

Misure di sistema e di accompagnamento
Istruzione e Formazione Integrata Superiore (IFTS)
Annualità 2002-2003 (Asse C, Misura C3)

Modello di sviluppo per gli IFTS

Cod. Az. 8183

Relazione finale Azione 1

ATS:

- ✓ *FIDET Coop Lazio*
- ✓ *Istituto Tecnico Industriale Statale “ Enrico Fermi”*
- ✓ *Università degli Studi della Tuscia*
- ✓ *Europa Service – soc. coop. a r.l.*

INDICE

Premessa.....	1
L'indagine.....	4
L'analisi dei risultati.....	5
I formatori.....	41
I gap formativi	43
Le Unità Formative Capitalizzabili.....	46

Premessa

Nel nuovo mondo del lavoro i paradigmi produttivi che si succedono sono la diretta conseguenza ed espressione di un cambiamento di vasta portata in atto in una specifica realtà produttiva. Queste modificazioni sono chiaramente individuabili sia a livello macroeconomico che microeconomico, senza particolare necessità di ricorrere ad analisi economiche di larga scala.

I fenomeni che, negli ultimi anni, si sono resi protagonisti ed hanno caratterizzato più di altri la dinamicità dei settori sono chiaramente identificabili nel:

- La Flessibilità e l'innovazione continua: l'innovazione ed il miglioramento si succedono nel tempo secondo ritmi e cicli sempre più veloci, frutto, spesso, di una creatività e dinamicità che scaturiscono da un ambiente complesso ed articolato.
- La Globalizzazione e l'interdipendenza: vi è una tendenza a localizzare la produzione e tutti i relativi processi a monte ed a valle (progettazione, marketing...) laddove esistono o sono state individuate le situazioni più favorevoli. L'isolamento dei mercati non è attuabile né percorribile per le imprese e per la politica economica di un paese anche a livello locale.
- L'orientamento al cliente e la partecipazione: chi ha le informazioni e chi è il destinatario di una offerta produttiva sia essa espressa in beni o servizi, deve necessariamente essere coinvolto nei processi decisionali e nella soluzione dei problemi. Se tutto ciò non accadesse l'effetto sarebbe negativo e pagato in termini di perdita di produttività, scarsa qualità delle decisioni e mancata corrispondenza tra domanda ed offerta.

La chiara individuazione dei suddetti fenomeni ci aiuta a definire la portata e i contenuti del cambiamento in atto. Per poter fronteggiare e governare le dinamiche evolutive in oggetto un adattamento dell'intero sistema risulta di fondamentale importanza. Il concetto di qualità applicato all'intera struttura aziendale e non più limitatamente al prodotto, l'importanza del miglioramento

continuo, la soddisfazione e la fidelizzazione del cliente come base del vantaggio competitivo sostenibile, la conseguente centralità del fattore umano e della sua formazione, le nuove modalità di formazione e apprendimento, sono soltanto alcuni degli aspetti che devono oggi essere attentamente valutati e implementati.

Indispensabile è la chiara e corretta individuazione del fulcro delle problematiche apportate dal cambiamento continuo che caratterizza oggi i settori economici: la risorsa umana.

È necessario, pertanto, favorire la diffusione e la crescita delle conoscenze a tutti i livelli attraverso la ricerca, la definizione, la previsione ed infine lo sviluppo delle competenze. Questo è lo strumento utilizzato sia dai sistemi formativi istituzionali sia da quelli imprenditoriali.

Un'alta quota della forza lavoro svolge, oramai, professioni ad alto contenuto di conoscenza che richiedono elevata specializzazione. Questi tipi di mansioni devono essere sostenute, conseguentemente, da competenze altamente qualificate che tengano conto del complesso sistema di relazioni che esiste nel sistema produttivo.

Il valore aggiunto è funzione della competenza umana e quindi la sua identificazione, misura e crescita divengono istanze della massima rilevanza per tutti coloro che a qualsiasi livello si occupano di mercato del lavoro e sistema formativo.

Infine l'alta pressione competitiva, che oramai anche a livello locale è parte rilevante del sistema economico, è un altro elemento che concorre alla necessità di sviluppo ed alla migliore definizione del sistema formativo/produttivo.

La politica che si può così definire della conoscenza/competenza assume il ruolo di strategia di sviluppo ed di accreditamento per la forza lavoro e di conseguenza per l'intera economia. L'obiettivo è quello di creare strutture di qualificazione e certificazione tali da assicurare l'affidabilità delle competenze e la loro spendibilità nel comparto produttivo.

Il mezzo per giungere a questo obiettivo è rappresentato, senza dubbio, dall'analisi dei fabbisogni formativi del mercato, non da intendersi soltanto dal punto di vista dell'impresa ma anche da quello del lavoratore: ed è su quest'ultimo aspetto che si pone maggiormente l'attenzione.

Infatti una progettazione formativa che consenta la creazione di contesti di apprendimento efficaci necessita lo studio dei bisogni della forza lavoro sia essa occupata che non.

I lavoratori, o coloro che in varie modalità costituiscono il bacino di reperimento di forza lavoro, rappresentano una fonte di informazione di notevole ricchezza per coloro che si occupano di formazione: da essa si possono determinare i fabbisogni presenti di conoscenze e competenze e prevedere quelli inespressi od in fieri.

Anche la didattica può trarne ulteriori benefici: l'individuazione degli obiettivi e le strategie didattiche, i contenuti conoscitivi, i livelli di approfondimento e le metodologie utili per raggiungerli sono alcuni fattori che possono essere meglio quantificati e valutati nella fase di definizione dell'offerta formativa.

Il profilo professionale, in quest'ottica, diviene concetto modulare, da intendersi, pertanto, non in modo rigido ma dinamico, non in modo definito ma definibile e sostituibile nel caso in cui nuove esigenze risultassero prevalere.

Parallelamente è auspicabile che si adeguino al cambiamento anche coloro che sono gli artefici dell'offerta formativa: i docenti o formatori.

È così chiaro ed evidente il nesso esistente tra destinatari e formatori: essi sono due protagonisti del sistema di apprendimento, all'interno di quello economico/produttivo, che necessariamente devono convergere per adeguarsi al cambiamento ed alle modificazioni in atto e/o potenziali del sistema lavoro.

Spesso si manifestano veri e propri gap formativi difficilmente colmabili se non adeguatamente individuati attraverso un sistema di rilevazione prima e di informazione presso i protagonisti dell'apparato formativo successivamente.

L'indagine

Alla luce delle considerazioni emerse nel precedente paragrafo e con l'obiettivo di approfondire lo studio delle esigenze di apprendimento, è stata avviata un'indagine presso i destinatari di iniziative formative avviate sul territorio della provincia di Roma.

È stata prevista la somministrazione di un questionario di rilevazione a tutti i partecipanti a corsi di formazione, con l'obbiettivo di stimolare il compilatore in merito ad alcuni temi chiave, ritenuti di fondamentale importanza e criticità in relazione agli obiettivi dell'analisi.

Il questionario (*riportato nell'allegato 1*) è stato suddiviso in gruppi di domande distinti ma omogenei in quanto ad argomenti trattati.

La prima parte è costituita da informazioni generiche sulla persona: sia di natura demografica (sesso ed età) sia relative al passato iter di studi.

Successivamente è stata predisposta una serie di domande in merito alle caratteristiche che, secondo il rispondente, avrebbe dovuto possedere un percorso formativo. È stato chiesto di dare una risposta ad ogni affermazione graduandola in base una scala di valori composta da 5 modalità crescenti :

1=totale disaccordo fino a 5=totale accordo.

Ognuna delle frasi riportate si riferisce ad una caratteristica di un iter formativo in modo tale che, valutando il grado di accordo/disaccordo associato, si possa determinare l'importanza che quell'aspetto ha nel sistema generale di apprendimento.

Nella parte successiva, è stato chiesto di scegliere da un elenco, le due metodologie didattiche preferite tra un elenco di possibili tipologie. Ciò ha reso possibile la determinazione degli strumenti didattici più efficaci così come sono percepiti da coloro che ne sono oggetto.

A quest'ultima domanda è stata fatta seguire un'altra relativa alla percezione che il rispondente ha del settore economico nel quale è o vorrebbe immettersi. Fondamentale per lo studio e l'approfondimento del mercato e delle sue possibili modificazioni, questa parte mira a fornire, anche, una più accurata quantificazione della conoscenza che i destinatari hanno del comparto produttivo di inserimento.

Gli aspetti del percorso di studio svolto od in corso di svolgimento che, a giudizio dei partecipanti, vorrebbero fossero approfonditi sono l'oggetto di un'altra sezione del questionario. Viene valutato, in altri termini, il bisogno di formazione non del tutto colmato e ritenuto necessario per affrontare il mondo del lavoro.

Nell'ultima parte del questionario si è mirato a valutare quanto il rispondente sia pronto ad avviare un'attività autonoma nel settore economico di propria competenza. Dapprima una domanda "filtro" ha diviso coloro che dichiaravano di essere pronti da coloro che non lo erano e successivamente soltanto a quest'ultimi è stato chiesto di indicare gli argomenti dei quali avvertivano maggiore bisogno di approfondimento.

L'analisi dei risultati

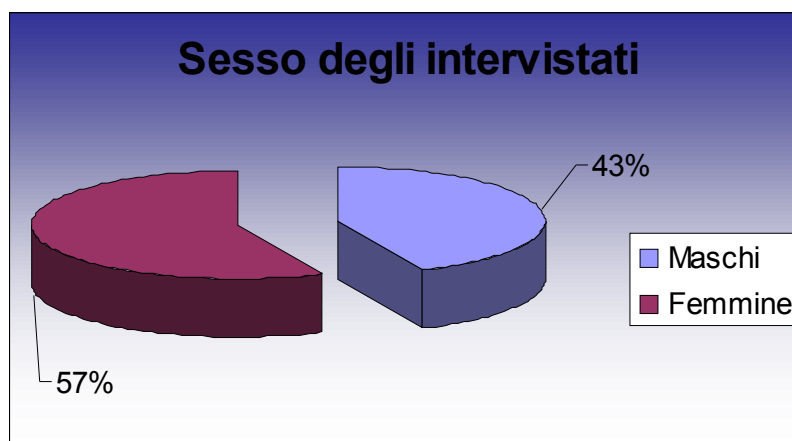
I questionari sono stati distribuiti presso le sedi di svolgimento dei corsi nel mese di marzo 2005 e sono stati compilati da 40 partecipanti.

Dopo una breve presentazione in merito alle finalità dello studio è stata anche sottolineata l'importanza della collaborazione dei destinatari in quanto attraverso le loro risposte sarebbero stati coinvolti nel processo di valutazione e miglioramento dei percorsi formativi.

Gli intervistati si sono dimostrati disponibili, partecipando tutti alla compilazione del questionario e mostrando di aver compreso l'importanza dell'iniziativa.

La maggioranza di coloro che hanno risposto alle 10 domande contenute nei moduli di rilevazione è costituita da donne ed il 43% da maschi (cfr. grafico 1).

Grafico 1

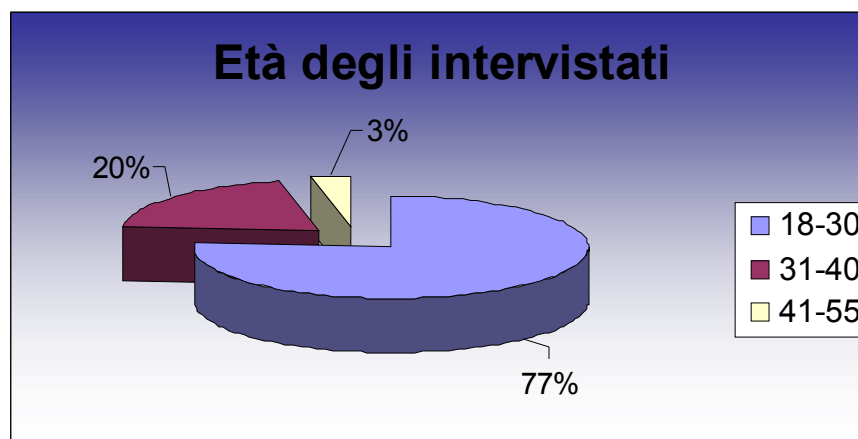


Fonte: indagine diretta 2005

Il 77% degli intervistati (cfr. grafico 2) ha un'età tra i 18 ed i 30 anni, il 20% è compreso nella fascia 31 - 40 ed il restante 3% ha più di 41 anni.

I destinatari dell'offerta formativa sono, quindi, per lo più giovani anche se una quota non certo trascurabile ha età superiore ai 30, fatto questo che rileva una necessità di apprendimento ed un bisogno di acquisizione e di miglioramento delle conoscenze e competenze individuali che sono sentite nell'intero arco della vita lavorativa. Pertanto è da ritenere corretta ed auspicabile l'apertura dell'offerta formativa a tutti coloro che ne sentano la necessità senza limitazioni alcune di età.

