

Workshop day: INDUSTRY 4.0

DOVE VA LA FORMAZIONE CONTINUA NELLE AZIENDE

Report gruppo di lavoro agenzie formative

I risultati emersi dai lavori svolti delineano alcuni elementi che tracciano il percorso che, secondo, i componenti del gruppo, andrebbe seguito nel lavoro da svolgere con le aziende clienti.

- 1) **Il bisogno di nuove competenze per chi svolge l'analisi del fabbisogno.** Sono necessarie per l'assunzione di un ruolo più consulenziale. Il *know how* è funzionale a tradurre e indurre un fabbisogno formativo orientato ai temi emergenti. La funzione di "traduzione" è già (o dovrebbe esserlo) nel ruolo dell'analista, per la funzione di "induzione" sono necessarie ulteriori conoscenze e competenze tematiche da integrare, se necessario, con il supporto di esperti di settore.
- 2) **L'impostazione dell'analisi del fabbisogno che tenga conto a priori delle politiche e delle tendenze in atto sul tema *Industry 4.0*.** Si rileva la necessità di far riferimento a fonti certe e documentate.
- 3) **L'analisi organizzativa che precede l'analisi del fabbisogno.** Si rileva l'importanza, e talvolta la necessità di partire dall'analisi dei sistemi organizzativi aziendali e di innestare su tale analisi quella del fabbisogno. Dalle esperienze di contatto con le aziende, soprattutto piccole e piccolissime, emerge come necessario il supporto all'analisi e ridefinizione dell'organizzazione aziendale come elemento propedeutico all'individuazione della formazione necessaria allo sviluppo. Si conferma la visione anche consulenziale dell'agenzia formativa.
- 4) **Le competenze individuali devono diventare competenze dell'organizzazione.** Vanno creati sistemi interni di interazione tra le risorse umane e di formalizzazione dei processi di apprendimento, anche con riferimento al passaggio generazionale.

- 5) **L'integrazione tra i sistemi finalizzati all'apprendimento.** Le politiche di governo dei sistemi formativi vanno sempre di più integrate, con particolare riferimento a formazione dei *NEET*, formazione iniziale, formazione continua.
- 6) **L'accompagnamento alla transizione.** Le micro, piccole e (talvolta) anche medie imprese, e comunque tutte quelle caratterizzate da criticità strutturali, vanno accompagnate in questa fase di cambiamento in modo da incidere sui sistemi organizzativi interni al fine di renderli funzionali ad una svolta come *Industry 4.0*. Questo accompagnamento si traduce, tra l'altro, in un supporto al rafforzamento delle *soft skills*.
- 7) **La cultura di rete per rendere più possibile l'innovazione.** Molte piccole imprese sono interessate ad innovare in chiave 4.0 ma hanno problematiche oggettive che ne limitano le iniziative. Sarebbe utile promuovere una cultura di rete che permetta di fornire supporto alle aziende che manifestano questo bisogno. Un *Hub di prossimità* con queste premesse fondanti sarebbe funzionale a tale scopo.
- 8) **La formazione è necessaria per tutti.** Anche i formatori e gli *stakeholder* hanno bisogno di formazione per essere preparati, ciascuno con riferimento al suo ruolo, alla funzione che devono svolgere in questa fase di svolta epocale. Per i formatori si propone la creazione di un gruppo di autoapprendimento che si riunisca periodicamente al fine di imparare e stimolare il confronto.
- 9) **La valorizzazione dell'apprendimento.** Datori di lavoro e lavoratori vanno adeguatamente sensibilizzati (anche attraverso la proposizione di buone pratiche) sul tema dei crediti formativi e della certificazione delle competenze, che attualmente, nonostante gli sviluppi anche normativi a livello europeo, nazionale e regionale, trovano poco interesse e riscontro e che invece costituiscono una valorizzazione anche formalizzata dell'avvenuto apprendimento.