

Ambienti di apprendimento per la formazione continua

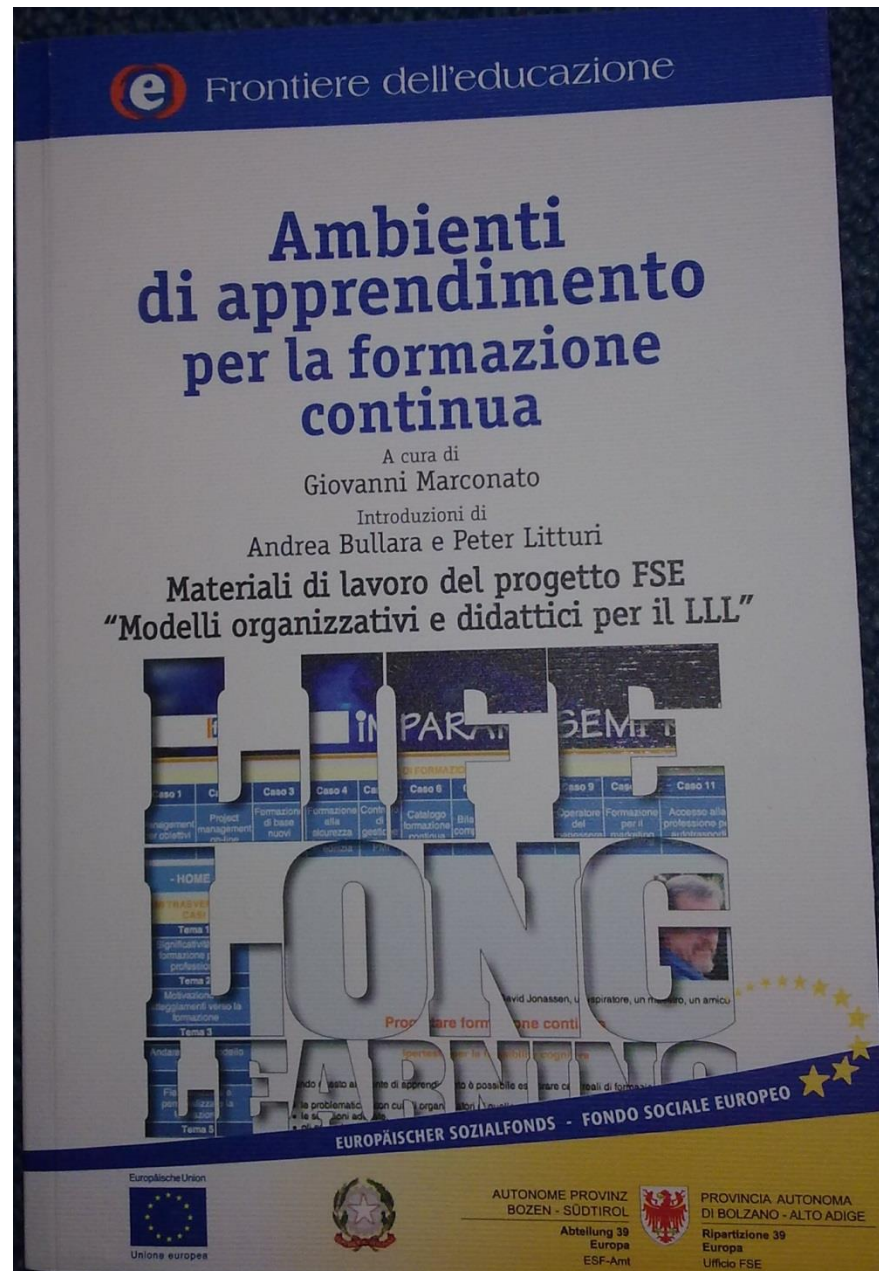
WEBINAR FORMEZ

26.07.2013

GIANNI MARCONATO

Dai corsi agli ambienti di apprendimento

Parte Prima



Il Life Long Learning
obbliga ad un cambio di
paradigma

Cosa cambia

Lo stabilirsi del paradigma del Life Long Learning non aggiunge sommativamente un «pezzo» di nuova utenza (c'è anche questo)

