemico alla riforma dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) a livello europeo. Ha permesso di sviluppare strumenti e linee guida per aiutare i Paesi a cambiare i loro sistemi di istruzione e formazione.

I sistemi nazionali di IFP hanno subito cambiamenti sostanziali a beneficio dei partecipanti, delle imprese/organizzazioni e della società. L'obiettivo, i tempi d'attuazione e i progressi variano da Paese a Paese, ma la base dell'intervento è la stessa: il riconoscimento dell'importanza dell'apprendimento basato sul lavoro, la parità di accesso all'istruzione e alla formazione professionale e l'impegno a migliorare le qualifiche di tutte le parti interessate.

- Il preambolo della Raccomandazione del Consiglio d'Europa sull'istruzione e la formazione professionale⁷ afferma che sistemi di istruzione e formazione professionale innovativi e di alta qualità forniscono alle persone competenze professionali, di sviluppo personale e di cittadinanza che le aiutano ad adattarsi ai processi di transizione e a far fronte a situazioni di emergenza e shock economici, promuovendo al contempo la crescita economica e la coesione sociale. In questo modo, si forniscono loro competenze che li aiutano a ottenere o creare posti di lavoro che soddisfino le esigenze del mercato del lavoro.

Molti Paesi hanno già avviato iniziative per promuovere l'eccellenza nell'istruzione e nella formazione professionale e per migliorare il legame tra l'istruzione e la formazione professionale e gli ecosistemi dell'innovazione e delle competenze. Il concetto di centri di eccellenza professionale è attualmente in fase di sviluppo, con l'obiettivo di rendere questi centri punti di riferimento di livello mondiale per la formazione in settori specifici, sia per la formazione iniziale che per la formazione continua e la riqualificazione.

Definizione di istruzione e formazione professionale

- "... l'istruzione e formazione che mira a trasmettere ai giovani e agli adulti le conoscenze, le abilità e le competenze necessari per svolgere determinate professioni o, più in generale, soddisfare le richieste sul mercato del lavoro". L'istruzione e la formazione professionale possono essere erogate in contesti formali e non formali a tutti i livelli del Quadro europeo delle qualifiche, compresa l'istruzione superiore, se del caso."

Nella RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO del 24 novembre 2020 sull'istruzione e la formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza (2020/C 417/01)

5. Allegati - Programma di formazione pilota

⁵ Cedefop (2020). Rafforzare la cooperazione europea in materia di IFP: i risultati di Riga. Progressi sulle priorità comuni per il periodo 2015-2020: relazione finale. Serie di riferimento del Cedefop; n. 115. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/79719>

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=legisum:ef0018>

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>

Inquadramento

COMCADES II è un progetto europeo che coinvolge 11 partner provenienti da Belgio, Spagna, Francia, Italia, Lussemburgo e Portogallo. Il progetto prevedeva la creazione di un programma di formazione innovativo di dimensione europea per i leader dell'economia sociale.

Nel maggio 2022, il programma progettato dai partner europei, basato sullo sviluppo di metodologie di ricerca e scambio, è stato sperimentato con la partecipazione attiva di 16 manager. I suoi obiettivi principali erano:

- Conoscenza di sé come manager;
- Riflessione sul ruolo, il posizionamento e la postura;
- Sensibilizzazione sulle aree di responsabilità all'interno dell'organizzazione e, più in generale, nella comunità circostante;
- Promozione di pratiche inclusive, partecipative e co-produttive;
- Sulla base dei vari modelli economici esistenti, analisi di diverse prospettive di performance economica.
- Promozione dei fattori di innovazione - mettere l'innovazione al servizio dell'organizzazione (mission | vision) per l'inclusione delle persone assistite.
- Applicazione dei valori e dell'etica dell'economia sociale in tutti gli aspetti delle sue attività, sia all'interno dell'organizzazione che nella comunità circostante.

Prima di implementare il processo di formazione

- Realizzazione di uno studio all'avanguardia - Formazione professionale iniziale e continua per i manager - confronto tra i contesti professionali e le competenze emergenti e necessarie
- Creazione di un glossario di parole chiave per standardizzare concetti e approcci
- Varie riunioni di lavoro tenute dai responsabili della formazione per:
 - Progettazione di un piano di formazione sequenziale e coerente
 - Pianificazione delle sessioni
 - Definizione degli obiettivi formativi generali e degli obiettivi specifici per ciascun modulo
 - Profilo del partecipante
 - Profilo dei formatori
 - Processo di valutazione
 - Metodi didattici da utilizzare
 - Messa a punto di strumenti per l'affiancamento - risorse e procedure digitali
- Definizione e attuazione del processo di selezione dei partecipanti
- Definizione e attuazione del processo di selezione dei formatori
- Modulo di registrazione dei partecipanti
- Liberatoria sui diritti d'immagine
- Condivisione delle intenzioni della formazione
- Contratto di formazione tra l'ente di formazione e il partecipante
- Contratto di formazione tra l'ente di formazione e il formatore
- Riunioni preparatorie con i formatori per garantire il raggiungimento degli obiettivi
- Prima della fine di ogni modulo - invio del programma specifico del modulo in cui il partecipante può trovare informazioni su: spostamenti - come arrivare; linee guida sui vincoli nel campo della salute pubblica dovuti alla situazione di pandemia che si sta vivendo in quel momento; referente; informazioni sull'alloggio; informazioni sulla sede precisa del corso di formazione; programma completo del modulo

Durante l'attuazione del processo di formazione

- Presentazione e obiettivi del percorso di apprendimento
- Modulo per visite locali
- Esempio di modulo per la raccolta di buone pratiche da presentare durante ogni modulo
- Il quarto giorno, valutazione della formazione tramite un questionario di valutazione

Una volta implementato il processo di formazione

- Questionari di valutazione - partecipanti e formatori
- Autovalutazione della formazione - conduzione di un gruppo di coordinamento con i partecipanti
- Riunione di valutazione generale del programma di formazione da parte del team di responsabili della formazione
- Consolidamento del piano di formazione

Scheda di formazione (vedi file allegato)

MAPPATURA DELLA FORMAZIONE PILOTA

Maggio 2022 - Gennaio 2023



COMCADES-2 è un progetto sostenuto dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea



Erasmus+

Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente le opinioni degli autori.

La Commissione europea non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni contenute in questa produzione.