Grafico 2



Fonte: indagine diretta 2005

Il percorso di studi passato dei partecipanti intervistati sembra essere costituito, per lo più, da una formazione post-obbligo. Infatti l'84% possiede un diploma di scuola media superiore ed il restante 16% la laurea (cfr. tabella 1).

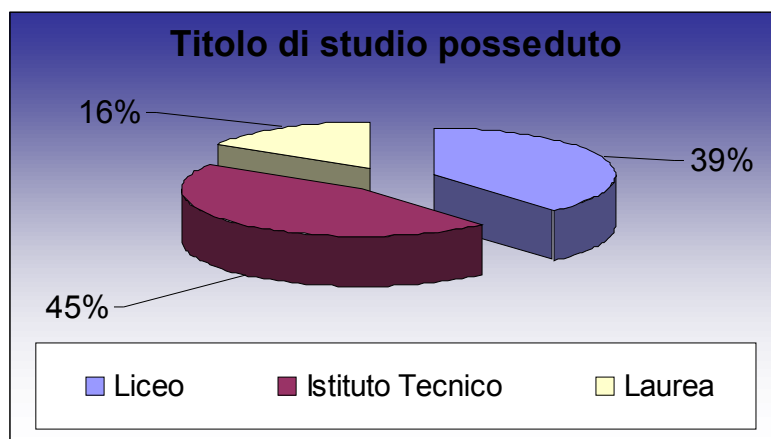
Tabella 1: titolo di studio posseduto

TITOLO DI STUDIO	VALORI PERCENTUALI
SCUOLA MEDIA SUPERIORE	84%
LAUREA	16%

Fonte: indagine diretta 2005-03-20

Disaggregando i dati per tipologia di titolo di studio (cfr. grafico 3) il 45% proviene da istituti tecnici, il 39% da licei ed il restante 16% dall'università.

Grafico 3



Fonte: indagine diretta 2005

In particolare (cfr. tabella 2), coloro in possesso del diploma di scuola media superiore giungono soprattutto dai licei scientifico, classico ed artistico e dagli istituti professionali e commerciali. I laureati provengono da facoltà letterarie, umanistiche e sociali.

Tabella 2: tipologia di titolo di studio

Tipologia	Valori percentuali
Liceo scientifico	14,0
Liceo classico	12,2
Liceo artistico	10,6
Altri licei	2,2
Istituto tecnico professionale	28,1
Istituto tecnico commerciale	11,9
Altri istituti tecnici	5,0
<i>Totale diplomati licei ed istituti tecnici</i>	84,0
Facoltà letterarie	7,3
Facoltà umanistiche	5,6
Facoltà sociali	3,1
<i>Totale laureati</i>	16,0
TOTALE	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

Analogamente a quanto argomentato in merito alle fasce d'età dei partecipanti, anche per quanto riguarda il titolo di studio si nota una spiccata eterogeneità, indizio di un interesse esteso e diffuso per l'offerta formativa.

Il quadro formativo fin qui descritto delinea la "fotografia" dell'iter di studi percorso ma non fornisce alcuna informazione in merito alle caratteristiche che esso dovrebbe possedere a giudizio degli intervistati.

È stato chiesto, pertanto, di valutare alcune affermazioni relative ad altrettanti aspetti strutturali al fine di individuare quelli ritenuti più importanti dai destinatari dell'apprendimento.

È senza dubbio un'indicazione fondamentale e da interpretare non solo come verifica dell'efficacia del sistema formativo passato ma anche come strumento rilevatore di fabbisogni di conoscenza inespresi o insufficientemente acquisiti. Le risposte sono state date seguendo come riferimento una scala di valori crescente in base al grado di accordo/disaccordo (nota 1).

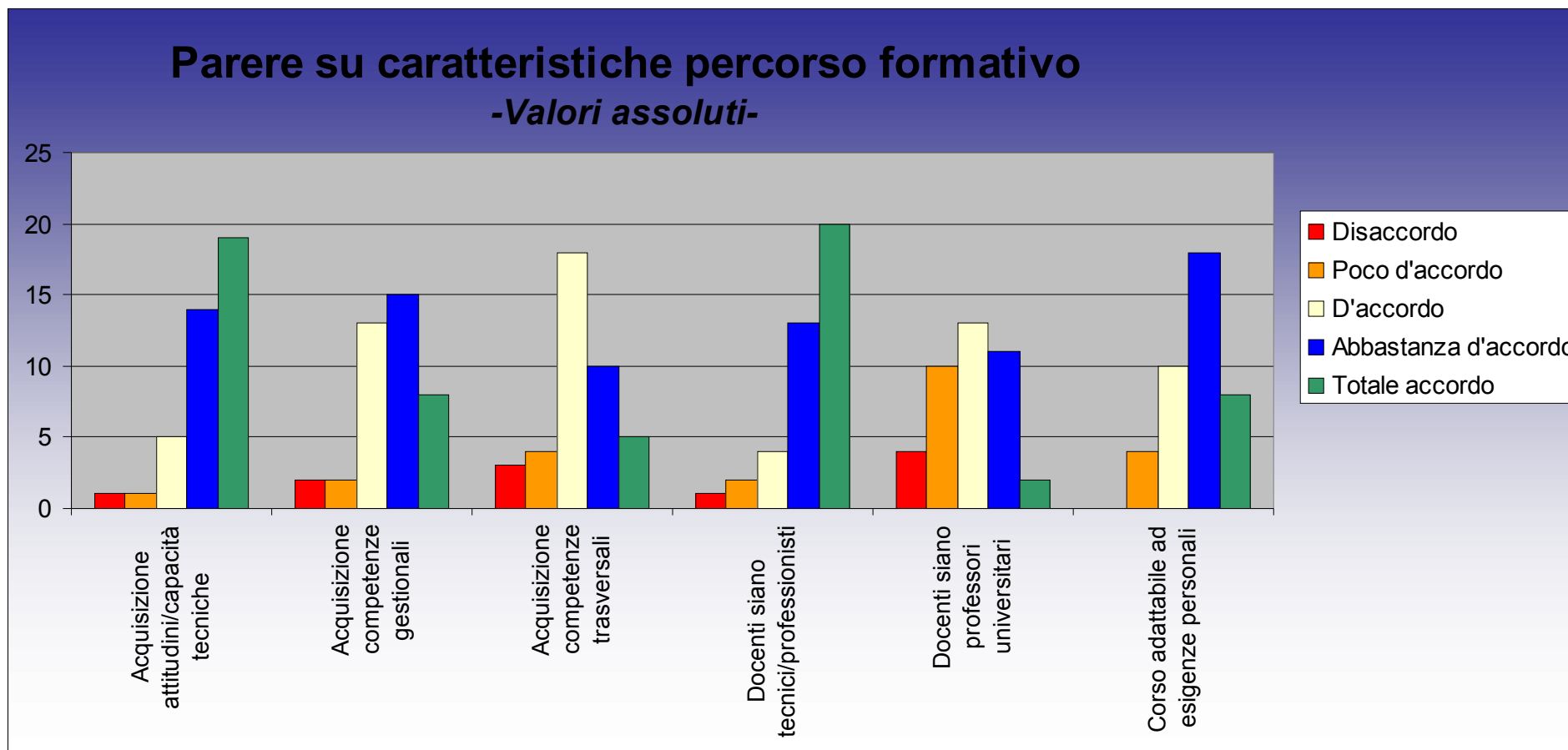
Gli aspetti valutati sono stati scelti in modo tale da differenziarsi nettamente l'uno dall'altro e da riferirsi non solo a caratteristiche formative puramente didattiche ma anche organizzative.

I risultati sono presentati nel grafico 4 riportando, disaggregate, tutte le modalità di risposta. Analizzando nel dettaglio ogni aspetto, al contrario, si farà riferimento a tre sole valutazioni: disaccordo/accordo/elevato accordo (nota 2) per una più agevole ed immediata lettura del dato.

L'acquisizione di capacità ed attitudini tecniche risulta essere una delle principali priorità espresse dagli intervistati (cfr tab.3). L'82,5% esprime un livello di accordo elevato, il 12,5% medio e soltanto 5% basso.

È, quindi, sottolineata l'importanza di un percorso formativo orientamento al *saper fare* attraverso l'apprendimento di competenze spendibili sul lavoro.

Grafico 4



Fonte: indagine diretta 2005

Tabella 3: Valori percentuali

Affermazione relativa al percorso formativo	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
Acquisizione attitudini/capacità tecniche	5,0	12,5	82,5	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

L'acquisizione di competenze gestionali e comportamentali sono ritenute altrettanto importanti dagli intervistati anche se in misura inferiore rispetto all'affermazione precedente (cfr. tab.4). La rilevanza di questo tipo di competenze che sono orientate al *saper essere* è, quindi, valutata con un grado di accordo più contenuto.

Il 57,5% esprime, infatti, un elevato accordo, il 32,5% medio ed il 10% disaccordo.

Tabella 4: Valori percentuali

Affermazione relativa al percorso formativo	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
Acquisizione competenze gestionali e comportamentali	10,0	32,5	57,5	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

Ancora inferiore (cfr. tab.5), ma pur sempre positivo, il grado di accordo relativo alla necessità di acquisizione delle così dette *competenze trasversali* che per la loro natura generale ed applicabile in qualsiasi ambito lavorativo sono ritenute estendibili e impartite a tutti i lavoratori.

Probabilmente è da supporre che per la loro caratteristica di generalità l'approfondimento di tali argomenti è poco sentito e dipende fortemente dal grado di specializzazione e di tipologia di lavoro svolta dall'intervistato.

Tabella 5: Valori percentuali

Affermazione relativa al percorso formativo	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
Acquisizione competenze trasversali	17,5	45,0	37,5	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

Un percorso formativo caratterizzato da una docenza formata da professionisti o tecnici del settore, è senza dubbio l'esigenza, insieme all'acquisizione di competenze tecniche, con la quale gli intervistati si trovano maggiormente d'accordo (cfr. tab.6).

Infatti la stragrande maggioranza esprime un grado di accordo elevato (82,5%). Residuali le altre risposte. Ancora una volta viene ribadito, come fondamentale, l'orientamento del percorso formativo ad un reale e pratico apprendimento, trasmesso attraverso tecnici di settore la cui esperienza ed il cui inserimento nel mondo del lavoro è considerato un elemento preferenziale per la docenza.

Tabella 6: Valori percentuali

Affermazione relativa al percorso formativo	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
Docenti siano tecnici/professionisti	7,5	10,0	82,5	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

Al contrario, la necessità di una docenza la cui estrazione è rappresentata dal mondo universitario non sembra prioritaria: questa è, infatti, l'affermazione più controversa e per la quale il livello di accordo/disaccordo si ripartisce quasi nello stesso modo nelle tre modalità di risposta (cfr. tab.7).

Tabella 7: Valori percentuali

Affermazione relativa al percorso formativo	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
Docenti siano professori universitari	35,0	32,5	32,5	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

L'ultima affermazione oggetto di valutazione è stata la possibilità di rendere flessibile il percorso formativo. Il concetto di formazione *modulare* anticipata nella premessa è stata verificata attraverso il parere dei destinatari dell'offerta didattica (cfr.tab.8).

Si riscontrano alti valori di accordo (65% elevato , 25% medio, 10% basso) in base alle risposte date.

Tabella 8: Valori percentuali

Affermazione relativa al percorso formativo	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
Corso adattabile ad esigenze personali	10,0	25,0	65,0	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

Agli intervistati è stato richiesto di esprimersi anche in merito alle metodologie didattiche. Nello specifico è stato presentato un elenco di possibili alternative tra le quali si dovevano scegliere le due preferite.

Nel grafico 5 è riportata la distribuzione delle risposte.

Si nota che le metodologie più gradite sono lo stage (31%), la lezione interattiva (20%) e la work experience e il training on the job (18%).