Ma

Cambia radicalmente il paradigma della formazione

Come viene ristrutturato il paradigma

- ❑ La conoscenza è una conoscenza utile, applicata
- ❑ Il modello «scuola» viene superato
- ❑ Vengono attivate nuove risorse, nuovi contesti e nuove forme per l'apprendimento

Knowledge in Action

- ❑ La conoscenza che ha valore non è il «conoscere per conoscere» (la persona erudita, colta che più cose/informazioni sa, più ha valore), ma il «conoscere per fare», il saper usare ciò che si conosce per risolvere problemi, per svolgere attività, per ottenere risultati
- ❑ La conoscenza (i contenuti, le informazioni) sono «strumenti», non sono un fine

Oltre il modello «scuola»

- ❑ Oltre i contenuti (da trasmettere) e l'insegnante come risorsa per l'apprendimento
- ❑ Oltre la «partecipazione» come «presenza» fisica
- ❑ Oltre la separazione tra costruzione di conoscenza e suo utilizzo

Ambienti di apprendimento

- Nuove risorse
- Nuovi contesti
- Nuove forme

Nuove risorse per l'apprendimento

- Esperienza
- Conoscenza distribuita

Nuovi contesti per l'apprendimento

- Il lavoro
- La community

Nuove forme per l'apprendimento

- ❑ La condivisione
- ❑ La riflessione
- ❑ Il networking

Apprendimento naturale

Naturalmente si apprende

- ❑ Per uno scopo
- ❑ Risolvendo problemi
- ❑ Integrando apprendimento e lavoro
- ❑ Utilizzando risorse (persone, artefatti ...)
- ❑ Quando e dove serve

Le learning strategies e le concettualizzazioni rilevanti per l'apprendimento continuo

Parte terza

I «contenuti»

Dalla ricognizione della letteratura internazionale

- ❑ **Strategie didattiche**
- ❑ **Modelli concettuali**
- ❑ **Riferimenti concettuali ed operativi**

Strategie didattiche 1

Soluzioni operative, modelli didattici. Modalità di organizzare l'offerta formativa caratterizzate da differenti combinazioni di elementi didattici ed organizzativi

- ❑ Ask System
- ❑ Iper testi per la flessibilità cognitiva
- ❑ Ambienti di apprendimento orientati al problem solving
- ❑ Attività di apprendimento
- ❑ Action Learning
- ❑ Circoli di Apprendimento
- ❑ Comunità e Network di pratica

Strategie didattiche 2

- ❑ Database di storie professionali
- ❑ Portali Professionali
- ❑ Supporto ed estensione della Formazione in Aula
- ❑ Electronic Performance Support System
- ❑ e-learning - Distribuzione di Contenuti
- ❑ Apprendimento autodiretto
- ❑ Consulenza Sistemica

Modelli concettuali 1

Teorie e/o di visioni dell'apprendimento, modelli concettuali. Concetti da assumere come base e riferimento per lo sviluppo di differenti applicazioni didattiche

- Ambiente di apprendimento
- Apprendimento significativo
- Cognizione distribuita
- Problem Solving

Modelli concettuali 2

- Apprendimento situato
- Case-based reasoning
- Case-based learning
- Apprendimento nel processo di lavoro
- Apprendimento espansivo

Riferimenti concettuali ed operativi 1

Concetti significativi nel discorso professionale e che possono aiutare a mettere nella giusta luce alcuni degli aspetti che spesso si trascurano nella concezione, nella progettazione e nello sviluppo della formazione ma che determino le soluzioni operative adottate

