



Nouveaux outils pour nouvelles compétences en formation par le travail

"Nuovi strumenti per nuove competenze nell'apprendimento basato sul lavoro"



Cassetta degli attrezzi

“NT4S” è un progetto cofinanziato nell'ambito del programma Erasmus+ (AC2).

(Progetto n°17PP0008 - Convenzione di sovvenzione n°2017-1-BE01-KA202-024778)

Il progetto si è svolto tra il 2017 e il 2019 e ha riunito sei partner di cinque paesi diversi.



Erasmus+

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

INDICE

1.	Introduzione	2
2.	I partner di progetto	5
3.	Approccio al progetto	7
3.1.	Criteri per la selezione e la raccolta degli strumenti	7
3.2.	Presentazione e scambio degli strumenti selezionati	8
3.3.	Esperimenti con i team pedagogici	12
3.3.1.	<i>Kahoot</i>	12
3.3.2.	<i>Valutazione (Tubize)</i>	13
3.3.3.	<i>Valutazione (Habilux)</i>	14
3.3.4.	<i>Diario di apprendimento</i>	15
3.3.5.	<i>Food Advisor</i>	16
3.3.6.	<i>Strumento contro la discriminazione</i>	17
3.3.7.	<i>Epilogo della fase</i>	17
3.4.	Laboratori nazionali	20
3.5.	La settimana di formazione in Belgio	23
3.6.	Esperimenti nazionali.....	26
3.7.	Finalizzazione degli strumenti.....	26
3.8.	Prima valutazione	28
4.	Strumenti comuni	30
4.1.	Kahoot.....	30
4.2.	Valutazione.....	30
4.2.1.	<i>Contenuto</i>	30
4.2.2.	<i>Indicazioni e suggerimenti per l'uso</i>	31
4.3.	Stage advisor.....	32
4.3.1.	<i>Contenuto</i>	32
4.3.2.	<i>Indicazioni e suggerimenti per l'uso</i>	32
4.4.	Antidiscriminazione.....	33
4.4.1.	<i>Contenuto</i>	33
4.4.2.	<i>Indicazioni e suggerimenti per l'uso</i>	33

5.	Esperimenti nazionali	36
5.1.	Kahoot.....	36
5.2.	Valutazione.....	36
5.3.	Stage advisor.....	37
5.4.	Strumento contro la discriminazione	38
5.5.	Sintesi.....	40
6.	Analisi degli strumenti in termini di discriminazione.....	42
6.1.	Video Kahoot.....	42
6.2.	Valutazione (Tubize).....	42
6.3.	Valutazione (Habilux).....	43
6.4.	Diario di apprendimento.....	44
6.5.	Food advisor (IT)	45
6.6.	Strumento contro la discriminazione	45
7.	Cassetta degli attrezzi	47
7.1.	Kahoot.....	48
7.2.	Valutazione.....	49
7.3.	Stage advisor.....	50
7.4.	Antidiscriminazione	52
7.5.	Diario di apprendimento.....	53
7.6.	Tabella di marcia per il futuro.....	53
7.7.	Composizione del paniere	54
7.8.	Riunione mattutina.....	54
7.9.	Valori umani (britannici)	54
7.10.	Storytelling (apprendistato nel settore turistico e alberghiero).....	54
7.11.	Spazio interdisciplinare di costruzione	54
8.	Conclusioni	56

INTRODUZIONE



1. Introduzione

Per ragioni che riguardano sia la motivazione dei discenti che l'adattamento della formazione alle esigenze espresse dai datori di lavoro, nella maggior parte dei paesi europei sono in aumento i modelli di apprendimento che avvicinano la formazione al mondo delle imprese. Sistema duale, alternanza scuola-lavoro, stage in azienda, contratti di inclusione, imprese di formazione attraverso il lavoro (o imprese formative) ... i sistemi si moltiplicano intorno al modello di formazione mediante il lavoro.

Nel settore dell'inclusione socioprofessionale, che si rivolge in particolare ai gruppi vulnerabili, il modello di formazione basato sul lavoro consente lo sviluppo personale di competenze chiave, migliorando le possibilità di accesso a un processo di formazione che fornisce qualifiche a persone solitamente lontane dal mondo del lavoro e che sono per di più esposte al rischio di esclusione sociale.

L'approccio tipico alla formazione in situazione di lavoro è quindi caratterizzato da una reale socializzazione dell'apprendimento (*peer education*, condivisione continua con i responsabili della formazione e con il gruppo di discenti) e, non basandosi esclusivamente su corsi impartiti in classe, consente un tipo di organizzazione formativa che risponde meglio alle esigenze delle persone con un basso livello di istruzione e che hanno maggiori probabilità di essere emarginate socialmente.

Durante la formazione mediante il lavoro, il/la discente acquisisce le competenze specifiche associate alla sua vocazione professionale e un'ampia gamma di importanti *soft skills*, necessarie e utili per svolgere un'attività sul mercato del lavoro in tutti i suoi aspetti: comunicazione, *problem solving*, organizzazione, gestione del tempo, ecc.

Tuttavia, se il sistema appare buono sul terreno, non basta decidere di fare un partenariato formazione - impresa per farlo funzionare: trasmissione di conoscenze, gesti tecnici, attitudini professionali, motivazione dei/delle discenti a completare la loro formazione e a entrare in permanenza nel mondo del lavoro, sostegno per rimuovere tutti gli ostacoli alla loro inclusione, sono altrettanti elementi che non possono essere improvvisati. *Al contrario*, lo sviluppo della formazione legata al mondo del lavoro richiede piuttosto un'organizzazione pedagogica rigorosa e adeguata.

Questo è il contesto del progetto "New Tools for New Skills" (NT4S), che mira in particolare allo sviluppo di strumenti di apprendimento innovativi per contesti formativi basati sul lavoro.

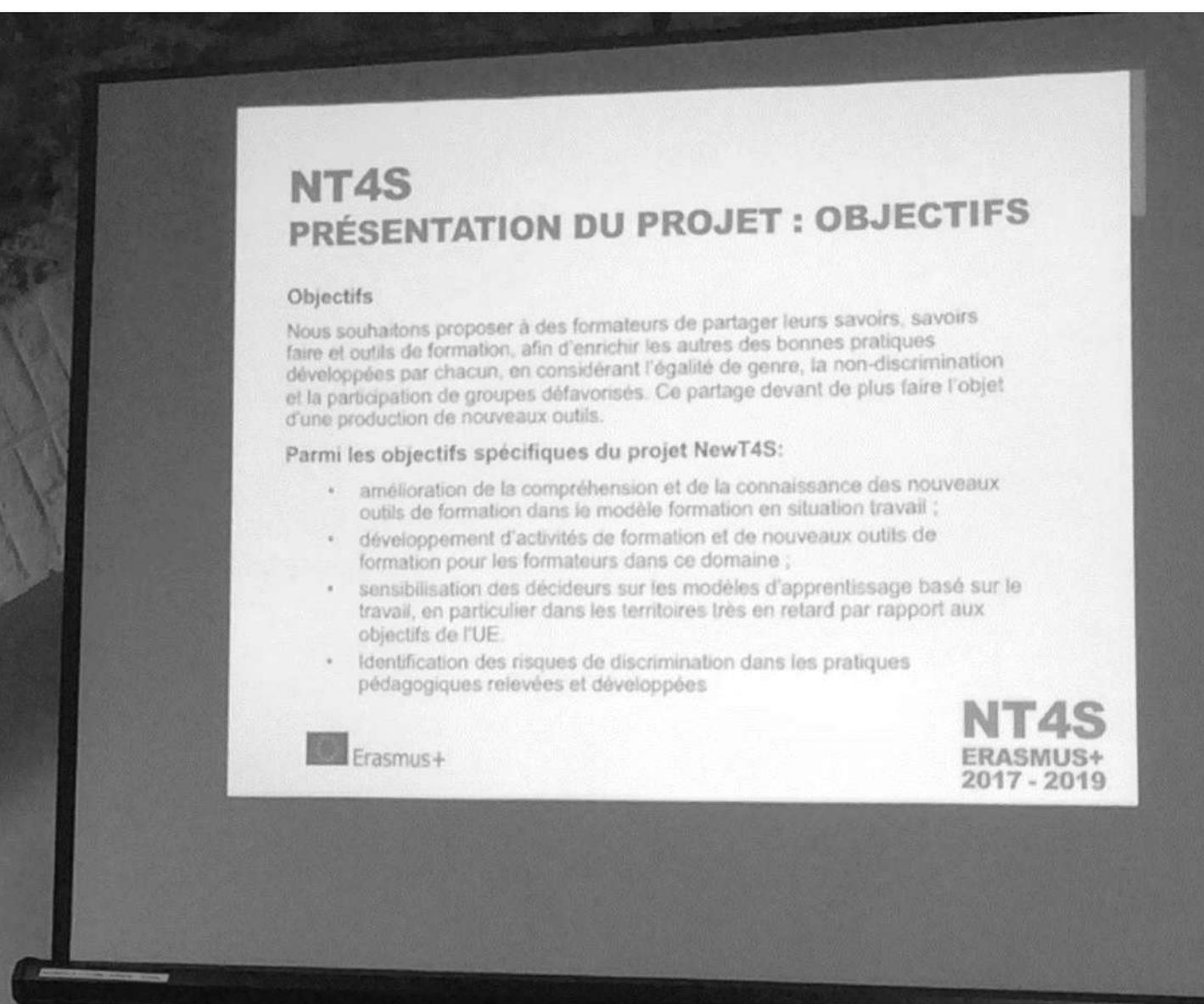
Il progetto ha i seguenti obiettivi:

- migliore comprensione e conoscenza dei nuovi strumenti di formazione nel modello di formazione in situazioni lavorative;
- sviluppo di ulteriori attività di formazione e di strumenti di formazione per i formatori;
- sensibilizzazione dei decisori politici sui modelli di apprendimento in situazioni lavorative, in particolare nei territori in ritardo rispetto agli obiettivi dell'Unione europea.

Mirando al miglioramento delle competenze, il progetto ha permesso ai formatori di condividere conoscenze, know-how e strumenti formativi, al fine di arricchirsi reciprocamente con le buone pratiche sviluppate da ciascuno, con particolare attenzione alla parità di genere, alla non discriminazione e alla partecipazione dei gruppi svantaggiati. Questo scambio ha portato alla produzione di nuovi strumenti.

Dopo due anni di lavoro, il consorzio dei partner presenta in questa sede la sua cassetta degli attrezzi pedagogici, ripercorrendo la storia dello sviluppo dei suoi contenuti.

Gli strumenti che contiene sono il risultato di un lavoro collettivo e collaborativo tra formatori e supervisor tecnici (mentor) coinvolti nel progetto.



Riunione inaugurale a Charleroi, nel gennaio 2018, per ripercorrere gli obiettivi del progetto...