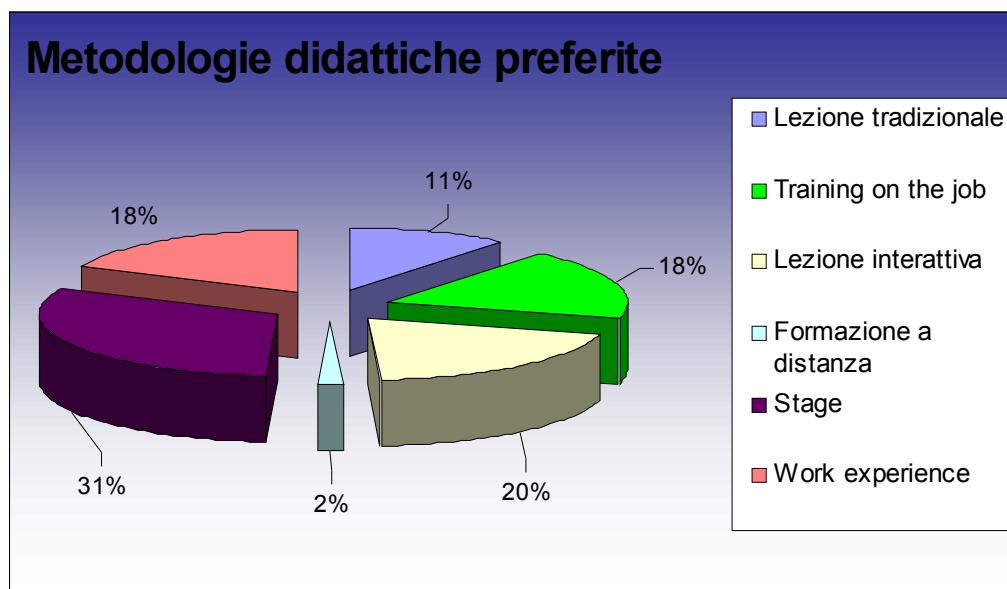
Residuali sono state le percentuali di scelta per la lezione tradizionale (11%) e per la formazione a distanza (2%). Le indicazioni che gli intervistati forniscono e che possono essere lette nei dati sono sostanzialmente due:

- la necessità di legare la didattica ad una applicazione immediata e diretta delle nozioni attraverso forme di partecipazione attiva nel lavoro
- il bisogno di essere più coinvolti nella didattica attraverso una loro partecipazione attiva.

Ancora una volta, l'esigenza di un apprendimento spiccatamente pratico e spendibile sul lavoro frutto di una acquisizione di competenze è fortemente sottolineato dalle risposte.

Le due domande successive prendevano in considerazione altrettanti aspetti del mondo lavorativo così come è percepito dai partecipanti all'attività formativa.

Grafico 5



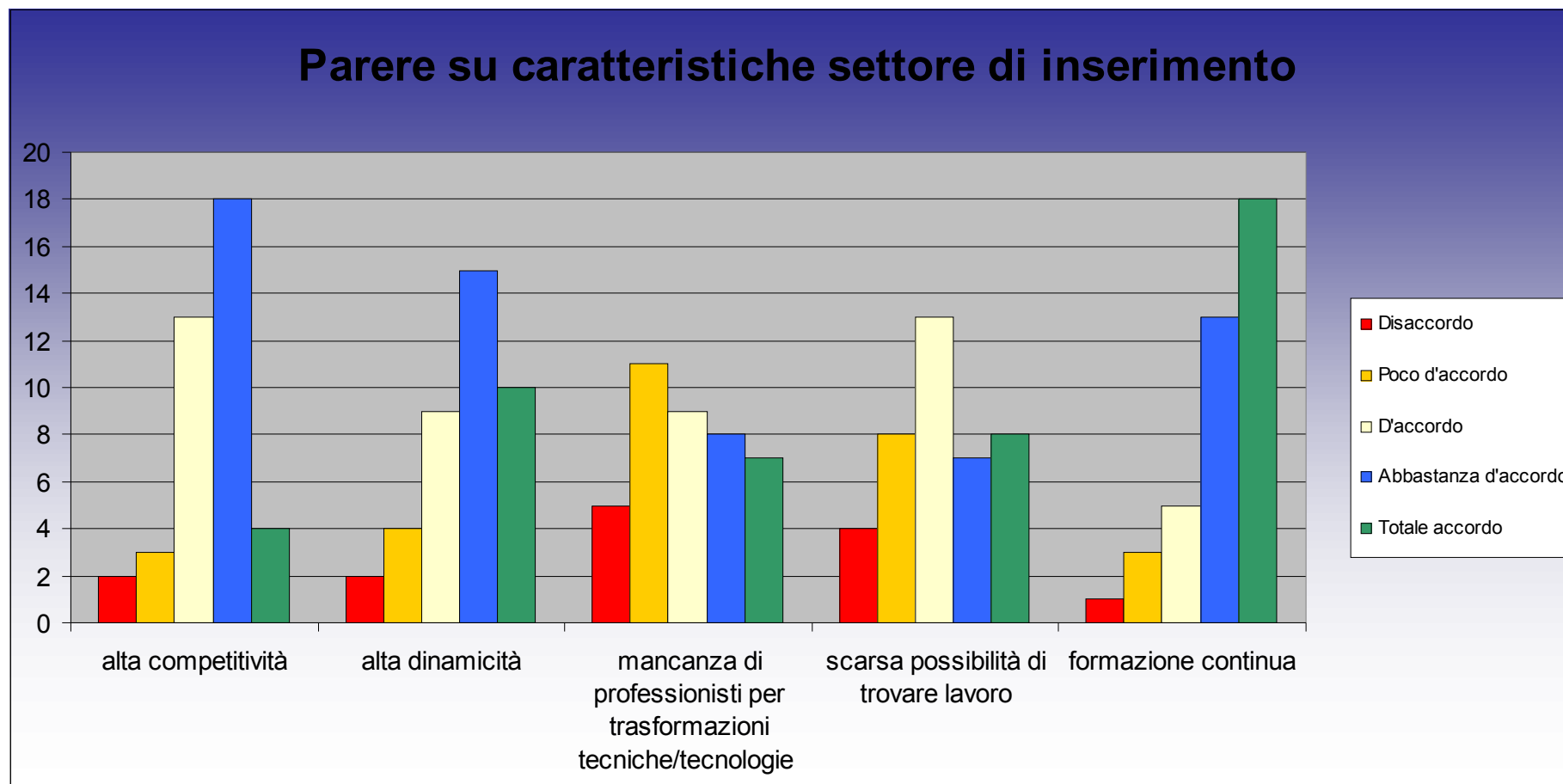
Fonte: indagine diretta 2005

La prima ha chiesto di valutare alcuni aspetti del settore economico nel quale il rispondente è o vorrebbe inserirsi, la seconda di individuare al massimo tre elementi ritenuti necessari per un positivo o migliore introduzione nel mercato del lavoro.

Si ricorda che gli intervistati hanno diverso *status* professionale, in quanto i corsi nei quali è stata effettuata la rilevazione sono accessibili sia a giovani disoccupati od inoccupati sia a lavoratori. Pertanto le indicazioni scaturite dai dati risultano essere eterogenee in quanto a percezione del mercato e del mondo del lavoro, favorendo una lettura del dato più generale e meno dipendente dall'esperienza del singolo.

La fotografia generale del settore di inserimento nel quale gli intervistati vorrebbero operare o nel quale si trovano a farlo è desumibile dai valori riportati nel grafico 6.

Grafico 6: Valori assoluti



Fonte: indagine diretta 2005

Si nota una certa maturità e consapevolezza delle modificazioni avvenute nel mercato del lavoro e nell'economia di tutti i settori produttivi nazionali. La maggiore competitività e dinamicità, il mutato sistema che regola la domanda e l'offerta di lavoro ed, infine, il bisogno di maggiore formazione durante l'intero corso della vita lavorativa sembrano essere elementi colti abbastanza nettamente dagli intervistati e dei quali vi è una larga consapevolezza.

Analizzando nel dettaglio le valutazioni, l'alta competitività del settore economico di inserimento (cfr. tab.9) risulta essere una caratteristica alquanto avvertita dagli intervistati. Il 55% afferma di essere in completo accordo con l'affermazione, mentre soltanto il 12,5% di non esserlo.

Tabella 9: Valori percentuali

Affermazione relativa al settore di inserimento	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
alta competitività	12,5	32,5	55,0	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

L'alta dinamicità del settore è un altro elemento largamente percepito: infatti il 62,5% risponde di essere totalmente d'accordo, il 22,5% d'accordo ed il 10% di non esserlo (cfr. tab.10).

Le risposte sono, quindi, in linea con la precedente domanda come era da aspettarsi, visto che spesso la dinamicità di un comparto è conseguenza della competitività e alcune volte anche necessaria modificazione da attuarsi per non rischiare l'esclusione dal processo produttivo.

Tabella 10: Valori percentuali

Affermazione relativa al settore di inserimento	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
alta dinamicità	15,0	22,5	62,5	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

L'effetto che le trasformazioni dovute all'innovazione tecnica e tecnologica hanno sulla facilità/difficoltà di reperimento della forza lavoro, non è considerata dagli intervistati rilevante (cfr. tab. 11).

Infatti il 44% di essi dichiarano di non essere d'accordo con l'affermazione e pertanto di non ritenere che il progresso nel campo tecnico possa essere conseguenza di una mancanza di professionisti nel settore.

Percentuali inferiori per coloro che, invece, sono d'accordo (22,5% medio accordo e 34,5% alto accordo).

Tabella 11: Valori percentuali

Affermazione relativa al settore di inserimento	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
mancanza di professionisti per trasformazioni tecniche/tecnologie	44,0	22,5	34,5	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

Le difficoltà nel trovare lavoro nel settore di inserimento sono tenute in forte considerazione dagli intervistati. Le problematiche che negli ultimi tempi investono il mercato del lavoro sembrano essere trasversali e caratterizzare tutti i comparti a prescindere dalla loro natura.

Coloro che sono d'accordo nel rilevare difficoltà nel trovare lavoro sono il 72%, mentre la percentuale di intervistati che non ritiene vi siano ostacoli è del 28%

(cfr. tab. 12) . Analizzando la dipendenza di questa variabile si nota che sono le donne più degli uomini ad esprimere l'accordo con l'affermazione e le fasce d'età più adulte.

Tabella 12: Valori percentuali

Affermazione relativa al settore di inserimento	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
scarsa possibilità di trovare lavoro	28,0	32,5	39,5	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

La necessità di una formazione che accompagni il lavoratore lungo tutta la sua vita professionale è percepita in modo netto da tutti gli intervistati a prescindere dal sesso e dall'età. Il 90% dichiara di percepire questo bisogno, mentre il 10% no.

L'indicazione sembra, quindi, essere molto chiara ed induce a ritenere oramai acquisita dagli intervistati l'esigenza di un adeguamento delle conoscenze e competenze professionali che non sia limitato nel tempo, ma che si sviluppi e segua la vita lavorativa dell'individuo.

Tabella 13: Valori percentuali

Affermazione relativa al settore di inserimento	Disaccordo	Accordo	Elevato accordo	Totale
Formazione continua	10,0	12,5	77,5	100,0

Fonte: indagine diretta 2005

Nella domanda successiva si è chiesto di indicare i tre aspetti, tra una lista di cinque, che maggiormente l'intervistato sente il bisogno di approfondire per poter affrontare il mondo del lavoro.

Le risposte indicano una elevata richiesta di una maggiore conoscenza di aspetti tecnici e pratici connessi all'ambiente lavorativo (cfr. grafico 7).

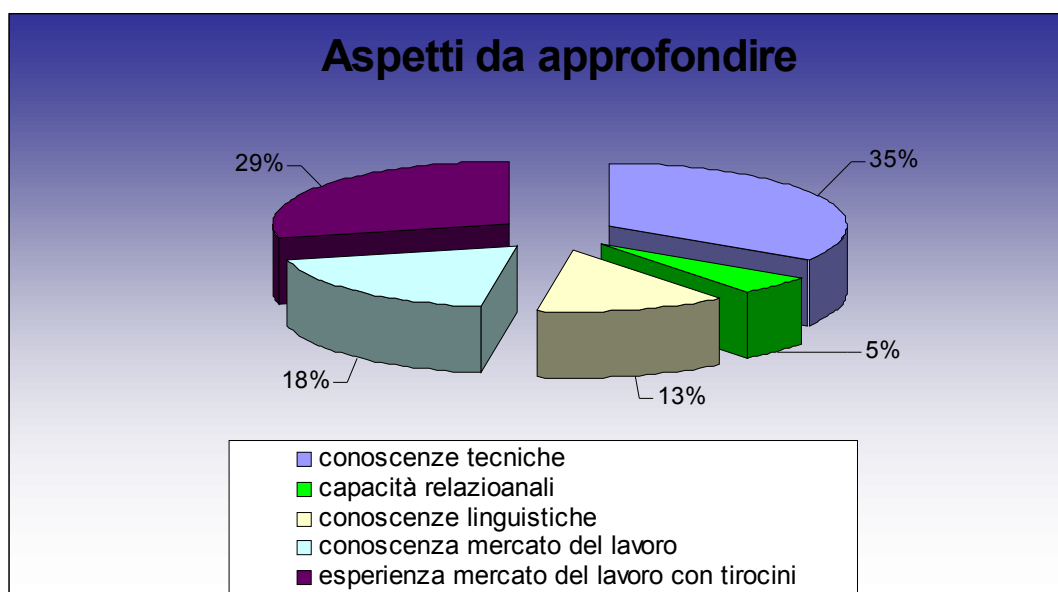
Infatti, il 35% richiede un ulteriore approfondimento di conoscenze tecniche ed il 28% di una più approfondita esperienza del mercato del lavoro attraverso esperienze dirette quali tirocini, stage o altre forme di inserimento guidato.

Quest'ultimo aspetto è confermato ed in linea anche con i risultati illustrati precedentemente a riguardo delle metodologie didattiche preferite (cfr. grafico 5).