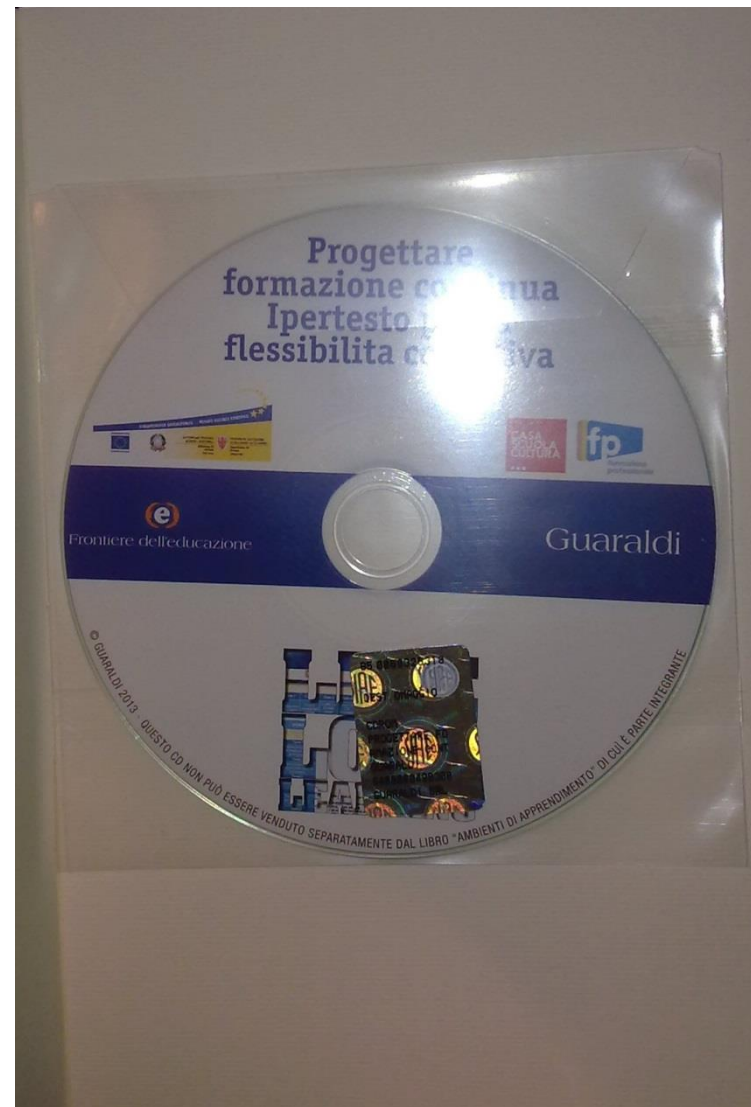
- Apprendere dall'esperienza
- Apprendimento autogestito self-directed learning
- Compiti autentici
- Comportamentismo
- Connettivismo
- Contenuti

Riferimenti concettuali ed operativi 2

- ❑ Costruttivismo
- ❑ Expertise
- ❑ Apprendimento naturale
- ❑ Obiettivi di apprendimento e tassonomie della conoscenza
- ❑ Pratica riflessiva
- ❑ Task Analysis, Cognitive Task Analysis

Dai contenuti ad un ambiente di apprendimento

Parte terza



Ipertesto per la flessibilità cognitiva «Progettare formazione continua»

- ❑ Un ambiente di apprendimento (orientato al problem solving)
- ❑ Un esempio di uno dei modelli didattici identificati nella fase 1
- ❑ La contestualizzazione della ricognizione effettuata nella fase 1 in casi reali di formazione

Progettare formazione continua

[VAI AL CFH](#)

CASI DI FORMAZIONE

Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6	Caso 7	Caso 8	Caso 9	Caso 10	Caso 11
Management per obiettivi	Project management on-line	Formazione di base nuovi assunti	Formazione alla sicurezza in edilizia	Controllo di gestione PMI	Catalogo formazione continua	Bilancio di competenze	Recupero maturità	Operatore del benessere	Formazione per il marketing	Accesso alla professione per autotrasporti

[- HOME -](#)

TEMI TRASVERSALI AI CASI

Tema 1

Significatività della formazione per la professione

Tema 2

Motivazione ed atteggiamenti verso la formazione

Tema 3

Andare oltre il modello scolastico

Tema 4

Flessibilizzare e personalizzare la formazione

Tema 5

Formazione breve

Tema 6

Atteggiamento sfavorevole alla Formazione a Distanza

Tema 7

Problemi di frequenza per la distanza

Tema 8

Numerose edizioni dello



A David Jonassen, un ispiratore, un maestro, un amico

Progettare formazione continua**Iper testo per la flessibilità cognitiva**

Utilizzando questo ambiente di apprendimento è possibile esplorare casi reali di formazione e conoscere:

- le problematiche con cui gli organizzatori di quelle attività si sono dovuti misurare,
- le soluzioni adottate,
- gli esiti e le tematiche ancora aperte,
- altri approcci, altre possibili soluzioni,
- le condizioni in cui alcuni approcci potrebbero essere adeguati,
- i limiti ed i rischi di questi approcci alternativi/integrativi.

