



Nouveaux outils pour nouvelles compétences en formation par le travail

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



Raccomandazioni e linee guida

"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. Partner del progetto.....	5
3. Valutazione dei prodotti	7
3.1. Protocollo di valutazione.....	7
3.2. Tipologia dei contesti formativi	7
4. Strumenti “valutazione”	9
4.1. Rilevanza dello strumento	9
4.2. Feedback dei/delle discenti	10
4.3. Effetto sulla struttura formativa	10
4.4. Aree di miglioramento.....	10
4.5. Trasferibilità.....	11
4.6. Conclusione.....	12
5. Strumenti "Stage advisor	14
5.1. Rilevanza dello strumento	14
5.2. Feedback dei/delle discenti	16
5.3. Effetto sulla struttura formativa	16
5.4. Aree di miglioramento.....	16
5.5. Trasferibilità.....	17
5.6. Conclusione.....	19
6. "Strumento contro la discriminazione"	21
6.1. Rilevanza dello strumento	21
6.2. Feedback dei/delle discenti	22
6.3. Effetto sulla struttura formativa	23
6.4. Aree di miglioramento.....	23
6.5. Trasferibilità.....	24
6.6. Conclusione.....	24

7. Raccomandazioni per la formazione mediante il lavoro per le fasce che seguono un percorso di inclusione.....	26
7.1. La formazione mediante il lavoro (FL): un approccio pedagogico formalizzato ed esigente	26
7.1.1. Rafforzare l'organizzazione pedagogica	26
7.1.2. Rafforzare le competenze dei formatori e delle formatrici.....	28
7.2. Verso un modello europeo di IFL?.....	29
8. Prospettive e riflessioni finali	31

INTRODUZIONE

1. Introduzione

L'approccio della formazione mediante il lavoro richiede lo sviluppo di competenze specifiche tra i formatori. Oltre alla dimensione sociale legata a fasce vulnerabili e ai vincoli tecnici ed economici afferenti al lavoro in sé, i formatori e le formatrici devono instaurare relazioni pedagogiche diversificate ed efficaci con gruppi o individui diversi al fine di facilitare loro l'acquisizione di conoscenze e di competenze, nonché lo sviluppo di attitudini e comportamenti adeguati alle loro prestazioni professionali.

Nel precedente progetto "Experience for training" (Esperienza per la formazione), il profilo di competenza dei/delle formatori/formatrici FL era stato suddiviso in sette attività chiave. Per ogni attività chiave sono state definite competenze specifiche (con una graduatoria di importanza che va da "opzionale" a "essenziale"). Il progetto **"New Tool FOR New Skills in Work-Based Learning" ("NT4S" / "Nuovi strumenti per nuove competenze nell'apprendimento basato sul lavoro")** intende continuare la riflessione sugli strumenti di apprendimento innovativi da sviluppare nell'approccio formativo basato sul lavoro. Si trattava di partire dal sistema di riferimento dei/delle formatori/formatrici tecnici/tecniche nella formazione mediante il lavoro (FL), per aiutarli/e a tradurlo in strumenti pedagogici pertinenti e coerenti.

Il progetto si basa su un incontro tra formatori / formatrici teso a organizzare la raccolta e la condivisione dei materiali didattici sviluppati da ciascun partner. Questi strumenti hanno permesso di alimentare una banca di risorse pedagogiche condivise dalle quali ne hanno attinto tre per sperimentarle nei rispettivi contesti formativi. Infine, hanno portato avanti insieme un lavoro di adattamento al fine di arrivare a tre strumenti comuni che possano essere utilizzati da ciascuno dei cinque partner in contesti culturali, organizzativi e tecnici diversi.

L'approccio mirava a tre obiettivi:

- Migliorare gli strumenti esistenti per meglio adattarli alle esigenze individuate,
- Costruire strumenti nuovi adeguati alle esigenze individuate,
- Condividere, attraverso una piattaforma internet, gli strumenti adattati o di nuova creazione nell'ottica di un trasferimento tra i soggetti interessati.