Un ulteriore bisogno di studio e di comprensione del mercato del lavoro e delle sue regole è espresso dal 18% degli intervistati ed il 5% ritiene utile un approfondimento delle proprie capacità relazionali.

Il 13% indica nell'acquisizione di maggiori conoscenze linguistiche un altro elemento necessario per affrontare l'ambiente lavorativo.

Grafico 7

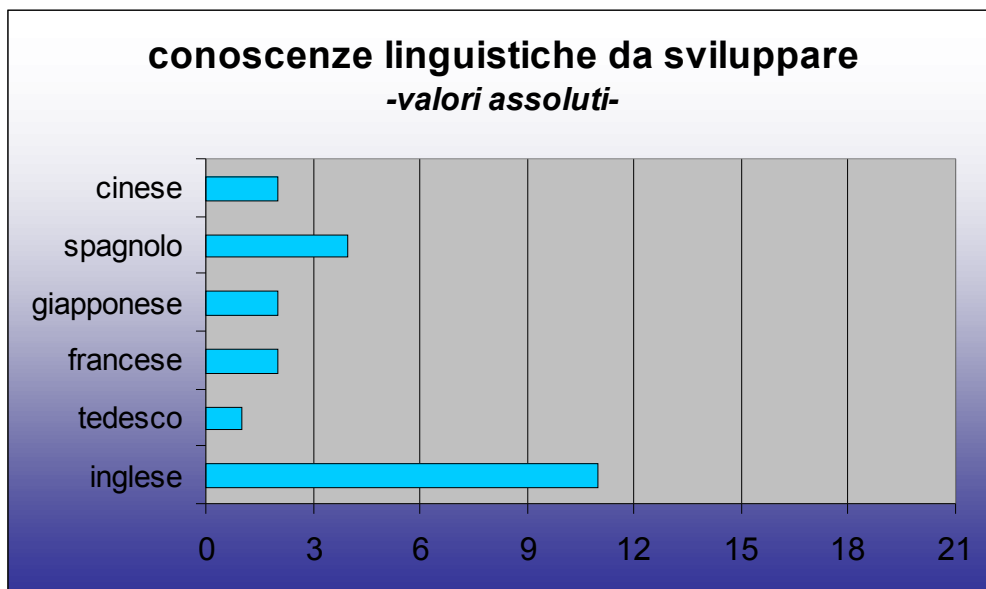


Fonte:

indagine diretta 2005

È stato chiesto, come ulteriore approfondimento, di specificare le lingue che l'intervistato gradirebbe approfondire (cfr. grafico 8): le più indicate sono state l'inglese e lo spagnolo. È senza dubbio da sottolineare l'emergere di nuove lingue non considerate tradizionali: infatti sono state suggerite anche il giapponese ed il cinese, segno questo di un'esigenza di comunicazione sentita necessaria e come conseguenza, probabilmente, alla spinta delle economie emergenti dei paesi asiatici. Altra nota da riportare è stata l'esigenza espressa dagli intervistati di non limitarsi alla semplice conoscenza della lingua, ma anche di approfondire la terminologia tecnica e specifica del settore di impiego.

Grafico 8



Fonte: indagine diretta 2005

L'ultima sezione del questionario di rilevazione è stata dedicata alla verifica del livello di autoimprenditorialità percepito dagli intervistati, valutato sia in termini di adeguatezza della preparazione teorica e tecnica sia in base alla loro reale disposizione.

La stragrande maggioranza degli intervistati (76%) dichiara di non sentirsi pronta ad avviare un'attività in proprio nel settore di appartenenza (cfr. grafico 9), mentre il 24% ha risposto di sì. Per quest'ultimi la rilevazione era da considerarsi conclusa, mentre ai primi veniva richiesto di rispondere ad un'ulteriore serie di domande finalizzate alla comprensione di quali argomenti e materie sarebbero dovute essere oggetto di approfondimento per un adeguamento della loro preparazione.

Grafico 9



Fonte: indagine diretta 2005

Per quanto riguarda la valutazione degli argomenti ritenuti necessari ad una corretta preparazione al mondo del lavoro, le considerazioni sono molteplici e saranno analizzate singolarmente. La tabella 14 riporta le indicazioni fornite dagli intervistati nella loro completezza.

Tabella 14: Valori percentuali

Materia	Esigenza di approfondimento					<i>Totale</i>
	bassa	scarsa	media	elevata	alta	
Psicologia di marketing	10,3	10,3	20,7	24,1	34,5	100,0
Tecnica di vendita	6,9	10,3	37,9	20,7	24,1	100,0
Tecnica e tecnologia di realizzazione del prodotto	6,9	17,2	20,7	31,0	24,1	100,0
Regole e Legislazione di settore	3,4	10,3	37,9	27,6	20,7	100,0
Contabilità	10,3	20,7	37,9	13,8	17,2	100,0
Informatica e programmi software	6,7	6,7	16,7	46,7	23,3	100,0
Conoscenza ed analisi del mercato in cui si vuole operare	3,4	10,3	17,2	24,1	44,8	100,0
Competenze economiche e di gestione aziendale	6,9	17,2	41,4	13,8	20,7	100,0
Competenze e conoscenze tecniche	3,4	6,9	17,2	24,1	48,3	100,0
Bilancio aziendale	20,2	29,6	24,1	10,8	15,2	100,0
Competenze in materia fiscale	13,8	20,7	48,3	6,9	10,3	100,0
Opportunità di Finanziamenti agevolati	6,9	6,9	17,2	24,1	44,8	100,0
Merceologia	17,2	31,0	17,2	24,1	10,3	100,0
Opportunità di operare con enti pubblici ed organizzazioni no profit	6,9	10,3	34,5	20,7	27,6	100,0
Matematica e Statistica	6,9	27,6	31,0	20,7	13,8	100,0
Qualità e certificazione delle attività	3,4	20,7	27,6	34,5	13,8	100,0
Metodi di analisi per la soddisfazione del cliente	3,4	10,3	31,0	41,4	13,8	100,0
Metodi di comunicazione commerciale	6,9	10,3	27,6	48,3	6,9	100,0
Leasing e factoring e altri metodi di finanziamento aziendale	6,9	17,2	24,1	31,0	20,7	100,0
Business plan	6,9	13,8	31,0	37,9	10,3	100,0

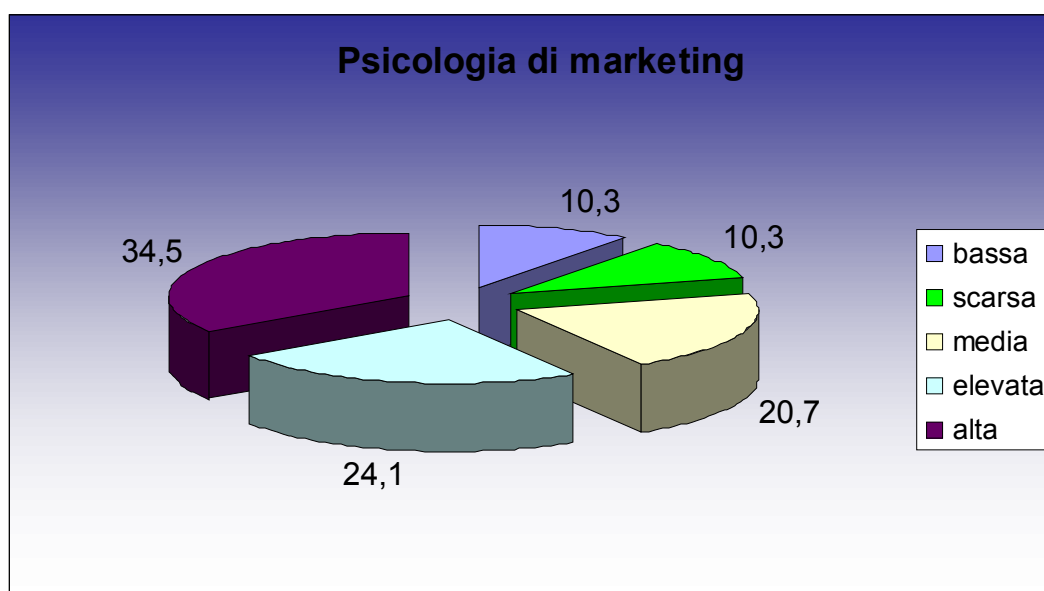
Fonte: indagine diretta 2005

Il primo aspetto preso in considerazione è la psicologia di marketing (cfr. graf. 10).

Si nota come l'argomento sia considerato poco approfondito. Infatti quasi l'80% dichiara di sentire il bisogno di un'ulteriore conoscenza.

Le percentuali crescono con il crescere del grado di approfondimento richiesto: 20,7 medio, 24,1 elevato 34,5 alto.

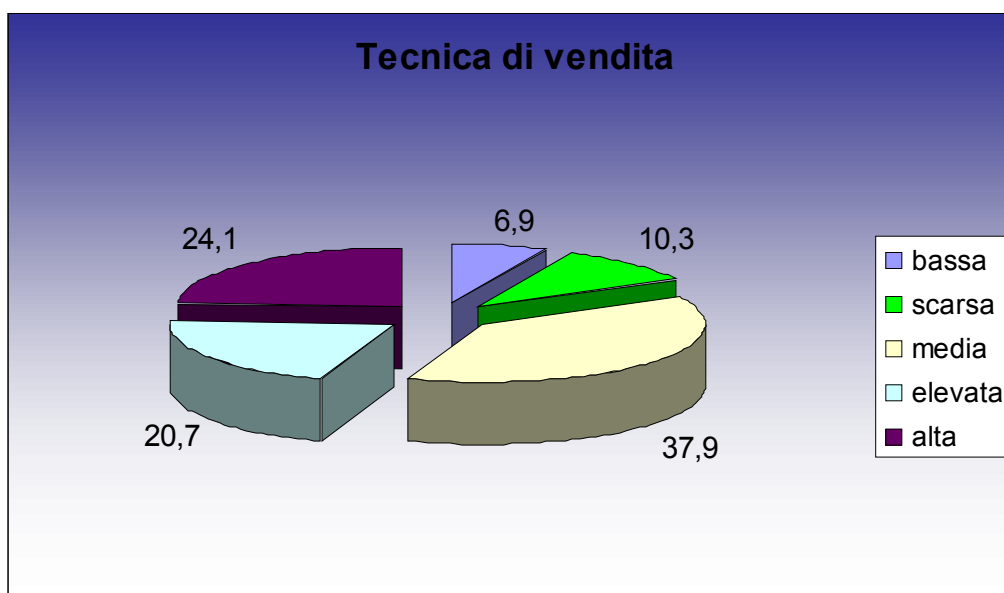
Grafico 10



Fonte: indagine diretta 2005

Considerazioni simili alle precedenti per quanto riguarda la tecnica di vendita (cfr. graf. 11): numerosi sono coloro che indicano un'esigenza di approfondimento, anche se i più la valutano come media (37,9%).

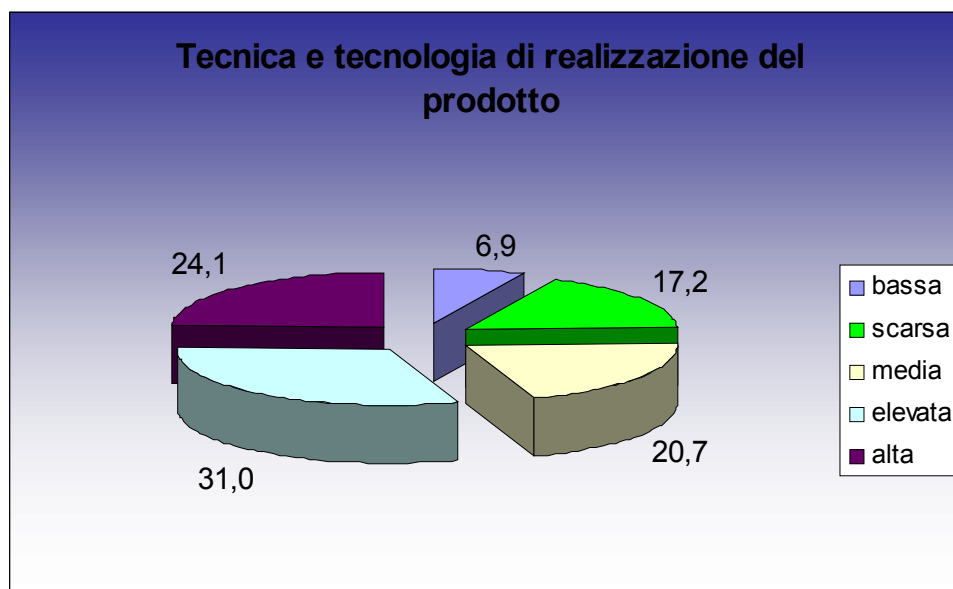
Grafico 11



Fonte: indagine diretta 2005

Le tecniche e le tecnologie di realizzazione del prodotto sono argomenti ritenuti necessari ed oggetto di ulteriore conoscenza (cfr. graf. 12): il 20,7% valuta questo bisogno come medio, il 31% elevato ed 24,1% alto. Al contrario 24,1% non percepisce questa esigenza come significativa.