Gli utilizzatori potranno consolidare i loro apprendimenti utilizzando i "transfer cases", casi didattici da risolvere esplorando l'ambiente di apprendimento. Potranno, inoltre, risolvere i propri futuri casi di formazione ispirandosi ai casi presentati ed alle soluzioni adottate e proposte.

L'iper testo per la flessibilità cognitiva è un ambiente di apprendimento utilizzabile per favorire lo sviluppo di abilità di problem solving per affrontare e risolvere problemi complessi, non strutturati, con molteplici possibili soluzioni, quale è l'attività di ideazione, progettazione e sviluppo di ogni iniziativa formativa

TEMI TRASVERSALI AI CASI

Tema 1

Significatività della formazione per la professione

Tema 2

Motivazione ed atteggiamenti verso la formazione

Tema 3

Andare oltre il modello scolastico

Tema 4

Flessibilizzare e personalizzare la formazione

Tema 5

Formazione breve

Tema 6

Atteggiamento sfavorevole alla Formazione a Distanza

Tema 7

Problemi di frequenza per la distanza

Tema 8

Numerose edizioni dello stesso corso

Tema 9

Formare per l'expertise

Tema 10

Cosa imparare e come

Tema 11

Le leve dell'apprendimento

Caso 1

Management per obiettivi

Il contesto

Organizzazione che eroga formazione su domanda o interaziendale ai propri associati su un'ampia gamma di tematiche, prevalentemente manageriali.

Il bisogno viene espresso dall'utenza o emerge dalle analisi dei dati socio economici oppure viene rilevato dall'organizzazione nei suoi quotidiani rapporti con le aziende associate.

Quando viene rilevata un'area di criticità (marketing, internazionalizzazione) viene fatta una progettazione di massima di un'offerta formativa e se viene riscontrato un interesse, viene realizzata la progettazione di dettaglio cui segue l'erogazione.

Il bisogno di formazione

L'intervento "Management per Obiettivi" nasce dall'esigenza di alcune aziende di introdurre un sistema di retribuzione variabile basato sulla definizione di obiettivi aziendali a livello di reparto e di singolo operatore.

L'azione formativa

L'obiettivo formativo viene conseguito intervenendo sul sistema informativo aziendale per impostare un sistema di management per obiettivi attraverso attività di formazione inter-aziendale che viene svolta in aula con azioni di affiancamento in azienda.

Lo sviluppo del programma inizia con l'individuazione di un esperto della tematica per obiettivi che conduce un'analisi di alcune realtà aziendali per conoscere i contesti aziendali e identificare nel dettaglio le esigenze delle aziende sulla problematica. A questa indagine segue la progettazione formale: obiettivi, contenuti, competenze da formare, risorse da coinvolgere e tempistica.

L'azione formativa prevede poca "docenza" diretta (in questa attività si utilizzano spiegazioni, casi, role play, video registrazioni, materiale didattico per le conoscenze di riferimento) e viene privilegiato l'affiancamento secondo il modello "formazione-intervento".

L'attività, che ha una durata complessiva di 10 giornate, è finanziata attraverso fondi di categoria.

Come usare questo
ambiente di
apprendimento

Transfer Cases

Knowledge Base

Credits

Considerazioni

La filosofia assunta è di partire da un obiettivo, da un output aziendale e di intervenire non attraverso un consulente che risolve il problema, ma attraverso un formatore che lavora con gli utenti e li aiuta a risolvere il problema.

La formazione in termini classici non è utile; sempre meno le persone sono disponibili a stare ad ascoltare uno che parla, vogliono formazione contestualizzata, applicata.

Gli utenti richiedono modelli di apprendimento diversi dalla didattica trasmissiva, chiedono qualcosa in più di quanto non potrebbero trovare in un libro. Vogliono provare, avere accesso ad esempi; vogliono imparare facendo.