I PARTNER DEL PROGETTO



2. I partner di progetto

Il progetto ha riunito sei partner provenienti da cinque paesi diversi:



<http://www.aid-com.be/>

(BE)



www.aspire-i.com

(UK)



<https://www.convergences-emploi.fr/>

(FR)



www.csc-en-ligne.be

(BE)



www.scformazione.org

(IT)



www.spi.pt

(PT)

APPROCCIO DEL PROGETTO



3. Approccio del progetto

Il progetto “NT4S” trova le sue radici nel lavoro sviluppato dal precedente progetto, “Experience For Training” (EFT), cofinanziato dal programma Erasmus+ (AC2), tra il 2015 e il 2017. Questo partiva dal postulato che l'apprendimento basato sul lavoro - o “Formazione mediante il lavoro” - è sempre più riconosciuto come un potente strumento per sviluppare competenze chiave in materia di occupabilità e di lotta all'esclusione sociale.

I risultati di quel progetto furono i seguenti:

- un'analisi comparativa delle esperienze di formazione sul lavoro in 5 paesi europei;
- una definizione condivisa di formazione mediante il lavoro e un quadro di riferimento comune per il lavoro di formatore/formatrice mediante il lavoro;
- una serie di raccomandazioni sull'approccio alla “Formazione mediante il lavoro”.

Sulla base di questi risultati e di alcune riflessioni emerse durante il progetto, NT4S si prefigge di approfondire alcuni temi legati alla formazione mediante il lavoro, per arrivare alla condivisione e alla costruzione di strumenti pedagogici pertinenti, che possano essere utilizzati per l'apprendimento in contesto lavorativo.

I/le formatori/formatrici della rete di partner sono stati coinvolti fin dall'inizio del progetto, apportando le loro esperienze sul terreno per identificare e considerare:

- le loro esigenze in termini di competenze e di materiale didattico;
- gli strumenti e le pratiche esistenti nelle loro organizzazioni;
- gli strumenti mancanti o che richiedono migliorie;
- l'analisi di nuovi strumenti in relazione alla lotta alla discriminazione.

3.1. Criteri per la selezione e la raccolta degli strumenti

In occasione dell'incontro di lancio del progetto a Charleroi (Be) nel gennaio 2018, i partner si sono concentrati su alcune competenze e hanno deciso di raccogliere strumenti focalizzati su uno dei seguenti aspetti:

1. **Formalizzare** l'apprendimento tecnico sul luogo di lavoro;
2. Lavorare sulle **competenze di base** (lettura, scrittura, calcolo) sul luogo di lavoro;
3. Lavorare sulle competenze professionali **comportamentali** e sulle competenze **trasversali** (*life skills*) sul luogo di lavoro;
4. **Valutare** i/le discenti sul luogo di lavoro.

Una volta definiti tali criteri, i formatori e le formatrici interessati/e hanno condotto una ricerca interna nelle rispettive organizzazioni per mappare gli strumenti pedagogici ritenuti pertinenti nel contesto della formazione attraverso il lavoro, in termini sia di innovazione sia di prestazioni ottenute.

L'obiettivo era quindi quello di raccogliarli per presentarli e condividerli con gli altri formatori durante il secondo incontro dei partner.

3.2. Presentazione e scambio degli strumenti selezionati

In occasione del secondo incontro a Bradford (Regno Unito) nel maggio 2018, ciascun partner ha presentato gli strumenti individuati sulla base dei criteri di selezione di cui sopra.

Il partner belga **AID Coordination** ha presentato tre strumenti dei centri di formazione della sua rete: **“Autovalutazione”** (AID Tubize), **“Autovalutazione”** (AID Habilux) **“Tabella di marcia per il futuro”** (AID Soleilmont).

Da parte sua, il secondo partner belga, **CSC Diversité**, che si occupa più specificamente dell'analisi trasversale delle mansioni dal punto di vista della lotta alla discriminazione, ha presentato uno **“strumento contro la discriminazione”**. Il tema del sostegno, che non appariva a priori come un potenziale strumento in sé, ha suscitato grande interesse tra i partecipanti.

Scuola Centrale Formazione e il suo centro di formazione associato “Fomal” (di Bologna), ha proposto 3 strumenti: **“Food advisor”**, **“Kahoot”**, **“Valutazione della condotta professionale”**. Questi strumenti sono utilizzati presso il centro di formazione e dalla cooperativa sociale associata al centro, EVT, partner del progetto precedente (“EFT”).

Il partner francese, **Convergence Emploi Cergy**, ha portato gli strumenti utilizzati quotidianamente dai suoi formatori di coltivazione di ortaggi: **“Riunione mattutina”**, **“Riunione di valutazione”**, **“Composizione e ragionamento”**.

Nella sua selezione, **Aspire** (Regno Unito) si è concentrata sulle competenze trasversali di educazione civica e sulla valutazione delle competenze: **“Diario di apprendimento”**, **“Valori umani (britannici)”**, **“Valutazione basata sulle competenze”**.

Infine, il partner portoghese **SPI** ha proposto strumenti settoriali, che potrebbero essere adatti ad altri partner che organizzano corsi di formazione simili ai suoi: **“Storytelling - Guida per l'apprendimento della storia del settore turistico-alberghiero”**, **“Spazio interdisciplinare di costruzione”**.

STRUMENTI	COMPETENZE TECNICHE	COMPETENZE DI BASE	COMPETENZE TRASVERSALI	VALUTAZIONE
AUTOVALUTAZIONE AID TUBIZE (BE)				X
AUTOVALUTAZIONE AID HABILUX (BE)	X			
TABELLA DI MARCIA DI AID SOLEILMONT (BE)			X	
STRUMENTO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE (BE)			X	
FOOD ADVISOR (IT)	X	X	X	
VIDEO KAHOOT (IT)	X	X	X	
VALUTAZIONE DELLA CONDOTTA PROFESSIONALE (IT)				X
RIUNIONE MATTUTINA (FR)			X	X
RIUNIONE DI VALUTAZIONE (FR)			X	X
COMPOSIZIONE E RAGIONAMENTO (FR)	X	X		
DIARIO DI APPRENDIMENTO (REGNO UNITO)	X	X	X	
VALORI UMANI/BRITANNICI (REGNO UNITO)			X	
VALUTAZIONE BASATA SULLE COMPETENZE (REGNO UNITO)				X
STORYTELLING - GUIDA PER L'APPRENDIMENTO DELLA STORIA DEL SETTORE TURISTICO E DELL'INDUSTRIA ALBERGHIERA (PT)			X	
SPAZIO INTERDISCIPLINARE DI COSTRUZIONE (PT)	X	X		

Tabella 1 - Elenco degli strumenti presentati dai partner, in relazione alle competenze mirate.

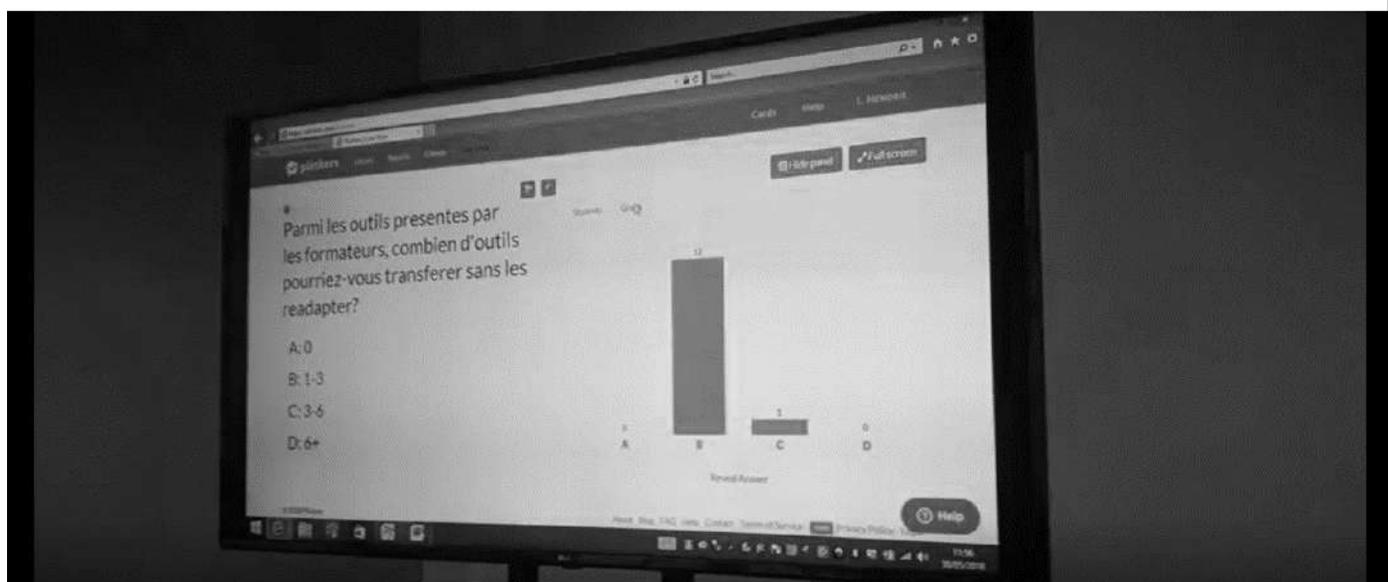
I formatori hanno quindi selezionato sei strumenti presentati dai loro colleghi per testarli nel loro centro di formazione tra giugno e ottobre 2018. Per fare questa scelta, i partner hanno utilizzato uno strumento interattivo¹ che facilita la discussione e lo scambio sui risultati della selezione.

Analizzando la scelta dei formatori e delle formatrici, si può notare che il 50% degli strumenti scelti riguarda competenze di base, il 66% competenze tecniche e trasversali e uno strumento si rivolge specificamente alla valutazione delle competenze acquisite in un contesto di apprendimento mediante il lavoro.

STRUMENTI	COMPETENZE TECNICHE	COMPETENZE DI BASE	COMPETENZE TRASVERSALI	VALUTAZIONE
AUTOVALUTAZIONE AID TUBIZE (BE)				X
AUTOVALUTAZIONE AID HABILUX (BE)	X			
STRUMENTO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE (BE)			X	
FOOD ADVISOR (IT)	X	X	X	
VIDEO KAHOOT (IT)	X	X	X	
DIARIO DI APPRENDIMENTO (REGNO UNITO)	X	X	X	

Tabella 2 - Elenco degli strumenti selezionati dai partner in relazione alle competenze mirate.

¹“Plickers”: un'applicazione digitale multiplatforma basata su una serie di domande a risposta chiusa che raccoglie le opinioni individuali e simultanee di tutti i partecipanti di un gruppo, attraverso un processo di scansione di un codice grafico con uno smartphone, consentendo l'elaborazione istantanea delle risposte.



Incontro transnazionale a Bradford, maggio 2018: selezione degli strumenti mediante il sondaggio "Plickers"...

3.3. Sperimentazioni con i team pedagogici

Una volta effettuata la selezione, i formatori e le formatrici di ciascun partner hanno sperimentato gli strumenti scelti con il proprio team pedagogico in ciascuno dei centri di formazione coinvolti, fornendo in cambio le loro osservazioni e i loro commenti secondo un quadro prestabilito e concordato per consentire un'elaborazione coerente.

Nell'ottobre 2018, in occasione del terzo incontro del progetto a Cergy (FR), dopo aver analizzato i risultati di queste sperimentazioni, Aspire (UK) ha potuto presentare la relazione.

Lo strumento che ha registrato la migliore accoglienza durante questi esperimenti è stato "**Kahoot**", testato principalmente da formatori belgi e inglesi.