Grafico 12

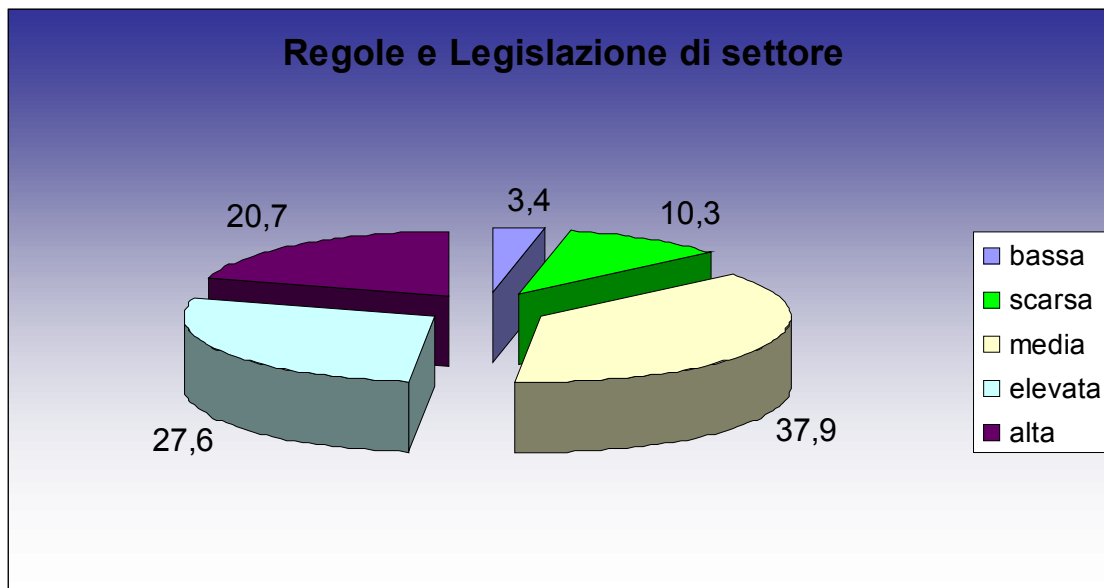


Fonte: indagine diretta 2005

Un'importante argomento, spesso non attentamente valutato nella fase di formazione, è ritenuto dagli intervistati la conoscenza delle regole e della regolamentazione del settore economico nel quale vorrebbero inserirsi o sono inseriti (cfr. graf.13).

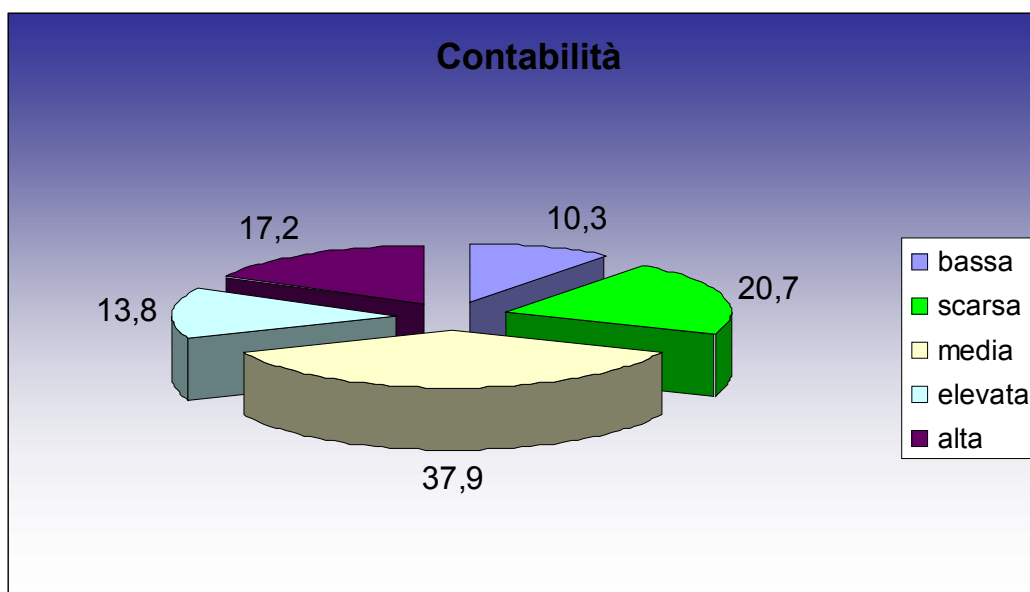
Quasi l'86% dei rispondenti lo considera un bisogno formativo ed il 13,7% , al contrario, non reputa necessario un approfondimento. Sembra evidente, quindi, una richiesta di maggiore ed ulteriore informazione circa la regolamentazione tecnica di settore per un migliore inserimento nel mercato in cui si opera. Gli intervistati hanno specificato che ciò aiuterebbe il lavoratore a non incorrere in sanzioni di legge ed a meglio valutare l'inserimento dell'attività nel mercato.

Grafico 13



Fonte: indagine diretta 2005

Grafico 14



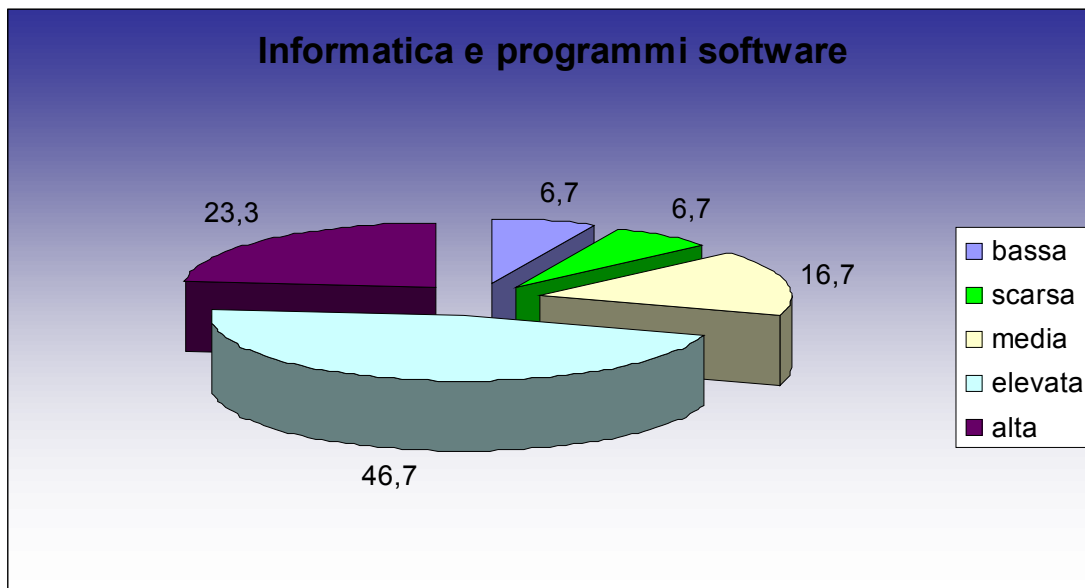
Fonte: indagine diretta 2005

Esigenze di approfondimento inferiori rispetto al precedente argomento sono espresse in merito alla conoscenze in ambito contabile (cfr. graf.14).

Il 30% non percepisce necessità di approfondimento ed il 37,9% lo valuta in modo medio. Molti degli intervistati hanno dichiarato che, nella maggior parte delle volte, si trovano di fronte ad una serie di regole e di vincoli contabili di natura legislativa difficili ed soggetti a rapido cambiamento. Di conseguenza preferiscono affidare la gestione di tali aspetti ad esperti e tecnici.

Necessità di acquisire ulteriori conoscenze e competenze in ambito informatico sono espresse da più dell'86% (cfr. graf. 15): l'esigenza è valutata come media dal 16,7%, come elevata dal 46,7% e alta dal 23,3%. Valori residuali per le risposte con livelli di approfondimento bassi.

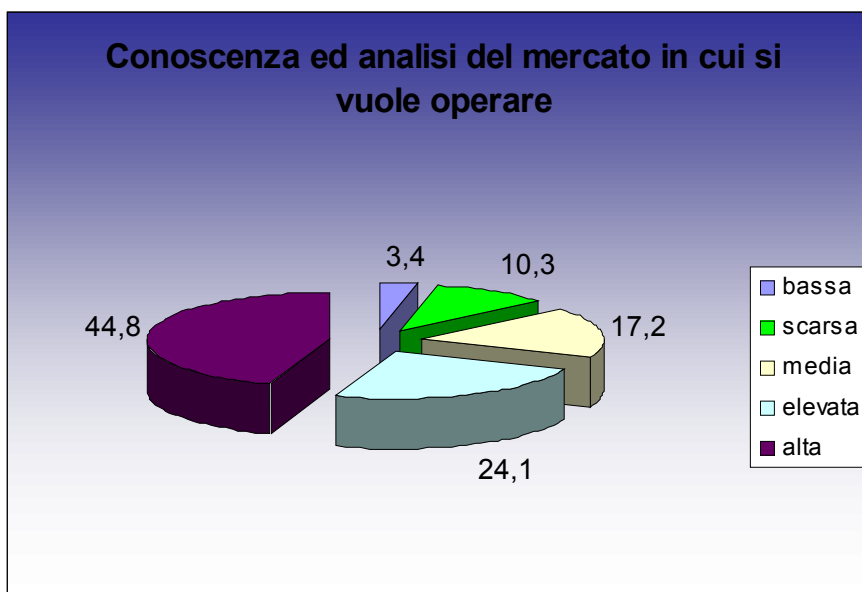
Grafico 15



Fonte: indagine diretta 2005

Ulteriore bisogno di conoscenza ed analisi del mercato in cui si vuole operare è sentita dai rispondenti (cfr. graf.16): infatti il 44,8% valuta alta questa esigenza, il 24,1% elevata, il 17,2% media, il 10,3% scarsa ed il 3,4 bassa.

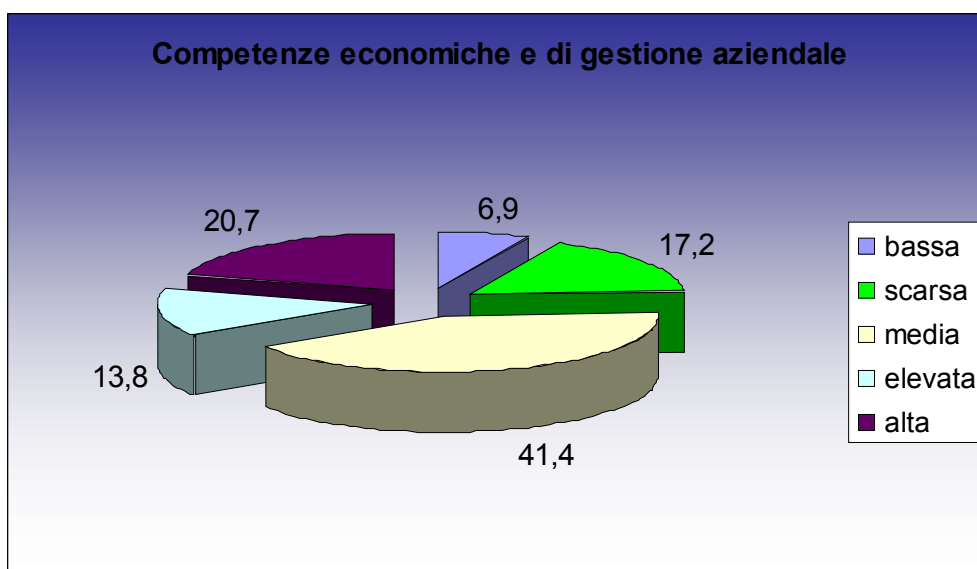
Grafico 16



Fonte: indagine diretta 2005

Nella media la valutazione che gli intervistati hanno dato all'esigenza di approfondire discipline economiche ed aziendali (cfr. graf.17). Infatti il 41,4% considera media la necessità di approfondimento di tali materie, il 35% elevata od alta e poco più del 24% scarsa o bassa.