L'utenza domanda che le conoscenze trattate in un corso possano essere utilizzate nella realtà aziendale e che questo avvenga in tempi rapidi. Diversamente non si percepisce il senso della formazione, la stessa non viene percepita come utile e viene considerata una perdita di tempo.

Per l'efficacia di questi interventi si devono coinvolgere professionalità che uniscono conoscenza dell'azienda e dei contenuti, persone che devono saper parlare il linguaggio dell'azienda.

La FaD o e-learning non è mai stata utilizzata perché non è un approccio che gode di buona considerazione presso gli utenti. Un'esperienza realizzata tempo fa (master di primo livello con l'università di Bolzano, ingegneria) dove era stata prevista una parte di fad la cui fattibilità era stata verificata attraverso indagine preliminare, una volta offerta non ha avuto riscontro positivo. Forse qualcosa in Fad potrebbe essere proposto o per un corso marketing o nella formazione alla sicurezza per la parte obbligatoria o di aggiornamento quinquennale.

Riesame

L'azione formativa, viene esplicitamente definita di "formazione-intervento" ([action learning](#)) ed è orientata allo sviluppo di [expertise](#), quando si afferma che le persone non sono disponibili ad ascoltare uno che parla, si assume l'obiettivo di generare [apprendimento significativo](#). L'azione formativa viene sviluppata attraverso un approccio per [compiti autentici](#) (quando si afferma che non si vuole realizzare didattica trasmissiva) ed è finalizzata a sviluppare [conoscenza concettuale](#) (quando si afferma di voler favorire il trasferimento delle conoscenze nella realtà aziendale). Nell'azione formativa si esplicita la necessità di superare il modello formativo che il più delle volte caratterizza la formazione e che è caratterizzato dalla distribuzione di [contenuti](#), un approccio formativo che viene sviluppato sulla base dei principi del [comportamentismo](#). L'approccio utilizzato enfatizza, anche, un orientamento all'[apprendimento situato](#).

Riesame

L'azione formativa, viene esplicitamente definita di "formazione-intervento" ([action learning](#)) ed è orientata allo sviluppo di [expertise](#), quando si afferma che le persone non sono disponibili ad ascoltare uno che parla, si assume l'obiettivo di generare [apprendimento significativo](#). L'azione formativa viene sviluppata attraverso un approccio per [compiti autentici](#) (quando si afferma che non si vuole realizzare didattica trasmissiva) ed è finalizzata a sviluppare [conoscenza concettuale](#) (quando si afferma di voler favorire il trasferimento delle conoscenze nella realtà aziendale). Nell'azione formativa si esplicita la necessità di superare il modello formativo che il più delle volte caratterizza la formazione e che è caratterizzato dalla distribuzione di [contenuti](#), un approccio formativo che viene sviluppato sulla base dei principi del [comportamentismo](#). L'approccio utilizzato enfatizza, anche, un orientamento all'[apprendimento situato](#).

Diversi approcci

In relazione al numero di utenti coinvolgibili, anche in edizioni successive, e qualora tra gli obiettivi gestionali ci sia anche la riduzione dei tempi di didattica in presenza, si potrebbe valutare la possibilità di creare un'ambiente on-line attraverso il quale rendere disponibili risorse didattiche secondo l'approccio [supporto ed estensione della formazione in aula](#). Questo ambiente potrebbe essere finalizzato anche ad attivare interazione tra i partecipanti e tra questi ed i docenti per favorire lo sviluppo di [pratiche riflessive](#) per il consolidamento degli apprendimenti attivando e cogliendo le opportunità offerte dall'[apprendere dall'esperienza](#). Ulteriori riferimenti possono essere i [Circoli di apprendimento](#) e l'[Action Learning](#), magari all'interno di un [ambiente di apprendimento](#) on-line, dove la focalizzazione è sull'interazione tra i partecipanti più che sui contributi di esperti esterni.

Qualora si intendesse estendere la parte di attività da svolgere flessibilmente a distanza, si potrebbe sviluppare parte significativa del percorso attraverso [attività di apprendimento](#), approccio che richiede ai partecipanti una forte capacità e motivazione a lavorare/apprendere in modo autonomo assumendo a riferimento concettuale l'[apprendimento autogestito](#). Con questo approccio l'apprendimento (individuale e collaborativo) è facilitato dalla focalizzazione del percorso su attività di diversa durata ed impegno, ognuna delle quali porta alla realizzazione di un "prodotto" significativo.