Lo strumento "**Autovalutazione**" (AID Tubize) ha anch'esso risvegliato l'interesse di alcuni formatori, che hanno colto l'occasione per testarlo nelle loro attività quotidiane.

Tutti i formatori hanno peraltro dichiarato che gli strumenti testati potrebbero potenzialmente essere utilizzati nel loro lavoro. Tre principali criteri di valutazione qualitativa sono emersi dalle sperimentazioni effettuate:

- Interattività dello strumento;
- Facilità d'uso;
- Capacità di preparare i/le discenti al lavoro.

L'unico inconveniente evidenziato dai formatori era il timore di perdere il valore e il significato degli strumenti al momento di adattarli nella propria lingua e che era dunque necessario tradurli.

3.3.1. Kahoot

Kahoot è uno strumento online per l'apprendimento di specifiche competenze tecniche: si compone di video e questionari interattivi, che possono essere scelti o creati in base a una determinata tematica.

In particolare, lo strumento è stato scelto perché offre un approccio interattivo, che può aumentare significativamente l'interesse e l'impegno dei tirocinanti, lavorando al contempo sulle competenze informatiche ("ICT").

I team pedagogici hanno condotto la sperimentazione con adulti disoccupati e giovani di 16-18 anni in situazione di abbandono scolastico.

- FORCES
 - Amusant, **facile** et interactif
 - **Gratuit**
 - Grand choix de tutoriels
 - **Intéressant et attirant** aux stagiaires
 - Aspect compétitif
- POSSIBILITES
 - **Adaptable** aux apprentissage dans beaucoup de domaines et des cours théoriques
 - Créer des questionnaires en fonction avec certaines qualifications
 - Approche de l'anglais
- FAIBLESSES
 - Nécessité d'avoir une tablette, un smartphone
 - Vidéos doivent être sur YouTube
 - **Trop longue** à mettre des vidéos dans les tutoriels
 - Pas adapté aux illettrés
- MENACES
 - Manque de matériels type tablettes, portables
 - Il faut être préparé s'il n'y a pas d'internet
 - Barriere linguistique



3.3.2. Valutazione (Tubize)

Il modulo di valutazione compilato congiuntamente dal/la discente e dal/la formatore/formatrice diventa qui un'opportunità per commentare un'attività da svolgere, con particolare attenzione a specifici punti di apprendimento e al sentimento generale dei discenti. Va notato che il modulo è sapientemente corredato da "smiley" che indicano le impressioni provate sotto diversi aspetti.

Questo tipo di "giornale di bordo" è stato considerato di uso facile, intuitivo e semplice, migliorando per di più il coinvolgimento e la responsabilizzazione del/la discente.

- FORCES
 - Génère la **confiance en soi**
 - **Simple**
 - Auto-évaluation et rétroaction immédiate
 - Suivi de l'élève
- POSSIBILITES
 - Adaptation aux périodes plus longues
 - **Numérisation** de l'outil et création d'une archive en ligne
 - Echange avec l'équipe encadrante et la CIP
 - Révèle certains traits chez les salariés
- FAIBLESSES
 - Tableau/items trop compliqué
 - **Manque de clarté** sur les items à sélectionner
 - La difficile compréhension par le non-francophone
 - hebdomadaire
- MENACES
 - Risque de mauvaises auto-évaluations par manque de franchise



- **FORCES**
 - Synthétise et schématise les processus de travail
 - Facile et rapide
 - Auto-évaluation
- **POSSIBILITES**
 - Numérisation
 - Ajouter une "légende" pour l'échelle de notation au sein de chaque fiche
 - éléments d'évaluation des compétences transversales
 - Textes plus simple et plus d'images
- **FAIBLESSES**
 - Trop de texte
- **MENACES**
 - Trop de texte pour les stagiaires avec un niveau bas d'Italien



ÉVALUATION TECHNIQUE	Évaluation 1				Évaluation 2				Évaluation 3								
	Stagiaire		Formateur		Stagiaire		Formateur		Stagiaire		Formateur						
	O	S	P	A	O	S	P	A	O	S	P	A	O	S	P	A	
1. Sécurité																	
Les EPI à emporter sont correctement identifiés																	
Les points de sécurité des machines sont vérifiés																	
L'arrimage est réalisé de manière sûre																	
Les procédures en cas d'accident sont connues																	
2. Ergonomie																	
Le chargement et déchargement des machines et autres charges lourdes sont réalisés de manière ergonomique																	
3. Organisation du travail																	
Les machines, outils, matériaux et consommables à emporter sont correctement identifiés																	
La disposition du chargement est judicieuse (chronologie du travail, répartition des charges)																	
4. Installation et replis du chantier																	
Les tâches à réaliser sont reformulées correctement																	
La participation à l'analyse du chantier est bonne																	
Les outils et machines sont nettoyés et rangés																	
Le chantier est nettoyé et rangé en fin d'opération																	
ÉVALUATION COMPÉTENCES TRANSVERSALES PROFESSIONNELLES																	
La répartition des tâches au sein de l'équipe est acceptée																	
Les tâches confiées sont exécutées avec autonomie																	
Le formateur est interpellé en cas de doute																	
Des éventuelles anomalies sont repérées et signalées																	
Les outils et matériels sont manipulés avec soin																	
Commentaires																	
Éval 1 :																	
Éval2 :																	
Éval 3 :																	



3.3.4. Diario di apprendimento

Con questo strumento, i partecipanti possono prendersi il tempo di rivedere la propria giornata e prendere nota delle competenze cui hanno fatto ricorso durante le attività. Possono così riflettere sul proprio lavoro e identificare i punti da migliorare.

Il modulo è stato scelto perché ritenuto idoneo a monitorare l'acquisizione di competenze di base e trasversali, a coinvolgere maggiormente il target di riferimento e, in definitiva, capace di creare una vera e propria dinamica di gruppo. È stato utilizzato anche da adulti non francofoni, che hanno comunque una sufficiente padronanza, per lo meno orale, della lingua.

- **FORCES**
 - Auto-évaluation
 - [Compréhension des compétences techniques et professionnelles](#)
 - Permet d'évaluer le niveau linguistique et de compréhension des stagiaires
- **POSSIBILITES**
 - Aide à l'évaluation finale
 - Révèle certains traits ou certaines choses chez les salariés en insertion
 - Travailler certains [axes linguistiques ou de compréhension](#)
- **FAIBLESSES**
 - [Lassitude à le remplir quotidiennement](#)
 - pas adapté aux salariés qui ne parlent ni n'écrivent la langue
 - Trop de données à traiter
- **MENACES**
 - Les salariés en insertion ne veulent pas le remplir

3.3.5. Food Advisor

Questo strumento aiuta i tirocinanti a comprendere meglio il proprio tirocinio formativo nel settore alberghiero e della ristorazione. A tal fine, richiede che i tirocinanti portino avanti una serie di progetti di ricerca utilizzando le proprie risorse.

Gli obiettivi principali sono:

- Preparare il/la tirocinante alla sua prima esperienza di tirocinio;
- Indurre il/la tirocinante a interrogare la persona responsabile del tirocinio e il luogo di formazione in vista del suo arrivo in azienda;
- Stimolare la curiosità del/la tirocinante.

- **PUNTI DI FORZA**
 - I formatori e le formatrici che lo hanno testato ne hanno notato l'efficacia nel preparare il/la tirocinante per il suo tirocinio esterno.
- **PUNTI DEBOLI**
 - La buona padronanza dello strumento può apparire per contro complessa, certamente per le persone con lacune nelle competenze di lettura, che sarà opportuno assistere... senza minare la loro autonomia.

3.3.6. Strumento contro la discriminazione

Sebbene non incluso nell'elenco iniziale di strumenti in quanto tale, CSC-diversité ha presentato un documento che affronta il tema trasversale della discriminazione.

Vi sono descritti le varie forme di discriminazione, nonché il modo di identificarli il più oggettivamente possibile per segnalarli esplicitamente in una situazione lavorativa. La discriminazione sul lavoro può infatti assumere forme diverse, motivo per cui i formatori italiani hanno deciso di offrire sostegno ai loro team pedagogici che lavorano sia con i giovani e con gli adulti.

Questo futuro strumento, che è stato infine considerato molto utile per lo sviluppo delle competenze di base e del senso civico, valorizza al contempo i momenti di riflessione e lo sviluppo del pensiero critico.

Lo strumento insegna a riconoscere la discriminazione e come gestire i diversi tipi di problemi che insorgono a questo proposito sul lavoro.

Infine, rappresenta un meccanismo adeguato per supportare i formatori nella gestione consapevole e con tutta la professionalità del caso di tematiche sensibili.

3.3.7. Epilogo della fase

Al termine delle due giornate di scambio e nell'ottica di presentarli ai workshop nazionali che costituiscono il prossimo passo nella convalida del processo, i formatori e le formatrici hanno selezionato 3 particolari strumenti didattici:

VALUTAZIONE

La base dello strumento è il supporto Tubize, ma tutti i supporti messi sul tavolo di discussione hanno in fin dei conti contribuito ad apportare la loro parte di ispirazione.

FOOD ADVISOR

In questa fase si è deciso di rinominare lo strumento "STAGE ADVISOR" per poterlo adattare a tutti i settori rappresentati nel partenariato e, in un certo modo anticipando un "andare oltre" del progetto, a tutti i settori potenzialmente interessati in generale dall'apprendimento in situazioni lavorative

STRUMENTO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

Va anche sottolineato che la scelta finale, contro ogni aspettativa iniziale, di elaborare lo strumento contro la discriminazione come strumento a sé stante può essere spiegata idealmente dalle problematiche che formatori e formatrici devono affrontare quotidianamente con utenti assai diversi.

Vi è la necessità latente, ma occasionalmente anche urgente, di poter discutere di questo tema con i giovani e/o con gli adulti per far fronte in particolare all'ondata di razzismo e di intolleranza che si sta diffondendo in alcuni paesi europei.

A questo proposito, i formatori sono chiamati ad accrescere le loro competenze in tema di gestione e di costruzione di un senso civico inclusivo. D'altra parte, l'attualità non ha aspettato il progetto e si è invitata al tavolo di lavoro, in modo assai congruente, in definitiva. Anche questo è un merito da attribuire alla filosofia che il progetto persegue.



Riunione transnazionale a Cergy, ottobre 2018: il Comitato assicura la corretta gestione del progetto (in alto).
Formatori e formatrici discutono simultaneamente in gruppi di lavoro (in basso).



Riunione transnazionale a Cergy, ottobre 2018: visita ai cantieri di formazione mediante il lavoro, secondo a una buona prassi consolidata.

3.4. Laboratori nazionali

Gli obiettivi specifici alla base dei seminari nazionali organizzati nel primo (2018) e nel secondo (2019) anno del progetto, uno per ciascun paese partner, erano essenzialmente tre:

- Definire il contesto del progetto, i suoi obiettivi e quindi presentare la prima parte del progetto agli esperti locali (“scambio di strumenti”).
- Raccogliere suggerimenti e commenti sulla struttura degli strumenti di apprendimento selezionati.
- Coinvolgere i formatori, le formatrici e gli operatori sociali per la successiva sessione di formazione in Belgio nel febbraio 2019.