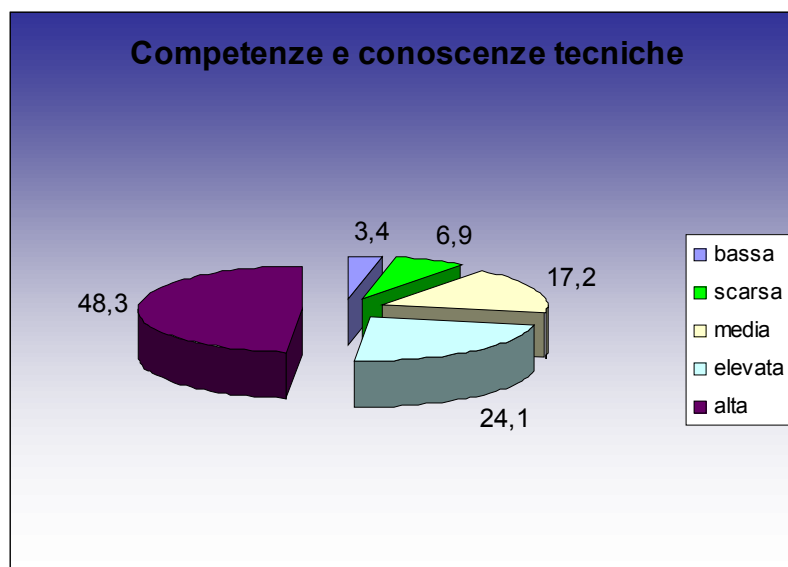
Grafico 17



Fonte: indagine diretta 2005

Ancora una volta viene riconfermata l'esigenza di approfondire argomenti tecnici: quasi il 90% sente questo bisogno ed il 48,3% lo valuta alto (cfr. graf.18).

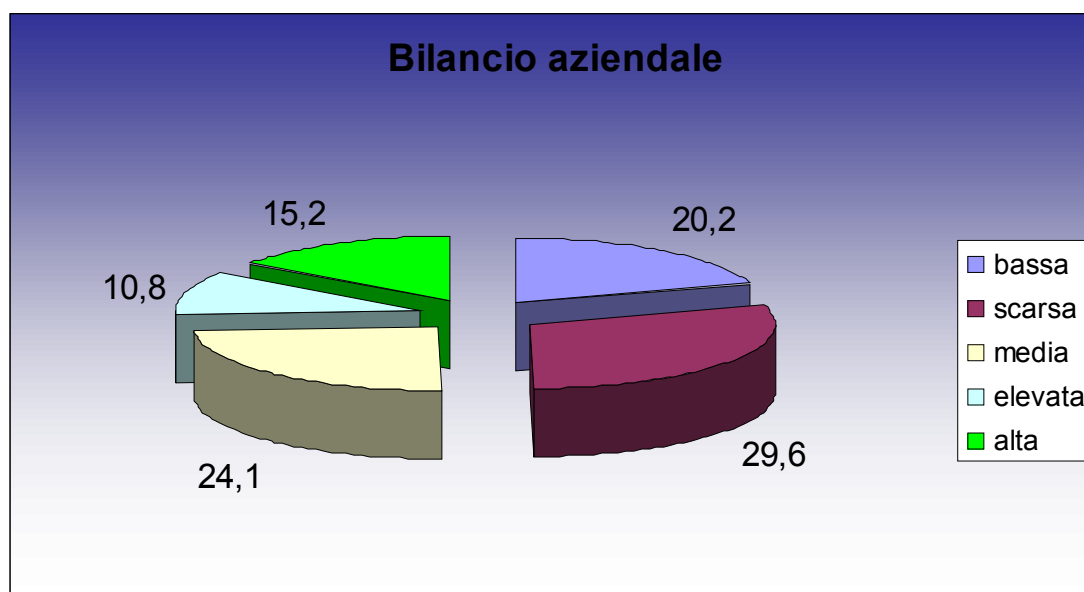
Grafico 18



Fonte: indagine diretta 2005

Analogamente a quanto detto per la contabilità, anche la conoscenza del bilancio aziendale non è particolarmente sentita (cfr. graf.19): quasi il 50% valuta l'esigenza di formazione in materia bassa o scarsa. Anche in questo caso, evidentemente, i rispondenti preferiscono affidarsi ad esperti della materia che possano curare in via esclusiva e professionale la gestione di tale aspetto.

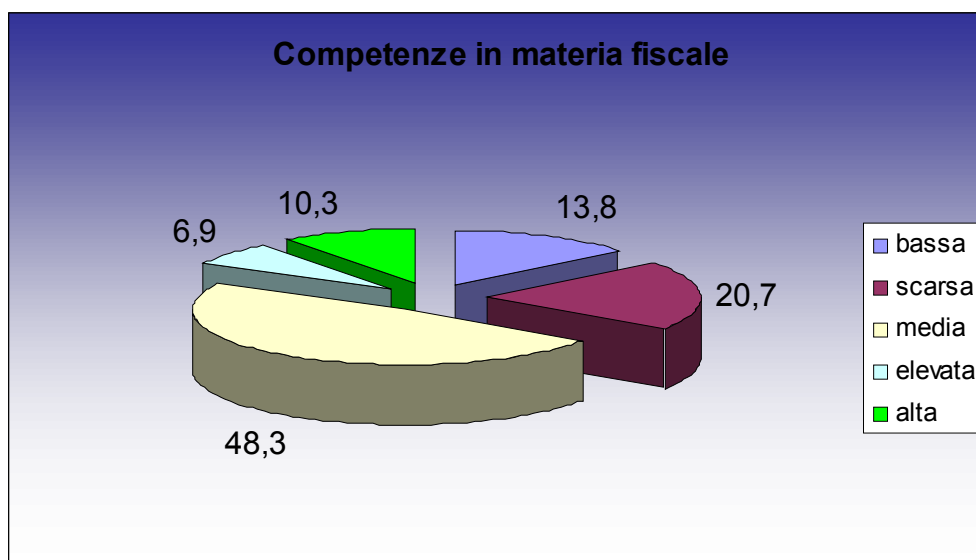
Grafico 19



Fonte: indagine diretta 2005

La necessità di aggiornamento in ambito fiscale viene avvertita in modo equilibrato dagli intervistati (cfr. graf. 20): la maggior parte delle risposte si concentra nella modalità mediana con il 48,3% .

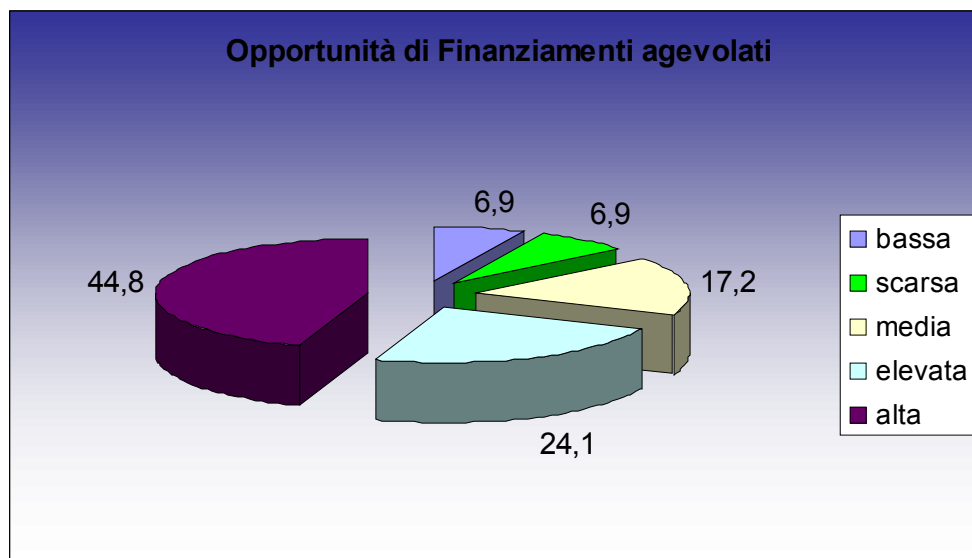
Grafico 20



Fonte: indagine diretta 2005

Come si nota dal grafico 21, la stragrande maggioranza degli intervistati gradirebbe avere un maggiore approfondimento in ambito di finanziamenti agevolati: nell'ottica della creazione d'impresa questo aspetto viene tenuto in particolare considerazione anche in termini di politica decisionale da parte dell'azienda.

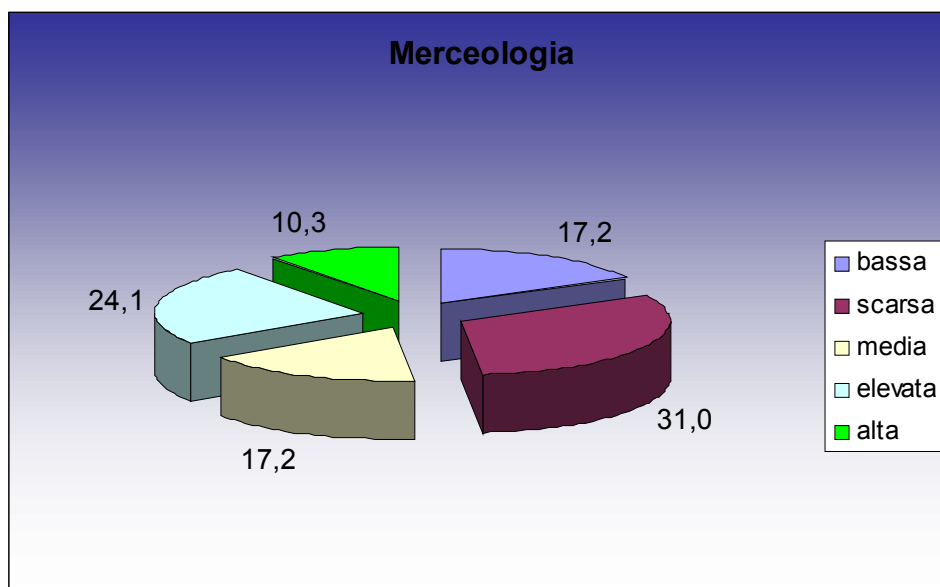
Grafico 21



Fonte: indagine diretta 2005

Merceologia non costituisce una disciplina la cui esigenza di approfondimento è particolarmente sentita (cfr. graf. 22): il 48% percepisce, infatti, un bisogno basso o scarso, il 17,2% medio ed il 34,4% alto od elevato.

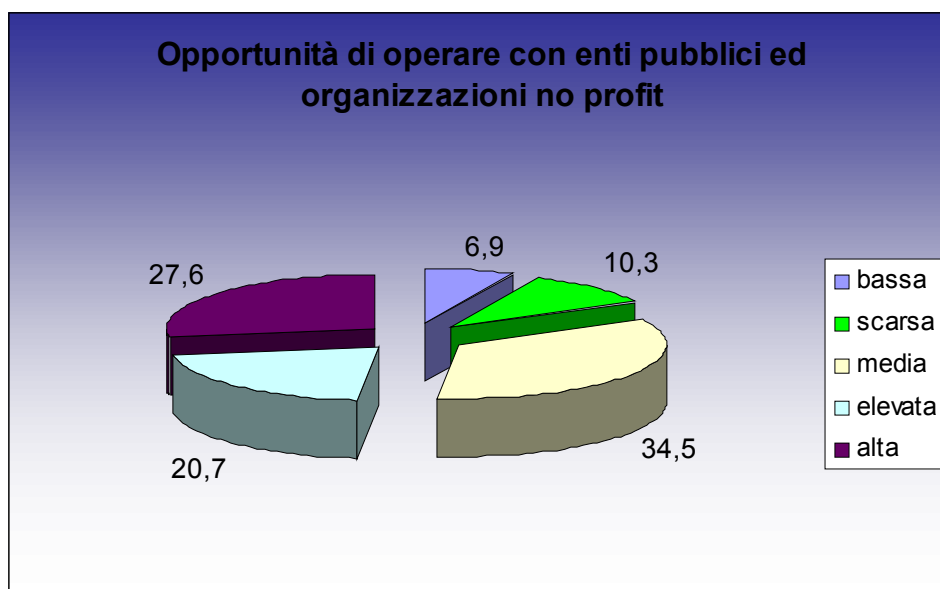
Grafico 22



Fonte: indagine diretta 2005

Al contrario la possibilità di avere informazioni relative ad opportunità di collaborazione con enti pubblici e/o organizzazioni no profit viene considerata un'esigenza alquanto sentita (cfr. graf. 23): soltanto il 17,2% la quantifica in modo scarso o basso.