L'esigenza espressa di disporre di esempi di utilizzo in differenti realtà del "management per obiettivi" potrebbe essere affrontata attraverso la creazione di un [Database di storie professionali](#), anche di limitata estensione, focalizzato su casi reali e su soluzioni realmente implementate i cui riferimenti concettuali sono il [case-based learning](#) ed il [case-based reasoning](#).

[Torna alla Homepage](#)

TEMI TRASVERSALI AI CASI

Tema 1

Significatività della formazione per la professione

Tema 2

Motivazione ed atteggiamenti verso la formazione

Tema 3

Andare oltre il modello scolastico

Tema 4

Flessibilizzare e personalizzare la formazione

Tema 5

Formazione breve

Tema 6

Atteggiamento sfavorevole alla Formazione a Distanza

Tema 7

Problemi di frequenza per la distanza

Tema 8

Numerose edizioni dello stesso corso

Tema 9

Formare per l'expertise

Tema 10

Cosa imparare e come

Tema 11

Le leve dell'apprendimento

Come usare questo



A David Jonassen, un ispiratore, un maestro, un amico

Progettare formazione continua

Iper testo per la flessibilità cognitiva

Utilizzando questo ambiente di apprendimento è possibile esplorare casi reali di formazione e conoscere:

- le problematiche con cui gli organizzatori di quelle attività si sono dovuti misurare,
- le soluzioni adottate,
- gli esiti e le tematiche ancora aperte,
- altri approcci, altre possibili soluzioni,
- le condizioni in cui alcuni approcci potrebbero essere adeguati,
- i limiti ed i rischi di questi approcci alternativi/integrativi.

Gli utilizzatori potranno consolidare i loro apprendimenti utilizzando i "transfer cases", casi didattici da risolvere esplorando l'ambiente di apprendimento. Potranno, inoltre, risolvere i propri futuri casi di formazione ispirandosi ai casi presentati ed alle soluzioni adottate e proposte.

L'iper testo per la flessibilità cognitiva è un ambiente di apprendimento utilizzabile per favorire lo sviluppo di abilità di problem solving per affrontare e risolvere problemi complessi, non strutturati, con molteplici possibili soluzioni, quale è l'attività di ideazione, progettazione e sviluppo di ogni iniziativa formativa

Le strategie didattiche ed i relativi riferimenti concettuali utilizzabili nella formazione continua sono linkati ai casi di formazione ed alle tematiche trasversali a questi e sono accessibili direttamente dalla Knowledge Base .

- Tema 1 -

Significatività della formazione per la professione

Tema 2

Motivazione ed atteggiamenti verso la formazione

Tema 3

Andare oltre il modello scolastico

Tema 4

Flessibilizzare e personalizzare la formazione

Tema 5

Formazione breve

Tema 6

Atteggiamento sfavorevole alla Formazione a Distanza

Tema 7

Problemi di frequenza per la distanza

Tema 8

Numerose edizioni dello stesso corso

Tema 9

Formare per l'expertise

Tema 10

Cosa imparare e come

Tema 11

Le leve dell'apprendimento

Come usare questo

Significatività professionale della formazione

Le persone sono disponibili a dedicare tempo ed energie intellettuali alla formazione nella misura in cui percepiscono un diretto impatto dei contenuti della formazione stessa sulla propria attività professionale.

L'espressione "la formazione non fa mai male", troppo spesso ripetuta, non vale più, se mai nel passato ha avuto un valore: le persone chiedono in modo esplicito che la formazione alla quale partecipano trovi immediata applicazione nelle realtà lavorative.

La tematica del transfer degli apprendimenti dall' "aula" alla professione è ben evidenziata in questi casi di formazione:

Caso 1, Management per obiettivi, dove si evidenzia che la progettazione formativa deve partire da un obiettivo che l'azienda si è posta e dal relativo risultato atteso. Qui si evidenzia anche che il transfer che deve avvenire sempre ma deve avvenire anche in tempi rapidi, diversamente non si percepisce il senso della formazione, la sua utilità e si corre il rischio che la formazione sia vista come una perdita di tempo.