Il gruppo target di questi eventi era composto da centri di formazione professionale, dal terzo settore (imprese sociali, cooperative sociali, ONG, ecc.), da enti pubblici, dal mondo accademico, da esperti riconosciuti della formazione sul luogo di lavoro, da associazioni giovanili, sindacati, imprese locali, ecc.

Sono state proposte linee guida per orientare gli scambi e fornire il contesto più ampio possibile per gli insegnamenti da trarre (vedi sotto).

All'inizio dell'incontro era previsto un intervento del partner, che avrebbe ripercorso la traiettoria del progetto sfociando quindi su una parte più tecnica focalizzata sull'importanza dell'internazionalizzazione dell'apprendimento e di alcuni risultati della ricerca svolta durante il progetto precedente e in preparazione dello stesso.

I partner hanno chiesto ai/alle partecipanti di commentare lo scambio di strumenti e la selezione di strumenti di apprendimento, come illustrato in questa “Cassetta degli attrezzi”. Si è posto l'accento sui bisogni di competenze alla base della riflessione che ha portato ai due progetti.

Grazie ai suggerimenti raccolti attraverso la serie di schede completate dagli esperti, SCF e AID hanno potuto individuare le aree di lavoro per sviluppare ulteriormente gli strumenti durante la breve sessione di formazione congiunta prevista in Belgio.

Va notato, tra l'altro, che l'obiettivo comune dei workshop nazionali era quello di diffondere a livello locale una vera e propria cultura “internazionale” dell'apprendimento basato sul lavoro e di sensibilizzare altre strutture di formazione e inclusione socio-professionale sugli obiettivi e le motivazioni che guidano il progetto.

SCF e AID hanno avanzato dei suggerimenti preliminari per l'organizzazione dei workshop nazionali:

Suggerimenti per l'organizzazione dell'evento...

- *Prevedere una presentazione di 20 minuti del progetto NT4S, delle sue attività e fasi, dei prodotti realizzati, spiegando i bisogni di competenze che sono alla base del progetto.*
- *Suddividere i partecipanti in 3 gruppi di lavoro; ogni gruppo sarà coordinato da un/a formatore/formatrice dell'organizzazione partner, che abbia partecipato alle attività del progetto fin dall'inizio.*
- *Concedere ai 3 gruppi 45-60 minuti per discutere il primo supporto, consegnando loro il modulo di ausilio alla discussione, che la persona che coordina il tavolo dovrà (fare) compilare con i risultati del dibattito.*
- *Cambiare quindi la composizione dei gruppi spostando i partecipanti (per diversificare e variare le dinamiche all'interno dei gruppi di lavoro), e concedere 45 - 60 minuti per discutere il secondo supporto. Un nuovo modulo dovrà essere compilato in base alle indicazioni dei /delle partecipanti.*
- *Infine, cambiare i gruppi un'ultima volta e concedere 45-60 minuti per la discussione sul terzo supporto.*
- *Pianificare mezz'ora di dibattito in plenaria e di restituzione collegiale dei risultati per chiudere la sessione.*



Workshop nazionali: presentazione dell'iniziativa in stile portoghese...



Laboratori nazionali: tavoli di discussione all'italiana (in alto) e brainstorming in salsa belga (in basso)...

3.5. La settimana di formazione in Belgio

Sulla base dell'analisi preliminare dei fabbisogni di competenze e tenendo contemporaneamente conto delle raccomandazioni in materia di lotta alla discriminazione, i partner hanno avviato una fase di miglioramento degli strumenti selezionati nelle precedenti fasi del progetto.

Il filo conduttore consiste nel farli corrispondere il più adeguatamente possibile alle esigenze individuate e quindi elaborare nuovi strumenti condividendo gli strumenti adattati o di nuova creazione in vista di un trasferimento tra soggetti interessati.

Per fare questo, e per farlo a metà del progetto, è stata organizzata in Belgio una settimana di formazione che ha permesso una serie di incontri intensivi dei formatori e delle formatrici, sia in varie sessioni di lavoro, sia attraverso visite multiple e incontri focalizzati esclusivamente sull'apprendimento mediante il lavoro.

Il processo è ripartito dalle conclusioni del precedente incontro di Cergy, quattro mesi prima, apportando uno sguardo nuovo ed esperto grazie ai commenti e alle valutazioni raccolti in occasione dei cinque workshop nazionali. Nel frattempo, cinque strumenti erano già stati migliorati su iniziativa di alcuni partner.

Era giunto il momento per il gruppo di lavorare sullo sviluppo concreto di nuovi strumenti basati sui materiali preselezionati e variamente valutati, sperimentati e analizzati durante quasi un anno. L'obiettivo era quello di lavorare collettivamente per arrivare a una versione comune dei quattro strumenti selezionati: la scheda di sensibilizzazione alla discriminazione e al pregiudizio, la scheda di valutazione, la scheda di preparazione e monitoraggio dello stage, lo strumento ludico di apprendimento ("Kahoot").

L'angolazione di lavoro è stata ancora una volta quella della riflessione condivisa, per arrivare a una versione comune "standard" di ciascun strumento, per poi consentire a ciascuno di adeguarlo alla propria realtà concreta.

Le sessioni di lavoro sono state preparate e gestite da AID in modo che ogni giornata fosse dedicata a uno strumento specifico. Resoconto della settimana...

- ❖ **Lunedì.** Inizio a Namur, con una sessione dedicata alla scheda contro i pregiudizi e/o le discriminazioni. La sfida era considerevole: impostare e instaurare una dinamica di gruppo ed un confronto su uno strumento specifico e atipico in quanto strumento di sensibilizzazione piuttosto che su uno strumento pedagogico pratico più tradizionale. Dopo alcune discussioni volte a comprendere meglio gli obiettivi dello strumento, i partecipanti ne hanno rivisto il contenuto per adattarlo alla realtà della formazione in cantiere formativo/in situazione lavorativa, partendo da sensibilità culturali diverse ma alla ricerca di una necessaria base comune.

- ❖ **Martedì:** Il gruppo si riunisce a Tubize per lavorare sulla scheda di valutazione di questo centro di formazione coinvolto nel progetto. Sia il contenuto (competenze tecniche e trasversali, commenti) che la forma (layout, pittogrammi e immagini) sono stati discussi per arrivare a uno strumento di autovalutazione che serva come base per colloqui individuali con i/le discenti. Il gruppo ha inoltre avuto modo di visitare il laboratorio nella seconda parte della giornata e incontrare i membri del team pedagogico per discutere della loro esperienza quotidiana di formazione.
- ❖ **Mercoledì:** Ritorno a Namur per lavorare su "Stage Advisor", i cui elementi sono stati standardizzati e generalizzati per contenere tutto ciò che dovrebbe richiamare l'attenzione del/la tirocinante prima, durante e dopo il tirocinio: contatti, informazioni pratiche, specializzazioni, orari di lavoro, composizione del team, compiti svolti, ecc. Nel pomeriggio ha avuto luogo l'incontro con il direttore di Perron de l'Ilon, un centro di formazione HoReCa, che ha presentato il suo strumento di valutazione delle micro-competenze prima di guidare il gruppo in visita al ristorante e alle cucine.

La fine della giornata è stata l'occasione di un incontro con il Comitato direttivo per fare il punto della situazione ed effettuare una valutazione intermedia dello stato di avanzamento dei lavori intrapresi dall'inizio della settimana, al fine di individuare le missioni previste per il futuro e i mezzi messi in atto per raggiungere gli obiettivi della settimana.

- ❖ **Giovedì:** Rotta su Bastogne, per una mattinata di lavoro a Habilux, anch'essa parte del progetto. I/le formatori/formatrici partecipanti hanno informato il gruppo su come si sono appropriati concretamente di "Kahoot" e come sia già utilizzato nella formazione in orticoltura e gestione degli spazi verdi (preparazione delle sequenze, raccolta di risorse, integrazione nell'apprendimento, partecipazione dei discenti). È stato un gruppo pieno di entusiasmo, che ha sentito il desiderio e l'interesse di integrare il più possibile lo strumento al proprio lavoro. A mezzogiorno, il gruppo ha avuto modo di incontrare i formatori e le formatrici di cucina, prima di recarsi in un cantiere di manutenzione degli spazi verdi, dove hanno potuto incontrare un gruppo di discenti in piena attività.
- ❖ **Venerdì:** Rientro a Namur insieme al Comitato direttivo per concludere i lavori. La nuova versione (ormai comune) di ciascuno strumento è stata presentata e approvata da tutti. Contratto rispettato! Per i dettagli si veda al punto 4.

Attraverso l'alternanza di sessioni di lavoro e visite sul campo, i partecipanti hanno accortamente convertito in azioni le loro riflessioni, attraverso situazioni concrete e vissute in quanto formazioni di lavoro. La dinamica collaborativa avviata durante gli incontri precedenti si è così rafforzata facendo perno ancora una volta sui valori comuni che animano il gruppo.



Settimana di formazione: sessioni di lavoro (a sinistra) e visite sul campo (a destra), Tubize (in alto) e Bastogne (in basso)...



Namur: incontro dei partecipanti (in alto a sinistra), scambi con il Comitato (a destra); coordinamento (in basso a sinistra).

3.6. Sperimentazioni nazionali

Da febbraio a giugno 2019, i formatori e le formatrici sono tornati nei rispettivi paesi per sperimentare i tre strumenti comuni sviluppati durante la settimana di formazione in Belgio (vedi al punto 5 per i dettagli).

Per riunire i risultati di queste sperimentazioni, i partner hanno anche in questo caso prodotto una scheda comune tesa a garantire l'omogeneità delle informazioni e dei dati raccolti (analisi dei commenti, suggerimenti e potenzialità di sviluppo).

Durante questo periodo di lavoro, i formatori e le formatrici hanno potuto utilizzare gli strumenti nelle loro attività quotidiane, avendo così modo di testare l'effettivo impatto e l'efficacia del lavoro sviluppato e portato avanti in collaborazione con altri formatori europei.

Il loro obiettivo era triplice. In primo luogo, riflettere e anticipare gli adeguamenti da apportare alle versioni comuni per renderle più conformi alle specificità locali (geografiche e settoriali). In secondo luogo, valutare l'impatto e le conseguenze sulle loro dinamiche professionali. In terzo luogo, elaborare gli insegnamenti e le altre considerazioni finali da trarre dalle diverse fasi di sperimentazione, tenendo presente in questa fase che queste raccomandazioni includono più esplicitamente la seconda produzione intellettuale "IO3" del progetto.

3.7. Finalizzazione degli strumenti

L'incontro di giugno 2019 a Porto è stato fondamentale per sintetizzare il resoconto delle esperienze di formatori e formatrici sulla base dell'ultima fase di sperimentazione, che si è svolta nel corso di cinque mesi dopo la settimana di formazione comune di febbraio.

Questa fase finale è stata infatti l'occasione non solo di testare determinati materiali nel quadro di alcune attività quotidiane, ma anche di integrare questi nuovi strumenti pedagogici in quanto tali nei percorsi formativi e di integrazione socio-professionale dei centri coinvolti nel progetto.

Il partenariato può così contare su una decina di nuovi strumenti, adattati ai vari contesti nazionali, testati e validati (commenti alla mano) da diversi attori del settore e accessibili online.

Il fatto che si tratta di un formato scaricabile permetterà ad altri formatori europei di approfittarne e trarne ispirazione per ricavarne un proprio adattamento locale.