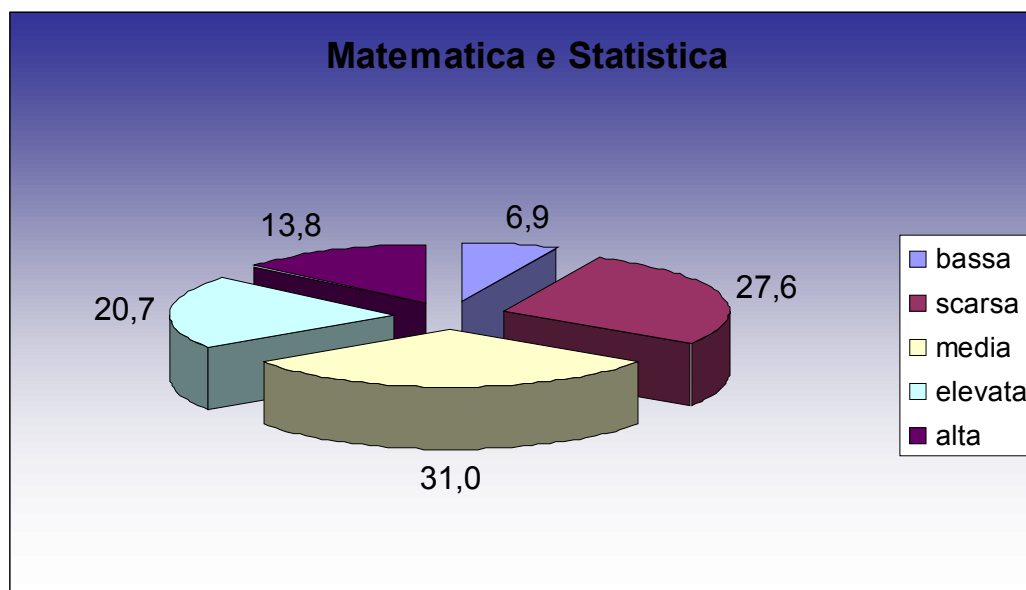
Grafico 23



Fonte: indagine diretta 2005

La conoscenza di ulteriori nozioni matematiche o statistiche (cfr. graf. 24) è sentita debolmente dagli intervistati. Quasi il 35% assegna a questo bisogno una valutazione bassa o scarsa.

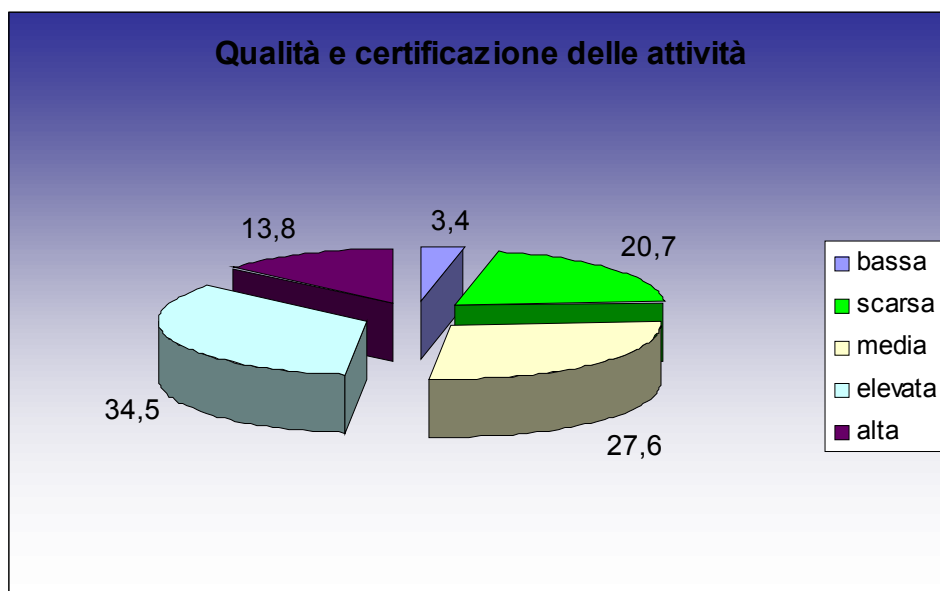
Grafico 24



Fonte: indagine diretta 2005

Approfondimenti in ambito di qualità e di certificazione delle attività sono sentiti necessari da circa il 76% degli intervistati (cfr. graf. 25): l'importanza di controllo sul sistema di realizzazione del prodotto o dell'erogazione del servizio sta entrando a far parte della normale cultura aziendale e della sua routine amministrativa.

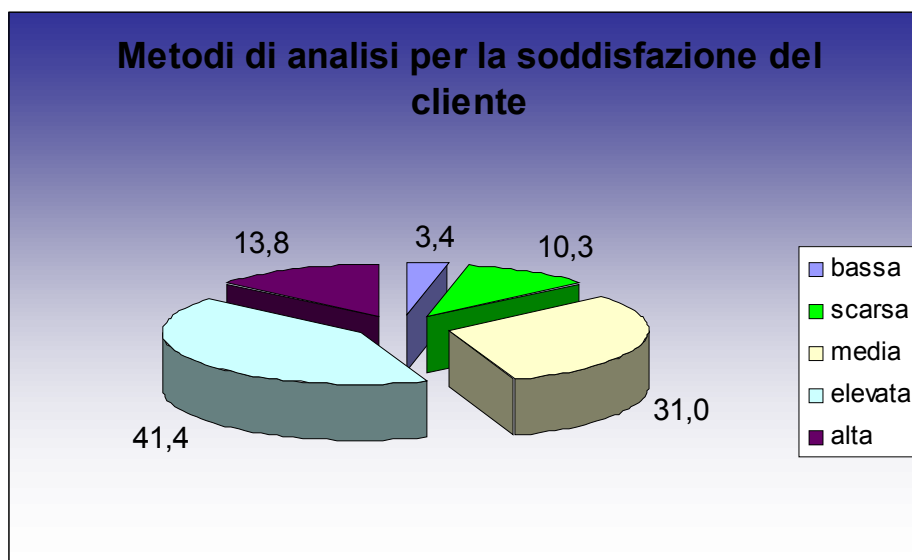
Grafico 25



Fonte: indagine diretta 2005

L'attenzione verso il cliente e, soprattutto verso la sua soddisfazione, è un altro aspetto che gli intervistati vorrebbero approfondire (cfr. graf. 26): il 31% esprime un'esigenza media, il 41,4% elevata ed il 13,8% alta, mentre il 10,3% scarsa ed il 3,4% bassa. Anche in questo caso, l'importanza nei confronti della cura del cliente che negli ultimi anni si è diffusa anche nel mercato italiano, è stata appresa in pieno dagli intervistati che esprimono, però, un bisogno ulteriore di comprensione.

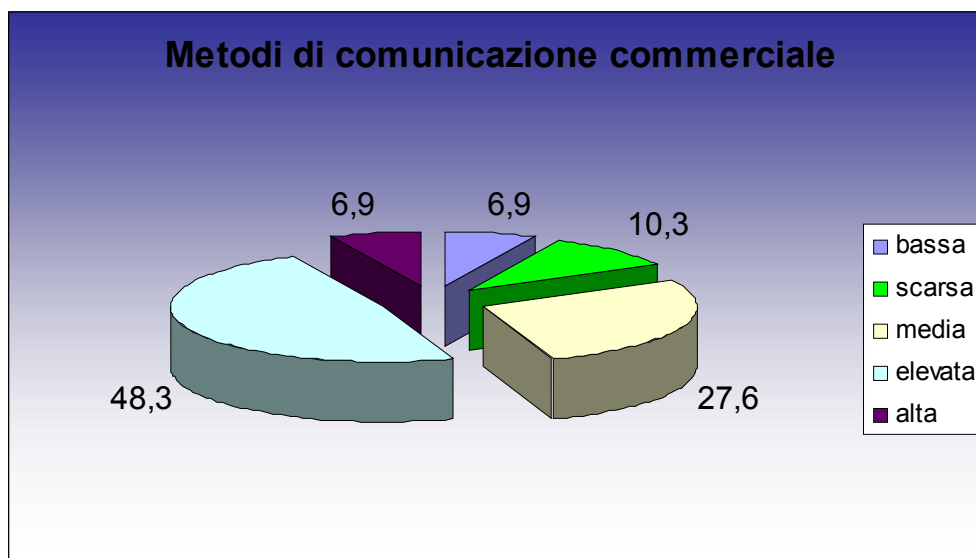
Grafico 26



Fonte: indagine diretta 2005

L'esigenza di approfondimento dei metodi di comunicazione commerciale è valutata in modo forte dai rispondenti (cfr. graf.27): infatti ben il 48,3% considera come elevato questo bisogno formativo, il 27,6% medio e quasi il 7% alto. Il 17,2% non ritiene necessario l'ulteriore studio di questo argomento.

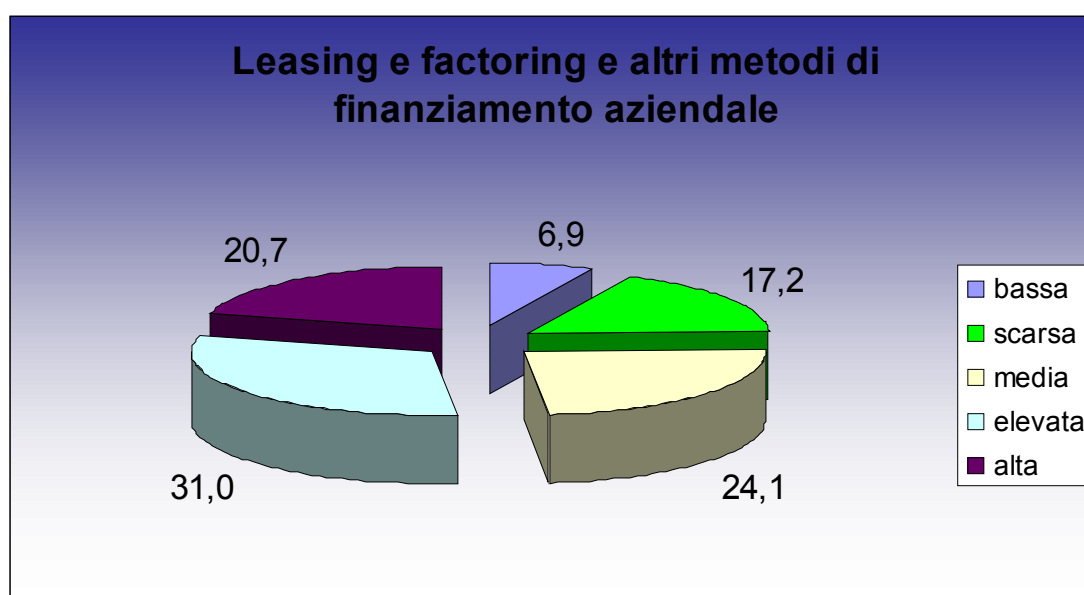
Grafico 27



Fonte: indagine diretta 2005

L'acquisizione di ulteriori nozioni sui metodi di finanziamento aziendale è un altro tema particolarmente sentito dagli intervistati (cfr. graf. 28): il 76% di essi valuta l'esigenza formativa connessa all'argomento da media ad alta ed il restante 24% bassa o scarsa.

Grafico 28

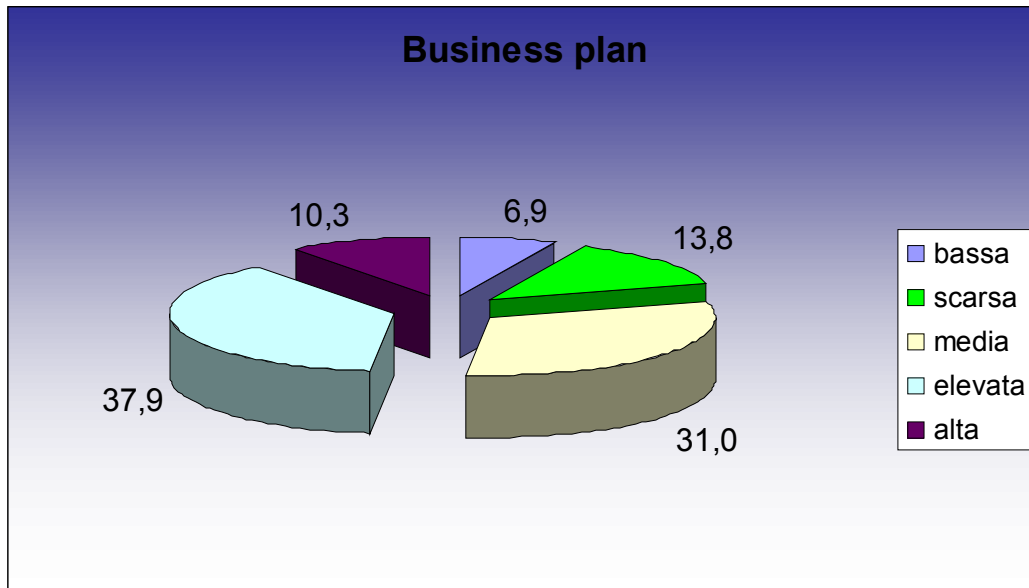


Fonte: indagine diretta 2005

Infine, la necessità di approfondire le metodologie di business plan è ritenuta alta dalla maggioranza dei rispondenti (cfr. graf.29).

Una buona pianificazione delle attività fatta a monte è considerata positivamente da quasi l'80% che evidentemente comprende i benefici effetti che può avere sulla gestione efficace ed efficiente dell'attività economica.

Grafico 29



Fonte: indagine diretta 2005

I formatori

I formatori che operano nell'ambito dei corsi IFTS regionali hanno prevalentemente un'estrazione professionale direttamente collegabile ad enti d'istruzione di vari livelli e gradi. Infatti la docenza a cui viene affidata la didattica è costituita da professionisti operanti nell'ambito del mondo del lavoro, oltre che da professori titolari di cattedre universitarie o da insegnanti delle scuole medie superiori.