Nel **caso 3**, Formazione di base neo assunti, viene introdotta la tematica dell'eterogeneità dei partecipanti come ostacolo alla messa a punto di un programma focalizzato sui problemi dei partecipanti e, conseguentemente, sulla possibilità di trasferire quegli apprendimenti nei contesti lavorativi.

Nel **caso 5** viene evidenziato come la messa in pratica di quanto appreso vada visto come approccio alternativo all'ascoltare un docente che parla.

Nel **caso 4**, Formazione alla sicurezza in edilizia, viene evidenziato come vi sia un rifiuto dei contenuti "teorici", cioè di non diretta applicazione sul lavoro, rifiuto che si manifesta attraverso analogo rifiuto di impegnarsi a seguire una lezione su contenuti vissuti come estranei.

Nel **caso 6**, Catalogo formazione continua, ribadendo come sia sempre forte l'istanza dell'utilizzo di quanto appreso una volta rientrati al lavoro, si suggerisce di ancorare la didattica ad attività da svolgere piuttosto che a contenuti da imparare.

Tutti i riferimenti operativi e concettuali presenti nella nostra knowledge concorrono ad affrontare adeguatamente questa tematica. Alcune concettualizzazioni potrebbero aiutare e a chiarire il contesto della nostra azione:

- quale debba essere lo scopo della formazione, cioè quali – tra i tanti possibili – **obiettivi di apprendimento e tipologia di conoscenza** assumere ad oggetto della formazione stessa, soprattutto la "conoscenza concettuale", la conoscenza messa in azione;

Tema 8
Numerose edizioni dello stesso corso
Tema 9
Formare per l'expertise
Tema 10
Cosa imparare e come
Tema 11
Le leve dell'apprendimento
Come usare questo ambiente di apprendimento
Transfer Cases
Knowledge Base
Credits

impegnarsi a seguire una lezione su contenuti vissuti come estranei.

Nel [caso 6](#), Catalogo formazione continua, ribadendo come sia sempre forte l'istanza dell'utilizzo di quanto appreso una volta rientrati al lavoro, si suggerisce di ancorare la didattica ad attività da svolgere piuttosto che a contenuti da imparare.

Tutti i riferimenti operativi e concettuali presenti nella nostra knowledge concorrono ad affrontare adeguatamente questa tematica. Alcune concettualizzazioni potrebbero aiutare e a chiarire il contesto della nostra azione:

- quale debba essere lo scopo della formazione, cioè quali – tra i tanti possibili – **obiettivi di apprendimento e tipologia di conoscenza** assumere ad oggetto della formazione stessa, soprattutto la "conoscenza concettuale", la conoscenza messa in azione;
- in cosa consista l' **expertise** che vogliamo conseguire;
- in cosa consistano i compiti professionali oggetto della formazione e la loro composizione (**Task Analysis**) e quali siano le loro componenti cognitive, come si pensa mentre si esegue un compito (Cognitive Task Analysis)

Sul piano degli strumenti operativi, sembrano significativi anche:

- l' **apprendimento significativo** come concetto generale da contrapporre alla memorizzazione,
- l' **apprendimento naturale** come forma di apprendimento da assumere a modello,
- l' **apprendimento dall'esperienza** che evidenzia come sia l'esperienza la principale risorsa per l'apprendimento negli adulti,
- l' **apprendimento nel processo di lavoro** per la massimizzazione del lavoro come ulteriore risorsa per l'apprendimento,
- Il Case-based Learning come macro-categoria didattica di riferimento, dove i "contenuti" del corso sono presentati attraverso casi reali.

[Torna alla Homepage](#)

IMPARARE SEMPRE



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL
Abteilung 29
Europa
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Ripartizione 29
Europa
Ufficio FSE

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO

TEMI TRASVERSALI AI CASI

Tema 1

Significatività della formazione per la professione

Tema 2

Motivazione ed atteggiamenti verso la formazione

Tema 3

Andare oltre il modello scolastico

Tema 4

Flessibilizzare e personalizzare la formazione

Tema 5

Formazione breve

Tema 6

Atteggiamento sfavorevole alla Formazione a Distanza

Tema 7

Problemi di frequenza per la distanza

Tema 8

Transfer Cases

I transfer cases di seguito presentati sono degli strumenti utilizzabili per facilitare l'applicazione dei contenuti trattati in questo ambiente di apprendimento nella vostra realtà professionale. Ogni caso rappresenta un problema di progettazione didattica che potete risolvere contestualizzando modelli e concetti.