Riunione transnazionale a Porto, giugno 2019: il Comitato direttivo e i formatori inaugurano la sessione di lavoro congiunta...

3.8. Prima valutazione

Il progetto “NT4S” ha organizzato in successione tre momenti di sperimentazione interna alla rete per ciascuna organizzazione partner, più tre momenti di condivisione e scambio:

- a Bradford, i partner hanno condiviso gli strumenti pedagogici da essi giudicati più interessanti e, avendone scelti 2 o 3 ciascuno, si sono presi il tempo di valutarli sottoponendoli all’opinione dei loro team;
- a Cergy, il partenariato ha discusso le osservazioni emerse dal lavoro con i diversi team e sono stati selezionati tre strumenti per presentarli agli stakeholder nazionali durante i workshop nazionali;
- a Namur, infine, i formatori hanno partecipato a una formazione congiunta, armati del bagaglio di informazioni raccolte nei rispettivi contesti nazionali, consentendo così lo sviluppo di 3 strumenti comuni e aprendo alla sperimentazione finale di una versione su misura presso le organizzazioni partner.

Il risultato è composto da una decina di nuovi materiali didattici, già specificamente adattati ai contesti belga, italiano, portoghese, francese e inglese, sapendo che sono pensati per essere trasferibili e quindi potenzialmente disponibili per i formatori e le formatrici che non hanno partecipato al progetto ma che vorrebbero utilizzarli come ispirazione per produrre il proprio materiale a beneficio dei loro gruppi target di apprendimento mediante il lavoro.



Nouveaux outils pour nouvelles compétences en formation par le travail

“Nuovi strumenti per nuove competenze nell’apprendimento basato sul lavoro”

STRUMENTI COMUNI



4. Strumenti comuni

4.1. Kahoot

Si noti che “Kahoot” ha seguito il proprio percorso di strumento in parallelo, date le sue modalità di piattaforma ludica di apprendimento online, in cui il formato comune era già fissato a priori, in quanto “offerto” come tale.

4.2. Valutazione

Anche se non si dovrebbe focalizzare tutta l'attenzione sulla valutazione dei/delle discenti, si tratta comunque di una fase importante nel loro percorso formativo. Infatti, questa occasione permette di accertare l'evoluzione del/la discente e di correggere la traiettoria se fosse necessario.

Il modulo creato permette ai discenti di effettuare un'autovalutazione e di confrontarla con quella del/della formatore/formatrice. Effettuata a un ritmo più o meno regolare, permette di attestare il progresso e lo sviluppo delle competenze del/la discente. Lo strumento permette a quest'ultimo/a di valutare meglio il suo apprendimento e di identificare le competenze acquisite e quelle sulle quali dovrebbe continuare a lavorare.

4.2.1. Contenuto

Il modulo, relativamente semplice, è composto da pochi elementi. Chiunque può dunque comprenderlo e usarlo facilmente, anche se non ha conoscenze di base.

Trattandosi di un modulo di valutazione delle competenze (non) acquisite, il suo contenuto deve essere adattato al settore in cui sarà utilizzato e allo specifico corso di formazione.

Il modulo è costituito da:

- Informazioni generiche: nome, data, nome della persona incaricata della formazione.
- Una parte che consente all'interessato/a di selezionare le mansioni o gruppi di mansioni svolte in un determinato periodo, p.es. una settimana. A titolo illustrativo, nell'ambito di un corso di ristrutturazione edilizia, l'interessato/a dovrà scegliere tra: muratura, idraulica, elettricità, pittura, ecc.
- Una seconda parte destinata alla valutazione di una mansione/competenza specifica a scelta.
- Una terza parte dedicata alla valutazione di tre determinate competenze trasversali.
- Una parte “aperta” che permette di esprimere commenti sul periodo valutato, nonché il sentimento generale (il “che tempo fa” della settimana): sentimenti personali, apprezzamento dei superiori, commenti sulle sue relazioni con il team, ecc.
- Infine, un'ultima parte permette alla persona incaricata di fare a sua volta un commento o un'osservazione sul/la discente.

4.2.2. Indicazioni e suggerimenti per l'uso

Il modulo si compila in due fasi:

1. in primo luogo, il/la discente compila i riquadri che gli/le sono riservati;
2. tocca quindi alla persona incaricata della formazione riportare sul modulo la sua valutazione delle competenze del/la discente.

Il modulo è stato pensato a priori per essere utilizzato in formato cartaceo piuttosto che digitale: semplice e fruibile dal maggior numero di persone (nessuna necessità di competenze digitali), nessuna attrezzatura speciale (p.es. problema di disponibilità di un computer in loco...). Il formato cartaceo è particolarmente adatto a contesti formativi sul luogo di lavoro.

L'obiettivo principale dello strumento è infatti il confronto dell'autovalutazione con quella del/la formatore/formatrice. La sua attrattiva è essenzialmente il colloquio individuale che segue il completamento del modulo, che va utilizzato per favorire uno scambio sul percorso e sull'apprendimento, nonché sull'evoluzione del/la discente.

La valutazione delle competenze può anche essere un pretesto per avviare una discussione su sentimenti, relazioni, legami interpersonali, ecc.

Utilizzando il modulo, ed eventualmente adattandolo, è importante non escludere dall'attenzione le competenze trasversali, la cui importanza è già peraltro assodata. Infatti, sul mercato del lavoro e nel contesto formativo, esiste da diversi anni un consenso sull'importanza delle competenze trasversali e comportamentali, al punto che sono considerate talvolta più determinanti delle competenze tecniche in sé.

Il modulo è stato originariamente pensato per uso settimanale.

Detto questo, è chiaro che la sua temporalità e ricorrenza può essere adattata al contesto formativo: non tutti evolvono, non tutti apprendono allo stesso ritmo, tanto più se si tratta di seguire una formazione nel settore "Costruzione" (tempo breve o medio, diversità di gesti e delle mansioni) o una formazione in "Orticoltura" (tempo più lungo, stagionalità e ripetitività dei gesti).

Inoltre, questo strumento deve rientrare in un processo di valutazione più ampio, in complementarità con altri metodi di valutazione. In questo modo, potrà elaborare la scheda del/la discente documentandone l'evoluzione nel tempo.

4.3. Stage advisor

Lo stage professionale è spesso la chiave di volta del programma di formazione. Permette di affrontare la realtà della professione fuori dal contesto preallestito e talvolta ovattato di un programma di formazione e di familiarizzarsi con i codici del luogo di lavoro.

Mediante lo strumento, i/le discenti condividono periodicamente da un gruppo all'altro informazioni e commenti che ritengono essenziali e pertinenti sui luoghi di tirocinio. In particolare, lo strumento permette di organizzare meglio il follow-up: ricerca a monte di informazioni sul luogo di tirocinio, riflessione sulle prassi durante il tirocinio, conclusioni e reazioni al termine del tirocinio.

4.3.1. Contenuto

Lo strumento si presenta in forma di tabella da compilare. Può essere utilizzato sia in formato cartaceo che digitale. Il suo uso è relativamente semplice, ma richiede una certa padronanza di competenze di base (leggere e scrivere, per esempio) e di competenze digitali se erogato al computer. La tabella è composta da una serie di elementi da compilare, che permettono, nel complesso, di raccogliere tutte le informazioni necessarie per una serena integrazione nel luogo di tirocinio: indirizzo, contatto, composizione del team, orario di lavoro giornaliero, punti di attenzione, accessibilità, ecc.

4.3.2. Indicazioni e suggerimenti per l'uso

Il modulo può essere utilizzato più volte in relazione al tirocinio: prima, durante e dopo. I tre momenti possono essere combinati, compilando il modulo in più fasi. Lo strumento permette al/la discente di preparare il proprio tirocinio, esprimendo al contempo le preoccupazioni e lo stress che può generare l'incontro con persone sconosciute (mondo del lavoro, colleghi e manager, ambiente nuovo, nuovi spostamenti...) in un pubblico socialmente vulnerabile.

Preparando il tirocinio, conoscendone alcuni elementi prima di affrontarlo la prima volta, il/la discente può eliminare in anticipo una serie di fattori potenzialmente perturbanti e acquisire maggiore sicurezza di sé. Potrà così concentrarsi maggiormente sulla messa in pratica di competenze specifiche e più tecniche acquisite in relazione alla sua formazione.

Il suo utilizzo in momenti diversi incoraggia il/la discente ad essere l'attore fondamentale della sua esperienza di tirocinio, e a prestare attenzione anche al suo nuovo ambiente per sviluppare le sue conoscenze e le sue abilità trasversali e comportamentali.

Lo strumento, benché pensato per i tirocini, può anche essere distaccato da questo obiettivo primario per essere utilmente utilizzato nel quadro dei laboratori di ricerca attiva del lavoro. La tabella permette infatti agli/alle interessati/e di impostare una ricerca di lavoro (informazioni da raccogliere per redigere candidature adeguate al lavoro ricercato), ma anche per prepararsi a colloqui di lavoro o a nuove mansioni.

4.4. Antidiscriminazione

Le raccomandazioni sulla diversità appaiono ovvie, ma nella pratica certi locali/strutture potrebbero non essere adatti ad accogliere tutti, certi comportamenti o commenti problematici possono offendere inconsapevolmente alcune persone.

I centri di formazione accolgono un'ampia varietà di individui che costituiscono gruppi diversificati da inquadrare, all'interno dei quali è necessario garantire l'inclusione di ciascuno. La questione della diversità, dell'inclusione e della non discriminazione è in effetti centrale nella formazione.

Lo strumento sviluppato nell'ambito del progetto fornisce dunque raccomandazioni per migliorare l'esperienza quotidiana di ciascun discente durante il suo percorso formativo.

4.4.1. Contenuto

Il modulo è suddiviso in diversi riquadri, ciascuno dei quali affronta un argomento direttamente collegato a contesti di apprendimento basato sul lavoro.

Ogni tema è affrontato sotto forma di consigli formulati in termini di diversità e non discriminazione, per garantire che tutti e tutte siano inclusi nel centro di formazione: disposizione dei locali, adattamento dei contenuti e della grafica delle schede tecniche, comunicazione benevola e inclusiva, gestione del gruppo, ecc.

4.4.2. Indicazioni e suggerimenti per l'uso

Il modulo si differenzia dagli altri strumenti messi a punto nell'ambito del progetto come originariamente concepito poiché, più che come strumento educativo, si posiziona principalmente come strumento di sensibilizzazione. Pur non essendo destinato come supporto immediato di formazione, può tuttavia servire per sensibilizzare i/le discenti sui temi della diversità secondo il contesto specifico in cui sarà utilizzato. Ad esempio, può essere utilizzato come manifesto, allegato al regolamento interno, da presentare ai/alle discenti nelle sessioni di accoglienza per condividere con loro l'atmosfera di accoglienza e di apertura che prevale e che deve continuare a prevalere nel centro di formazione.

Nell'ambito di un team, può anche mettere in discussione le pratiche e i comportamenti di ciascuno, migliorare la gestione dei gruppi dei discenti e la gestione delle relazioni interpersonali. Il tema può essere sollevato durante le riunioni del team, in modo che ciascun/a partecipante possa prenderne conoscenza e discuterne.