Essi hanno in genere una biografia professionale piuttosto lineare: hanno lavorato spesso con un unico Ente dal quale vengono stabilizzati, in termini di rapporto di lavoro, in genere in tempi brevi. Il bagaglio culturale (formale) di base è normalmente di livello medio-alto (diploma) o universitario (laurea).

I titoli di studio più bassi risultano tendenzialmente residuali, e generalmente limitati ai formatori più anziani.

È da rilevare, tuttavia, che parallelamente a questo innalzamento del titolo di studio dei formatori più giovani vi è una minore esperienza *sul campo* da parte loro.

Vale la pena soffermarsi sulla tipologia di formatore la cui estrazione giunge dal mondo professionale.

Si fa riferimento a tutti coloro che appartengono ad ordini professionali e costituiscono, per così dire, i tecnici od esperti di settore.

Essi grazie al loro necessario inserimento e contatto quotidiano con l'ambiente lavorativo, rappresentano una risorsa strategica a cui far riferimento nel momento in cui vi è un bisogno formativo rivolto prevalentemente all'acquisizione di competenze tecniche e specialistiche.

Non sempre, infatti, viene garantita nell'offerta formativa, un'adeguata rappresentanza di questa tipologia di formatori.

Come evidenziato precedentemente, l'insegnamento in ambito universitario o in ambito scolastico superiore è l'estrazione di una parte dei formatori che per loro stessa natura sono orientati maggiormente ad un insegnamento la cui componente teorica e formale sia preponderante.

Sembra che questo modello possa garantire soltanto una parte degli aspetti utili e necessari ad una formazione completa, trascurando, o non approfondendo in modo totale, l'aspetto pratico ed operativo degli argomenti.

Si può, pertanto, rintracciare nella figura professionale del formatore una presenza di conoscenze di fondamento teorico della materia e competenze tecniche di natura generale difficilmente adattabili ed esportabili ad ambiti lavorativi specialistici e di settore.

I gap formativi

L'indagine svolta sembra fornire importanti indicazioni in tema di formazione, utili sia a fini di programmazione sia per la diffusione presso gli stessi interpreti dell'offerta formativa, ovvero i formatori, sia per far emergere eventuali vuoti di apprendimento.

Ed è su quest'ultimo aspetto che è necessario riflettere.

È chiara, da quanto riportato quantitativamente precedentemente, l'esigenza che gli intervistati, attraverso le loro risposte, fanno emergere: il bisogno di gran lunga più sentito è quello dell'acquisizione di competenze utili nella vita lavorativa di ogni giorno e spendibili realmente nel mercato del lavoro grazie anche alla loro elevata specificità.

Sia in riferimento alla formazione avuta sia a quella desiderata, l'attenzione viene rivolta verso nozioni che superino l'aspetto teorico degli argomenti trattati e si concentrino su tematiche pratiche ed operative.

Ne è testimonianza l'esigenza espressa in modo chiaro di avere quali docenti tecnici od esperti di settore.

Questo bisogno è valutato fortemente dai rispondenti che vedono in una docenza così qualificata un aiuto verso l'inserimento nel mercato del lavoro.

Inoltre, a conferma di ciò, è l'indicazione emersa di una didattica che preveda forme di insegnamento innovative da quelle tradizionali, quali lo stage od il tirocinio od il training on the job, forme queste che consentono il diretto contatto con l'ambiente lavorativo.

Altro esempio che sembra opportuno riportare, è rappresentato dalla conoscenza delle lingue straniere. Gli intervistati, nel confermare l'importanza della effettiva padronanza di un linguaggio estero, sottolineano la necessità di acquisire anche una terminologia tecnica che possa aiutare l'interessato nella vita lavorativa.

Il vantaggio di una tale impostazione della formazione, per così dire orientata all'*operatività*, è ritenuta e valutata anche come un vero e proprio elemento di vantaggio competitivo.

Alla luce di tali indicazioni emergono alcuni aspetti trascurati e scarsamente tenuti in considerazione nella fase didattica dell'offerta formativa.

È possibile, infatti, distinguere dei veri e propri *gap* formativi da divulgare presso i formatori e sulla base dei quali rimodellare la formazione.

Risulta evidente un fabbisogno di formazione orientato al lavoro ed al settore di inserimento. Ciò significa soddisfare un'esigenza di *personalizzazione* della formazione e di maggiore *specificità*.

Nell'ambito delle materie di insegnamento è necessario che sia prevista una parte nella quale siano approfonditi argomenti tecnici ed esecutivi. L'aspetto teorico dell'insegnamento viene indicato come un'esigenza secondaria da subordinare a regole operative ed a suggerimenti reali utili da spendere quotidianamente.

Tali considerazioni risultano essere ancora più fortemente richieste nel momento in cui si considera la possibilità di avviare un'attività in proprio.

Gli intervistati lamentano una scarsa conoscenza delle regole e della legislazione del settore di appartenenza e, pertanto, dovrebbe essere previsto un approfondimento di tale argomento nell'ambito di moduli di natura giuridica.

Altro elemento che dovrebbe essere più approfondito da parte dei formatori è l'acquisizione di informazioni circa la possibilità di accedere a finanziamenti agevolati per l'avvio o la consolidazione di attività in proprio.

Dovrebbe essere prevista una didattica che approfondisca, per ogni ambito lavorativo specifico nel quale la formazione si inserisce, una panoramica sulle possibili fonti di acquisizione di risorse finanziarie di aiuto e sostegno all'imprenditoria o di agevolazione fiscale. Le nozioni apprese dovrebbero essere contraddistinte, come ampiamente argomentato, in forma semplice e diretta ed in termini di azioni da compiere concrete per poter accedere a tali agevolazioni.

Altra *lacuna* si trova nel settore dell'informatica e dei programmi software. L'esigenza di acquisire competenze che oltrepassino quelle di base, viene associata alla necessità di saper utilizzare pacchetti applicativi specifici e di largo utilizzo nell'ambito lavorativo di inserimento dei destinatari.

Frutto di una maggiore competitività in ambito economico e di una diffusa consapevolezza che anche in Italia si è affermata, risulta essere il bisogno di ulteriore apprendimento per quanto riguarda il rapporto con il cliente.

Questo *gap* si concretizza in un approfondimento di due aspetti.

Il primo è costituito dalla comunicazione commerciale. È sentita la necessità dello studio delle tecniche attraverso le quali è possibile migliorare il rapporto e la fiducia con la clientela.

Il secondo è rappresentato dall'approfondimento delle tecniche di analisi della soddisfazione del cliente. Anche questo bisogno dovrebbe essere considerato nella fase di adeguamento dell'offerta formativa, prevedendo una didattica specifica.

Le Unità Formative Capitalizzabili

Alla luce di quanto esposto precedentemente in merito alla presenza di *gap* formativi ben evidenti emersi dal confronto tra fabbisogni di apprendimento espressi dai destinatari ed didattica impartita in base alle competenze e conoscenze dei formatori, è possibile individuare alcune Unità Formative Capitalizzabili (UFC).

Esse rappresenteranno un elemento di fondamentale importanza di cui tener conto nella fase di programmazione formativa e, soprattutto, in quella dell'erogazione della didattica.

Ciò consentirà di modulare l'apprendimento in base alle necessità espresse dai destinatari in modo tale da consentire anche percorsi individuali che favoriscano l'inserimento autonomo imprenditoriale.

La prima UFC proposta è rappresentata dall'Inglese tecnico.

Il risultato atteso sarà valutato in termini di capacità del formato di conoscere ed utilizzare termini impiegati nel settore specifico di riferimento e dagli "addetti ai lavori".

Le competenze che saranno acquisite permetteranno di dialogare sui luoghi di lavoro e con le istituzioni ed aziende controparti, impiegando terminologia professionale e di settore appropriata, utilizzare la capacità di ascolto attivo e di relazione sia individuale che di gruppo.

La seconda UFC proposta è Informatica e software di settore.

Il risultato atteso sarà valutato in termini di capacità del formato ad utilizzare l'informatica come mezzo di supporto al lavoro attraverso l'impiego di pacchetti applicativi specifici e tecnici.

Le competenze acquisite permetteranno migliorare la qualità del lavoro attraverso l'interfaccia costituita dall'informatica, di utilizzare le capacità di implementazione delle conoscenze, quelle creative ed innovative (elaborazione di prodotti e servizi) e quelle di autopromozione. Vi saranno anche indubbi vantaggi sulla capacità individuale di convivere e governare situazioni in rapido mutamento.

La terza UFC verte sull'approfondimento delle Regole e della regolamentazione di settore. Le finalità perseguite saranno misurate in termini di conoscenze della legislazione di settore utili ad una valutazione del mercato in cui si opera e saranno individuate le norme rilevanti per l'attività lavorativa.

Le competenze che si avranno consentiranno la padronanza dei principi fondamentali legislativi e l'interpretazione degli «spazi normativi» di discrezionalità e di utilizzare la capacità di elaborare comportamenti professionali attivi giuridicamente corretti.

La quarta UFC propone lo studio delle metodologie di analisi per la soddisfazione del cliente. Gli obiettivi che si intendono raggiungere saranno la padronanza e la conoscenza delle principali tecniche utilizzate per verificare la soddisfazione della clientela e la piena capacità di valutare ed interpretarne i risultati.

Le competenze conseguite forniranno gli strumenti necessari ed utili alla realizzazione di una azione mirata alla verifica della soddisfazione del cliente, implementandola nell'ambito della propria attività lavorativa e di realizzazione del prodotto/servizio.

La quinta UFC è costituita dai metodi di comunicazione commerciale.

L'obiettivo sarà valutato in termini di miglioramento e facilità nelle capacità di relazione con la controparte commerciale.

Le competenze che si acquisiranno consentiranno l'utilizzo e la padronanza di strumenti di comunicazione, di sviluppo delle capacità relazionali al fine di migliorare l'attività lavorativa.

Note:

Si ricorda, in base a quanto già argomentato nel paragrafo precedente, che la scala di valori è composta da cinque modalità: da 1=totale disaccordo a 5=totale accordo.

² Nello specifico: disaccordo=risposte 1+2 ; accordo=risposta 3 ; elevato accordo=risposta 4+5

Allegato 1

SCHEDA DI RILEVAZIONE

1 Nome e Cognome intervistato

Firma

Titolo del corso

Codice Corso

2 Sesso M F

3 Et  18-30 31-40 41-55 +56

4 **Titolo di studio** Lic. Scuola media inferiore

Lic. Scuola Media superiore (*specificare*)

Diploma di laurea (*specificare*)

Laurea (*specificare*)

Master post universitario (*specificare*)

5 **Dia una valutazione (da 1 totale disaccordo a 5 totale accordo) sulle seguenti affermazioni relative alle caratteristiche strutturali che un percorso formativo dovrebbe possedere**

Sia rivolto prevalentemente all'acquisizione di
attitudini/capacità tecniche (*saper fare*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sia rivolto prevalentemente all'acquisizione di competenze
gestionali/comportamentali (*saper essere*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sia rivolto prevalentemente all'acquisizione di competenze trasversali (inglese,
sicurezza sul lavoro, informatica)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Di avere prevalentemente docenti che siano tecnici o
professionisti del settore

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Di avere prevalentemente docenti universitari

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Di avere modalità di svolgimento adattabili alle esigenze individuali di ogni
partecipante

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**6 Quali fra le seguenti metodologie didattiche preferirebbe per i corsi di
formazione? (massimo 2 risposte)**

- Aula: lezione tradizionale
- Aula: corso interattivo
- Training on the Job

- Formazione a distanza
- Stage
- Work experience

7 Dia una valutazione (da 1 totale disaccordo a 5 totale accordo) sulle seguenti affermazioni relative al settore nel quale vorrebbe inserirsi o nel quale è già inserito

alta competitività

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

alta dinamicità

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

manca di professionisti a causa dell'elevato ritmo di trasformazione delle tecniche/tecnologie usate

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

scarsa possibilità di trovare lavoro

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

bisogno futuro di aggiornamento (formazione continua)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8 In base al percorso di studi svolto ed in corso di svolgimento, individui, tra gli aspetti riportati di seguito, quelli che a suo giudizio sente di dover maggiormente approfondire per poter affrontare il mondo del lavoro (massimo 3 risposte)

Contabilità

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Informatica e programmi software

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Conoscenza ed analisi del mercato in cui si vuole operare

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Competenze economiche e di gestione aziendale

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Competenze e conoscenze tecniche

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Bilancio aziendale

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Competenze in materia fiscale

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Opportunità di Finanziamenti agevolati

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Merceologia

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Informativa sulle opportunità di operare con enti pubblici ed organizzazioni no profit

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Matematica e Statistica

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Qualità e certificazione delle attività

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Metodi di analisi per la soddisfazione del cliente

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Metodi di comunicazione commerciale

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Leasing e factoring e altri metodi di finanziamento aziendale

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Business plan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Grazie per la collaborazione!
Le sue risposte contribuiranno a migliorare

l'offerta formativa nel tempo