Per il vostro apprendimento potete, con uguale efficacia, utilizzare situazioni reali che si sono già presentate nel passato nelle vostre attività professionali o che state affrontando ora.

Leggete la breve descrizione di un caso e provate a sviluppare una progettazione di massima dell'offerta formativa che vi sembra più adeguata a rispondere all'esigenza descritta. Proponete anche soluzioni alternative evidenziano punti di forza e di debolezza.

Nello svolgimento di questa attività di apprendimento potete fare riferimento alle soluzioni adottate nei casi di formazione qui presentati ed alle "diverse" soluzioni prospettate nella sezione a ciò dedicata in ciascun caso.

Come consiglio operativo, vi suggeriamo di "risolvere" il caso identificando la o le strategie formative che pensate siano adeguate a dare risposta alle esigenze manifestate e di argomentare le ragioni delle vostre scelte facendo riferimento ai concetti descritti nella knowledge base.

Se le condizioni operative ve lo consentono, potrebbe essere ulteriore occasione di apprendimento confrontare la soluzione da voi proposta con analoghe soluzioni pensate da altri colleghi e rielaborare il tutto in una soluzione più articolata ed argomentata.

[Transfer case n.1: Agenzia per la protezione dell'ambiente](#)

[Transfer case n. 2 : Mantenimento della lingua madre](#)

[Transfer case n. 3: Educazione civica per immigrati](#)

[Transfer case n. 4: Esperto Eldy](#)

[Transfer case n. 5: Formazione area vendite](#)

Transfer case n.1: Agenzia per la protezione dell'ambiente

Un'Agenzia Regionale per la protezione dell'ambiente intende formare i propri dipendenti (dirigenti) sul tema della disciplina delle assenze da lavoro.

L'attività formativa si svilupperà in due edizioni identiche di 16 ore ciascuna. Saranno coinvolti 50 dirigenti dell'Agenzia.

L'obiettivo principale dell'evento è quello di far conoscere le responsabilità proprie del dirigente e del personale del comparto nell'ambito della gestione amministrativa delle assenze dal lavoro, e in particolare, i dirigenti dovranno acquisire gli elementi utili ad analizzare/valutare le richieste di assenza dei propri collaboratori ai sensi della normativa vigente in materia e del CCNL applicato.

L'Ente intende allestire, con l'occasione, una biblioteca on-line di documentazione rilevante per la professione.

[\[Torna all'indice\]](#)

Transfer case n. 2 : Mantenimento della lingua madre

Una ONLUS lavora prevalentemente con donne straniere per favorire il loro inserimento socio lavorativo.

L'associazione si propone di creare nelle donne le condizioni per l'attivazione autonoma di percorsi personali di crescita, organizzando servizi, azioni, progetti orientati alla seconda accoglienza che sappiano valorizzare le donne nel loro processo migratorio.

In questa attività, l'organizzazione, si trova spesso a contatto con la problematica della perdita dell'abilità d'uso della lingua madre da parte delle seconde generazioni. Non si tratta della sola perdita dell'uso della lingua in quanto strumento di comunicazione nella comunità in cui si trova, ma del primo passo verso la perdita dell'identità culturale e con essa della perdita del contatto con le proprie origini e con i loro valori.

L'associazione si pone, quindi, l'obiettivo di formare i giovani, soprattutto quelli di seconda generazione per i quali spesso manca pure un contatto fisico con la terra d'origine, al mantenimento dell'abilità d'uso della lingua del Paese di origine e di vedere questa azione nel più ampio contesto della promozione e del mantenimento dell'identità culturale. [\[Torna all'indice\]](#)

Grazie per la partecipazione

GIANNIMARCONATO@GMAIL.COM

WWW.GIANNIMARCONATO.IT

PER RICHIEDERE LA PUBBLICAZIONE ANDREA.BULLARA@PROVINCIA.BZ.IT