Per accompagnare l'aspetto "sensibilizzazione", si raccomanda di sviluppare sequenze e risorse pedagogiche atte a lavorare sulla diversità in modo ludico.



Incontro transnazionale a Porto, giugno 2019: il gruppo di partner e formatori/formatrici in tutta la sua diversità...

SPERIMENTAZIONI NAZIONALI



5. Sperimentazioni nazionali

I formatori e le formatrici dei paesi partner hanno sperimentato gli strumenti comuni, sviluppati durante la sessione di formazione a Namur nel febbraio 2019, nel quadro delle loro attività quotidiane e nei programmi di formazione e inclusione già in corso nelle rispettive organizzazioni.

I partner belgi e francesi hanno testato gli strumenti presso due imprese di formazione mediante il lavoro; il partner portoghese ha interessato un istituto professionale e il partner italiano ha coinvolto il suo centro di formazione professionale, il laboratorio protetto e la cooperativa sociale collegata al centro.

Possiamo quindi contare sui risultati che sono frutto del coinvolgimento di diversi attori del settore dell'inclusione sociale e dei diversi gruppi target al suo interno (giovani in formazione, adulti in formazione, persone con disabilità, ecc.).

5.1. Kahoot

Il lavoro qui si articola intorno allo sviluppo di contenuti specifici, dato che la struttura è già fissata online.

Lo strumento ha già generato le prime applicazioni concrete in Belgio (in "orticoltura" e "gestione di spazi verdi") e in Francia (dove è stato abilmente sfruttato come supporto congiunto per l'approccio contro la discriminazione).

5.2. Valutazione

Gruppi sperimentali

Lo strumento è stato testato con più di 40 giovani in formazione e quasi un centinaio di lavoratori adulti presso EFT/*entreprises de formation par le travail* o imprese di inserimento/transizione. È interessante notare che il partner italiano ha testato lo strumento con 3 diversi gruppi, tra cui 3 giovani adulti inseriti in un percorso fuori dal carcere e adulti disabili inseriti in un laboratorio protetto.

Competenze relative all'uso dello strumento

La maggior parte dei partner ha identificato le competenze di base come quelle maggiormente interessate dallo strumento. Alcuni hanno riconosciuto che lo strumento ha un'importanza specifica per lo sviluppo di competenze trasversali.

Lo strumento di valutazione non ha subito modifiche sostanziali da parte dei formatori, ma sono stati adattati i pittogrammi relativi ai settori di attività e al layout.

I risultati di questa sperimentazione sono stati arricchiti anche dall'esperienza del partner italiano, che ha avuto l'opportunità di testarlo con gruppi assai diversi: nel laboratorio protetto della cooperativa sociale collegata al centro di formazione FOMAL, socio SCF, lo strumento è stato testato ogni settimana, con 5 beneficiari con disabilità fisiche e mentali diverse, e la valutazione è stata effettuata con la mediazione e l'intervento di un operatore; lo strumento è stato testato anche con 3 giovani adulti, tra i 18 e i 20 anni, in formazione "HoReCa" ("bar" e "ristorante" nella fattispecie) all'esterno della prigione.

Le difficoltà emerse durante questa fase di sperimentazione sono principalmente legate alle competenze di lettura, scrittura e comprensione dei/delle discenti, che possono limitare l'uso di questo tipo di strumento, dato che comportano capacità di astrazione concettuale.

Una proposta è quella di pianificare una durata sufficiente per l'uso dello strumento, necessariamente più lunga la prima volta, ma che venga ridotta (15 min.) in tempi brevi, oppure di utilizzarlo in tre fasi, sempre con un momento di confronto tra il/la discente e il/la formatore/formatrice. Diversi formatori hanno anche suggerito di produrre una versione digitale dello strumento, di modo che i dati siano registrati direttamente in un documento (tipo "Excel"), che offre prospettive di analisi più accurate ed efficienti.

5.3. Stage advisor

Gruppi sperimentali

Più di 30 giovani inseriti in percorsi di formazione e decine di lavoratori adulti in imprese di formazione mediante il lavoro o imprese di inserimento/transizione.

Competenze relative all'uso dello strumento

La maggior parte dei partner ha identificato le competenze di base e trasversali come quelle maggiormente interessate dallo strumento. Il formato comune non è stato modificato in modo significativo: i formatori italiani hanno modificato le icone e quelli di Tubize hanno adattato l'ordine degli elementi e le dimensioni di alcune caselle.

I lavoratori e le lavoratrici francesi in inserimento non hanno seguito uno stage/tirocinio durante il periodo di sperimentazione, di conseguenza i formatori hanno trasformato lo "Stage Advisor" in "Job Advisor". Si sono pertanto focalizzati su diverse componenti della ricerca di lavoro, indagini aziendali e incontri collettivi di assunzione, nell'intento di stimolare i lavoratori e le lavoratrici in inserimento a trovare un lavoro dopo la loro attività presso l'impresa di inserimento/transizione. L'idea è che le persone in inserimento svolgano una "indagine aziendale", in modo da scoprire/decidere cosa vogliono fare, o che utilizzino lo strumento per preparare il loro colloquio di lavoro in occasione di riunioni informative (indagine aziendale, lettura e analisi dell'offerta di lavoro, ecc.).

Alla fine, “Stage Advisor” è stato considerato uno strumento interessante per la selezione di stage/tirocini presso aziende esterne, anche se non partecipano sistematicamente al momento della stesura del documento.

Resta comunque il fatto che la banca dati così creata può servire come risorsa e collegamento per i futuri tirocinanti. Vi saranno menzionate le aziende poco propense, cosicché i futuri tirocinanti saranno più informati e potranno così evitare spiacevoli sorprese.

Diversi formatori e formatrici hanno anche evidenziato lo sviluppo congiunto delle competenze informatiche come valore aggiunto di questo strumento.

La maggior parte di loro considera “Stage Advisor” come uno strumento inclusivo, che può essere utilizzato anche da persone che presentano uno svantaggio fisico o psicologico, ma la conoscenza della lingua può rappresentare un potenziale ostacolo da superare. Per i/le discenti più “fragili” può essere arduo compilare da soli il questionario, per cui sarà necessaria la mediazione dell'azienda e/o del/a formatore/formatrice.

5.4. Strumento contro la discriminazione

Gruppi sperimentali

Beneficiari di corsi di formazione, o di inclusione socioprofessionale, formatori/formatrici e professionisti/e di organizzazioni partner.

Competenze relative all'uso dello strumento

Sensibilizzare, responsabilizzare, combattere gli stereotipi, incoraggiare una maggiore diversità, ma anche conoscere i propri diritti e sapersi orientare in caso di discriminazione, anche per potersi preparare al colloquio di lavoro.

Tanto il tema quanto il formato dello strumento hanno aperto diverse possibilità dal punto di vista dell'organizzazione della sperimentazione.

In Francia, lo strumento è stato testato in combinazione con Kahoot, già presentato dal partner italiano come strumento didattico innovativo durante l'incontro di Bradford all'inizio del progetto. I formatori e le formatrici francesi hanno creato un questionario sulla discriminazione nelle assunzioni, in quanto accompagnano lavoratori in fase di inserimento che possono essere soggetti a colloqui regolari di assunzione. Per realizzare la fusione dei due strumenti, si sono consultati a vicenda per arrivare a formulare domande semplici e pertinenti per il loro pubblico. Lo strumento è stato testato 3 volte da un gruppo di 4 persone dotate di smartphone, per un totale di 4 uomini e 8 donne tra i 20 e i 58 anni.

In Portogallo, lo strumento ha avuto un buon impatto. Il supporto è stato integrato nel portale pedagogico della scuola, accessibile a tutta la comunità educativa: studenti, insegnanti, tecnici, dirigenti, genitori, aziende; inoltre, il team pedagogico interno ha deciso di integrarlo direttamente nella propria proposta educativa.

Il partner italiano ha testato lo strumento in una classe di allievi al termine del terzo periodo di tirocinio formativo (due mesi prima della fine del percorso di istruzione e formazione professionale). È stato necessario adattare la metodologia per rendere più interattivo il dialogo in una prima sessione di brainstorming intorno alla domanda “Cosa significa per te la parola “discriminazione”?”. Ciò ha permesso di discutere e analizzare le diverse situazioni osservate durante i tirocini e di classificarle in macro-categorie (discriminazione basata su sesso, origine, età, ecc.). Si è poi discusso su come ciascuno avrebbe trattato questi episodi e l'attività si è conclusa con un gioco di ruolo condotto dai/dalle formatori/formatrici, con riflessioni finali.

I partner belgi hanno utilizzato due metodi in ciascuno dei centri della loro rete:

1. Da un lato, il modulo è stato affisso di propria iniziativa presso la segreteria del centro, un luogo di passaggio “obbligatorio” per il personale, in ogni periodo dell'anno. L'approccio è stato comunicato e il modulo è stato presentato come potenziale strumento di sensibilizzazione;
2. Dall'altro lato, il modulo è stato distribuito sistematicamente ai/alle discenti al loro arrivo, senza peraltro chiedere prima la loro autorizzazione, e senza dettagliarne il contenuto, per esempio nel quadro di una lettura guidata.

Tutti i partner convengono che, data l'evidente densità del contenuto, la tematica e il supporto presentato richiedono un impegno piuttosto sostenuto e che un'animazione è indispensabile per affrontare questo tipo di tema più “sensibile” e poterlo quindi utilizzare così com'è inteso.

In particolare, sono state espresse riserve sul rischio di incorrere in alcuni possibili tabù, di cadere in un atteggiamento sclerotico e caricaturale, di nutrire dubbi sul risultato ottenuto e forse anche il timore, tutto sommato legittimo, di correre il rischio in certi casi di creare più problemi che di risolverli.

Prima di poter affrontare il “come”, occorre quindi portare avanti un importante lavoro di sensibilizzazione per integrare il “perché”, ovviamente tenendo conto della realtà talvolta precaria del pubblico di ciascun partner.

5.5. Sintesi

Da febbraio a giugno 2019 i formatori e le formatrici di Belgio, Italia, Francia e Portogallo hanno sperimentato i tre strumenti comuni sviluppati durante la sessione di formazione di Namur. La fase di sperimentazione ha interessato diversi gruppi target: giovani in formazione, adulti in formazione, persone con disabilità, ecc., e i formatori e le formatrici hanno potuto integrare liberamente questa sperimentazione nelle loro attività quotidiane, utilizzando la metodologia applicativa che hanno ritenuto più appropriata.

I risultati presentati dai partner consentono una valutazione assai positiva di questa fase. L'aspetto più interessante è stato vedere come 3 strumenti comuni, testati in cinque diversi contesti nazionali e professionali, hanno dato adito talvolta a considerazioni e proposte simili.

Un elemento presente in tutte le sperimentazioni è la difficoltà per i gruppi target di superare da subito la barriera linguistica. L'eterogeneità del gruppo target e la creatività dimostrata da formatori e formatrici nella ricerca di diverse metodologie applicative ha evidenziato molteplici sfaccettature nei materiali comuni testati, permettendo così una riflessione sulle implicazioni pedagogiche e offrendo indicazioni per lo sviluppo futuro.

Due elementi singolari e inattesi meritano una considerazione particolare:

- Lo strumento contro la discriminazione, non previsto dal progetto, è diventato quello che ha maggiormente stimolato i formatori e le formatrici, che hanno cercato di sperimentarlo con modalità diverse, coinvolgendo anche le rispettive organizzazioni;
- Molti hanno voluto richiamare l'attenzione sull'eco-sostenibilità degli strumenti prodotti, dato l'uso richiesto di carta e inchiostro, e hanno quindi proposto di prendere in considerazione la creazione di versioni digitali di ciascun strumento.

ANALISI DEGLI STRUMENTI IN TERMINI DI DISCRIMINAZIONE



6. Analisi degli strumenti in termini di discriminazione

Facciamo un piccolo passo indietro per fare una valutazione più trasversale della natura potenzialmente discriminatoria (o meno) degli strumenti presentati nella loro forma originale, chiarendo il contesto originale (da una prospettiva più orientata alla diversità) e sapendo che tutte le lezioni apprese sono state poi integrate come linee guida nelle fasi di sviluppo delle versioni successive degli strumenti fino alla loro forma definitiva.

6.1. Video Kahoot

Si tratta di un programma online che viene messo a disposizione dei/delle discenti via internet. Si è partiti all'inizio del progetto (in Italia) con video tutorial che coprono le diverse fasi dell'elaborazione di un prodotto o della preparazione di un piatto o di una bevanda. Una volta visualizzata la dimostrazione, in genere da due animatori/animatrici o docenti, viene proposto un breve quiz per valutare se le informazioni sono state assimilate. Questi video facilitano l'apprendimento perché è possibile rivedere il contenuto tutte le volte che è necessario per appropriarsene. Formalizzano un processo di apprendimento tecnico.

Nessuna discriminazione da segnalare, salvo considerare che alcune persone non hanno accesso a Internet. Tuttavia, possono probabilmente ottenere tale accesso in locali messi a disposizione e attrezzati a tal fine (a scuola, presso i centri per le persone in cerca di lavoro, ecc.).

Nel progettare nuovi contenuti, è necessario assicurarsi che i formatori e le formatrici che compaiono nei video integrino la dimensione della diversità (uomini, donne, origini etniche diverse, ecc.).

6.2. Valutazione (Tubize)

Nel campo delle costruzioni, Tubize ha creato una sorta di registro settimanale in cui i discenti si autovalutano in termini di autonomia e interesse per ciascuna mansione. Il/la formatore/formatrice li/le valuta sugli stessi punti. Infine, si posiziona un cursore sugli smiley che evocano le emozioni di discenti e formatori/formatrici.

Tâche 1	Autonomie	J'ai observé	J'ai aidé	J'ai été aidé-e	J'ai travaillé seul-e	J'ai travaillé seul-e vite et bien
	Intérêt	Ca ne m'intéresse pas du tout	Ca ne m'intéresse pas	Je suis un peu intéressé	Je suis intéressé-e	Je suis très motivé-e
Tâche 2	Autonomie	J'ai observé	J'ai aidé	J'ai été aidé-e	J'ai travaillé seul-e	J'ai travaillé seul-e vite et bien
	Intérêt	Ca ne m'intéresse pas du tout	Ca ne m'intéresse pas	Je suis un peu intéressé	Je suis intéressé-e	Je suis très motivé-e
Tâche 3	Autonomie	J'ai observé	J'ai aidé	J'ai été aidé-e	J'ai travaillé seul-e	J'ai travaillé seul-e vite et bien
	Intérêt	Ca ne m'intéresse pas du tout	Ca ne m'intéresse pas	Je suis un peu intéressé	Je suis intéressé-e	Je suis très motivé-e
Mon sentiment :						

Questo tipo di diario di bordo è relativamente semplice, il supporto va all'essenziale e permette di valutare rapidamente la motivazione dei/delle discenti, il loro grado di soddisfazione e autovalutazione, ma anche di incrociarlo con il modo in cui i formatori stessi percepiscono l'autonomia e l'interesse dei/delle discenti.

➔ Ouvrier polyvalent en éco-construction



La formation vise à enseigner le métier d'ouvrier polyvalent en éco-construction.

Par une alternance de cours théoriques, de travaux en atelier et sur chantiers, vous apprenez à mettre en œuvre et utiliser des techniques et matériaux respectueux de l'environnement et de l'humain. Ces travaux nécessitent patience, minutie, persévérance et rigueur.

Durée : 12 à 18 mois

Horaire : du lundi au vendredi de 8h30 à 16h15

Fréquence : entrée permanente

Public : demandeur d'emploi

Lieu : Tubize

In termini di discriminazione, è opportuno prevedere l'inclusione delle donne nei manifesti o nei materiali informativi che promuovono la formazione specifica, anche se si tratta di un lavoro manuale più mirato agli uomini. Affinché si sentano legittimamente interessate, l'inclusione delle donne deve essere espressa in modo chiaro ed esplicito (immagini, femminilizzazione della professione, ecc.): "Lavoratore/lavoratrice polivalente nell'edilizia ecologica". Lo stesso vale per le persone di origine straniera.

A seconda della fattibilità del programma proposto, si dovrebbe prendere in considerazione l'inclusione di persone con una lieve disabilità fisica o mentale. Per quanto possibile, si dovrebbe evitare di escludere una persona con disabilità senza aver prima valutato se non possa comunque essere formata sul campo e/o apportare valore aggiunto all'intera squadra (responsabilizzazione, supporto reciproco, altre competenze, ecc.).

6.3. Valutazione (Habilux)

Per l'apprendimento delle mansioni legate alla manutenzione di parchi e giardini, Habilux ha prodotto 10 schede contenenti le fasi da completare, i punti di attenzione e gli indicatori pedagogici di valutazione per ciascuna mansione. Tra le schede, ci sono diversi cantieri: "piantagione", "macellazione", "macellare", "macinazione", ecc. che consentono, in ultima analisi, una migliore acquisizione dei gesti tecnici e delle competenze richieste.

Alcuni sono per i formatori e le formatrici, altri per i/le discenti. Questo aiuta a chiarire le cose da fare: il/la formatore/formatrice deve pensare a rifornire il sito, garantendo la sicurezza dei/delle partecipanti, anticipando ogni fase in modo costruttivo e riflessivo. Sul fronte di queste schede, il/la discente trova un riepilogo delle mansioni suddivise in diverse operazioni specifiche. Sul retro, sarà in grado di valutarsi attraverso una griglia “OSPA” in termini di sicurezza, economia, organizzazione del lavoro, applicazione della tecnologia, ecc. O: osservare; S = seguire; P = parzialmente autonomo/a; A = autonomo/a.

In termini di discriminazione, è opportuno prevedere l’inclusione delle donne nei manifesti o nei materiali informativi che promuovono la formazione specifica, anche se si tratta di un lavoro manuale più mirato agli uomini. Affinché si sentano legittimamente interessate, l’inclusione delle donne deve essere pertanto espressa in modo chiaro ed esplicito (immagini, femminilizzazione della professione, ecc.), specificando, ad esempio, che “Il/la partecipante/discente prepara il sito...” all’inizio del paragrafo. La questione è simile per le persone di origine straniera.

Si dovrebbe prestare attenzione a includere anche le persone con una lieve disabilità fisica o mentale, valutando la cosa in base all’effettiva fattibilità (in modo da non mettere in pericolo la persona interessata, gli altri e i formatori e le formatrici). Per quanto possibile, una persona con disabilità non dovrebbe essere rifiutata a priori senza aver prima valutato se non possa comunque apprendere e apportare valore aggiunto al team (responsabilizzazione, sostegno reciproco, altre competenze, ecc.).

6.4. Diario di apprendimento

Lo strumento è destinato ad un pubblico di “NEET” (giovani dai 16 ai 19 anni che non studiano e non lavorano).

Il/la partecipante identifica le competenze utilizzate e apprese alla fine di ogni sessione. In questo modo, impara ad autovalutare il proprio lavoro e a identificare le aree passibili di miglioramento. Per di più, questo rafforza le competenze in scrittura e ortografia (nella fattispecie in relazione al settore industriale). Il/la formatore/formatrice aiuta le persone con maggiori difficoltà di scrittura.

Essendo la qualificazione basata su prove, lo strumento permette di dimostrare la progressiva acquisizione di competenze. Inoltre, i/le discenti vedono la propria evoluzione e si rendono conto che possono migliorare costantemente.

Nulla da segnalare in merito a possibili discriminazioni.

6.5. Food advisor (IT)

FOMAL, socio di SCF, ha creato una guida interdisciplinare sui ristoranti della città, disponibile sia su supporto cartaceo sia su un'app online. Si tratta di una guida contenente recensioni sui luoghi in cui gli/le allievi/e seguono il loro tirocinio formativo (accessibilità, numero di posti nei ristoranti, tipo di pubblico target, tipo di ristorazione / cucina: vegana, senza glutine, standard europeo, etnico, menù specializzati, tipo di servizio...). I/le discenti sono quindi invitati a ricercare le risposte appropriate e a scrivere una descrizione completa del ristorante. Il centro di formazione pubblica i testi, che vengono poi messi a disposizione dei/delle futuri/e tirocinanti.

Va notato che si sta valutando la possibilità di aggiungere in futuro immagini illustrative alla descrizione, nonché un lettore vocale per non vedenti.

Nessuna discriminazione da segnalare, salvo considerare che alcune persone non hanno accesso a Internet. Tuttavia, possono probabilmente ottenere tale accesso in locali messi a disposizione e attrezzati a tal fine (a scuola, presso i centri per le persone in cerca di lavoro, ecc.).

Nel progettare nuovi contenuti, è necessario assicurarsi che i formatori e le formatrici che compaiono nei video integrino la dimensione della diversità (uomini, donne, origini etniche diverse, ecc.).

6.6. Strumento contro la discriminazione

Lo strumento è rivolto a qualsiasi potenziale lavoratore o lavoratrice (a partire dai 15 anni di età) affinché conosca i propri diritti in materia di pari opportunità, sappia quali sono le domande illegali che un datore di lavoro non può porre e come rispondervi senza pregiudicare, per quanto possibile, l'interesse del datore di lavoro.

Nessuna discriminazione per quanto riguarda la forma (che è in linea con la sostanza) perché si rivolge a tutti (uomini e donne di tutte le età, di origine straniera, con disabilità, di ogni orientamento sessuale, ecc.).

Lo strumento è incentrato proprio sulla discriminazione, pertanto passa in rassegna tutti i criteri su cui si basa la legge (belga) per combattere trattamenti sfavorevoli sul luogo di lavoro.

Punto di attenzione: si dovrà tenere conto delle leggi e delle specificità del paese al momento del recepimento a livello internazionale.

CASSETTA DEGLI ATTREZZI



7. Cassetta degli attrezzi

La sezione intende seguire a ritroso il percorso degli strumenti: il loro formato originale, il parere espresso dopo essere stati testati in un nuovo contesto e presentati ad esperti esterni di un altro paese, la versione comune risultante dalla settimana di formazione organizzata tra pari, le versioni adattate alle specificità dei diversi contesti regionali e il parere nuovamente formulato dopo la convalida sul terreno di queste versioni finali.

I materiali sono disponibili online sul sito web del progetto:

- > [Gli strumenti originali](#)
- > [Gli strumenti comuni](#)
- > [Gli strumenti adattati](#)

La panoramica generale qui proposta permette di cogliere l'ampiezza dell'innovazione pedagogica mobilitata dialetticamente e per tentativi successivi tra le realtà locali, e il legame offerto loro dal contesto internazionale attraverso l'incontro di formatori e formatrici che necessariamente si affidano a questi strumenti nelle loro prassi quotidiane.

7.1. Kahoot

Strumento

- **VERSIONE ORIGINALE (IT):**
 - ✓ [Informazioni](#)
 - ✓ Piattaforma di apprendimento [online](#).

Sperimentazione: Partner

- **VERSIONE ORIGINALE**
 - ✓ [Modulo "Habilux" \(Be\)](#)
[Video "Habilux" \(BE\)](#)
 - ✓ [Modulo "Tubize" \(BE\)](#)
 - ✓ [Scheda \(Regno Unito\)](#)
[Video \(Regno Unito\)](#)

Sperimentazione: Workshop di esperti

- **VERSIONE ORIGINALE**
 - ✓ [Scheda \(BE\)](#)

Sperimentazione: Partner

- **VERSIONI ADATTATE (43 quiz messi a punto su 4 nuove tematiche)**
 - ✓ [Scheda \(BE-Habilux\)](#)

Strumenti

- **VERSIONI NAZIONALI**
 - ✓ (BE): "Habilux"
 - >Nomenclatura (15)
 - >Silvicoltura (7)
 - >Pareti a secco (7)
 - >Ergonomia (13)
 - ✓ (FR): "NT4S2019"
 - >Antidiscriminazione

7.2. Valutazione

Strumenti	
➤	VERSIONI ORIGINALI
✓	(BE): <u>Buone pratiche</u> (“Habilux”) <u>Allegati</u> (“Habilux”) <u>Video</u> (“Habilux”)
✓	(BE): <u>Buone pratiche</u> (“Perron”)
✓	(BE): <u>Buone pratiche</u> (“Tubize”)
✓	(FR): <u>Buone pratiche</u> <u>Scheda</u> <u>Informazioni</u>
✓	(IT): <u>Informazioni</u>
✓	(REGNO UNITO): <u>Scheda</u> <u>Informazioni</u>

Sperimentazione: Partner	
➤	VERSIONE ORIGINALE
✓	<u>Modulo</u> “Habilux” (IT)
✓	<u>Modulo</u> “Tubize” (FR)
✓	<u>Modulo</u> “Tubize” (IT)

Strumenti	
➤	VERSIONI ADATTATE
✓	(BE): <u>Buone pratiche</u> (“Tubize”)
✓	(FR): <u>Buone Pratiche n. 1</u> <u>Buone Pratiche n. 2</u>

Sperimentazione: Workshop di esperti	
➤	VERSIONE ADATTATA
✓	<u>Scheda</u> (BE)
✓	<u>Scheda</u> (FR)
✓	<u>Scheda</u> (IT)
✓	<u>Scheda</u> (PT)

Strumento

- **VERSIONE COMUNE**

Sperimentazione: Partner

- **VERSIONE COMUNE**
 - ✓ Modulo “Habilux” (Be)
 - ✓ Modulo “Tubize” (BE)
 - ✓ Scheda (FR)
 - ✓ Scheda (IT)
 - ✓ Scheda (PT)

Strumenti

- **VERSIONI NAZIONALI**
 - ✓ (BE): Versione “Habilux”
(Mansione unica)
 - ✓ (BE): Versione “Tubize” “Autovalutazione”... “Autovalutazione” AID Habilux“
 - ✓ (FR): Versione specifica
(con raccomandazioni)
 - ✓ (IT): Versione specifica
 - ✓ (PT): Versione specifica

7.3. Stage advisor**Strumento**

- **VERSIONE ORIGINALE “Food” (IT)**
 - ✓ Buone pratiche
Guida
Informazioni
Video

Sperimentazione: Partner

- **VERSIONE ORIGINALE**
 - ✓ Scheda (BE)

Strumento

- **VERSIONE ADATTATA (FR)**
 - ✓ Buone pratiche

Sperimentazione: Workshop di esperti

- **VERSIONE ADATTATA**
 - ✓ Scheda (BE)
 - ✓ Scheda (FR)
 - ✓ Scheda (IT)
 - ✓ Scheda (PT)

Strumento

- **VERSIONE COMUNE**

Sperimentazione: Partner

- **VERSIONE COMUNE**
 - ✓ Modulo "Habilux" (Be)
 - ✓ Modulo "Tubize" (BE)
 - ✓ Modulo (IT)
 - ✓ Modulo "Prigione n. 1" (IT)
 - ✓ Modulo "Prigione n. 2" (IT)
 - ✓ Scheda (PT)

Strumenti

- **VERSIONI NAZIONALI**
 - ✓ (BE): Versione "Tubize"
 - ✓ (FR): Versione "Job"
 - ✓ (IT): Versione specifica n. 1
 - ✓ (IT): Versione specifica n. 2
 - ✓ (PT): Versione specifica

7.4. Antidiscriminazione

Strumento
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONE ORIGINALE (BE) <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Buone pratiche</u> <u>Informazioni</u> <u>Info1</u> <u>Info2</u> <u>Info3</u> <u>Info4</u> <u>Info5</u> <u>Video</u>
Sperimentazione: Partner
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONE ORIGINALE <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Modulo</u> (IT)
Strumento
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONE ADATTATA (BE) <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Buone pratiche</u>
Sperimentazione: Workshop di esperti
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONE ADATTATA <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Scheda</u> (BE) ✓ <u>Scheda</u> (FR) ✓ <u>Modulo</u> (IT) ✓ <u>Scheda</u> (PT)
Strumento
<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>VERSIONE COMUNE</u>
Sperimentazione: Partner
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONE COMUNE <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Modulo</u> "Habilux" (Be) ✓ <u>Modulo</u> "Tubize" (BE) ✓ <u>Scheda</u> (FR) ✓ <u>Modulo</u> (IT) ✓ <u>Scheda</u> (PT)

Strumenti	
➤	VERSIONI NAZIONALI
✓	(BE): Versione specifica
✓	(FR): Versione specifica: Quiz creato su Kahoot ("NT4S2019")
✓	(IT): Versione specifica
✓	(PT): Versione specifica
✓	(REGNO UNITO): Versione specifica

7.5. Diario di apprendimento

Strumento	
➤	VERSIONE ORIGINALE (UK)
✓	Scheda Informazioni Video
Sperimentazione: Partner	
➤	VERSIONE ORIGINALE
✓	Scheda (FR) Video (FR)
Strumento	
➤	<u>VERSIONE ADATTATA (FR)</u>

7.6. Tabella di marcia per il futuro

Strumento	
➤	VERSIONE ORIGINALE (BE)
✓	Scheda Informazioni
Sperimentazione: Partner	
➤	VERSIONE ORIGINALE
✓	Scheda (PT)

7.7. Composizione del paniere

Strumento
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONE ORIGINALE (FR) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Buone pratiche Scheda Informazioni

7.8. Riunione mattutina

Strumento
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONE ORIGINALE (FR) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Buone pratiche Scheda Informazioni

7.9. Valori umani (britannici)

Strumento
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONE ORIGINALE (UK) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Scheda Informazioni

7.10. Storytelling (formazione nel settore turistico e alberghiero)

Strumento
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONE ORIGINALE (PT) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Informazioni

7.11. Spazio interdisciplinare di costruzione

Strumento
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VERSIONE ORIGINALE (PT) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Scheda

CONCLUSIONI



8. Conclusioni

Il percorso di un progetto è costellato da insidie da evitare, di ostacoli inattesi e altri imprevisti da superare, tanto più se coinvolge diversi partner e i rispettivi formatori e formatrici che si identificano con una pratica comune, la formazione mediante il lavoro con un pubblico vulnerabile, ma traducendola in altrettante realtà quante sono i terreni di sperimentazione concreti, secondo le specificità locali.

Per esempio, si parlerà di “discenti”, “tirocinanti” o “dipendenti” a seconda delle misure messe in atto e delle norme legislative in vigore. La dimensione europea è innanzitutto una realtà che si va costruendo.

Questo progetto è sorto da un primo progetto che ha gettato le basi per un linguaggio comune. Tuttavia, non tutti i partner hanno aderito al secondo progetto, mentre altri vi si sono aggiunti. Ciascun partner ha anche sperimentato cambiamenti nel proprio personale incaricato di seguire il progetto, con conseguente necessità per i nuovi arrivati di aggiornare il proprio linguaggio e repertorio di ciò che costituisce una “impresa di formazione mediante il lavoro” a partire da cui il progetto si è posto degli obiettivi sia sui mezzi, in costante ridefinizione, sia sulle finalità da raggiungere nonostante i rischi rappresentati da uno sciopero nazionale, dalla ridefinizione di progetti professionali o più personali (un matrimonio, una maternità), dalle incertezze dettate dalla Brexit, ecc.

Due anni di continui aggiustamenti hanno tuttavia consentito di prestare particolare attenzione alla fiducia delle parti interessate e al sostegno ricevuto (compreso quello del cofinanziamento) per riuscire finalmente a costruire **una cassetta degli attrezzi con 3 strumenti comuni, 6 versioni intermedie e non meno di 15 versioni specifiche (a cui vanno aggiunte i 43 strumenti online), 44 schede di valutazione, raccomandazioni, pareri di esperti, informazioni e altro materiale o istruzioni per l'uso** per consentirne l'adozione da parte di chiunque voglia ora approfittarne.

Ottenere risultati così tangibili è stata una scommessa, ma non è l'unica soddisfazione, poiché la sfida principale fin dall'inizio è stata quella di incontrare i formatori e le formatrici sul terreno per **scambiare** le rispettive buone prassi e discutere e dibattere i pro e i contro, i punti di forza o le aree di miglioramento, per poi sviluppare e infine integrare prassi pedagogiche innovative con nuovi materiali formativi.

Considerando, da un lato la legittima insofferenza sviluppata da un pubblico fragile e precario per i metodi tradizionali di apprendimento, che troppo spesso hanno portato al fallimento in passato e, dall'altro lato, la necessità di garantire un livello di qualità sul piano sia tecnico sia pedagogico di questo apprendimento in situazioni reali (“mediante il lavoro”), la sfida è stata vinta a pieni voti.

E se non bastasse, come ulteriore fonte di soddisfazione e persino di orgoglio, il partenariato ha voluto aggiungere una dimensione trasversale allo svolgimento del progetto, ponendo sotto i riflettori la lotta contro la discriminazione in un momento in cui l'Europa è coperta dal suo fetore. L'attenzione ai risultati prodotti, ma anche per le pratiche analizzate e sviluppate, è stata quindi permanente. Al punto che i formatori e le formatrici hanno fatto loro il tema e esprimendo rapidamente il desiderio di farne uno strumento completo da mobilitare nell'ambito dei rispettivi centri di formazione.

Là dove l'istruzione incontra la formazione, grazie alla flessibilità, all'ascolto caso per caso e all'innovazione che permette a prassi e progetti di iscriversi nei tempi attuali, a volte con mezzi minimi, spesso con successo.

Viva il "work-based learning" (WBL), lunga vita alle imprese formative / imprese di formazione attraverso il lavoro (EFT).