I formatori e le formatrici hanno selezionato in particolare 3 strumenti:

- ✓ VALUTAZIONE (BE),
- ✓ FOOD ADVISOR (IT), ribattezzato STAGE ADVISOR o JOB ADVISER
- ✓ STRUMENTO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE (BE)

Sono stati selezionati in base a tre principali criteri di valutazione emersi dalla sperimentazione: interattività dello strumento, facilità d'uso (di riappropriazione) e capacità di preparare i/le discenti al lavoro. La fase di lavoro di condivisione e adattamento si è svolta durante un incontro formativo tra i formatori e le formatrici partecipanti al progetto. L'obiettivo è che ciascun formatore che ha padroneggiato uno o più strumenti pedagogici identificati come buone pratiche sia in grado di condividere concretamente il loro uso al fine di migliorarne la trasferibilità.

Alla fine del progetto, si tratterà di valutare gli strumenti prodotti e testati. Dopo DUE anni di lavoro, il consorzio di partner presenta in questa sede le sue raccomandazioni e i suoi orientamenti.

Queste raccomandazioni, basate sul frutto di un lavoro collettivo e collaborativo tra i partner del progetto, sono state sviluppate da "Convergences Emploi Cergy".

PARTNER DEL PROGETTO

2. Partner del progetto

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



www.aid-com.be

(BE)



www.aspire-i.com

(REGNO UNITO)



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

(FR)



www.csc-en-ligne.be

(BE)



www.scformazione.org

(IT)



www.spi.pt.sw

(PT)

VALUTAZIONE DEI PRODOTTI

3. Valutazione dei prodotti

3.1. Protocollo di valutazione

Nel settembre 2019 è stato effettuato un sondaggio presso i formatori e le formatrici partecipanti per valutare in modo specifico ciascuno dei tre strumenti e contribuire alla formalizzazione di contributi sulle piste di lavoro non esplorate nell'ambito del progetto NT4S.

La struttura delle domande poste è la seguente:

- Rilevanza dello strumento
- Feedback dei/delle discenti
- Effetto sulla struttura formativa
- Aree di miglioramento

3.2. Tipologia dei contesti formativi

I formatori e le formatrici partecipanti al progetto, pur lavorando in un quadro di formazione mediante il lavoro, intervengono in diversi contesti formativi. Il pubblico target dei vari organismi di formazione ha in comune il fatto di essere lontano dal mercato del lavoro e con bassi livelli di qualificazione, può trattarsi di persone che ricevono prestazioni sociali minime, persone con disabilità, persone in condizioni di grande precarietà o anche di giovani al di sotto dei 26 anni che non studiano e non lavorano (NEET). Alcuni sono in formazione, altri sono assunti con un contratto adattato presso laboratori o cantieri di inserimento. La varietà dei contesti formativi e dei/delle discenti per i quali gli strumenti pedagogici sono stati selezionati, adattati e testati costituisce un importante arricchimento dell'approccio progettuale.

Va inoltre osservato che la grande maggioranza dei centri di formazione coinvolti nel progetto ha come obiettivo prioritario l'inclusione sociale e professionale, vale a dire il rafforzamento del percorso di integrazione degli individui per consentire loro di esercitare la piena cittadinanza e, in particolare, di integrarsi nel mondo del lavoro. Trattandosi di fasce che richiedono inclusione, i corsi di formazione rientrano in un percorso di integrazione, ovvero una pietra miliare di un insieme di tappe o sequenze, scelte e pianificate nel tempo, in base alle capacità individuali e alla configurazione dell'ambiente specifico, al fine di raggiungere l'obiettivo finale di un ritorno a un'occupazione sostenibile e di qualità.

STRUMENTI “VALUTAZIONE”

4. Strumenti “valutazione”

Lo strumento "Valutazione" consiste in una scheda che descrive in dettaglio le attività e le competenze per oggettivare i progressi di un/a discente nel tempo. Lo strumento (rielaborato nell'ambito del progetto) si è evoluto nel senso della semplificazione. Oggi, permette ai/alle discenti di autovalutarsi e di confrontare questa valutazione con quella del/della formatore/formatrice.

Condotta in modo più o meno regolare, l'autovalutazione permette di attestare i progressi del/la discente e il progresso delle competenze. Lo strumento permette al/la discente di comprendere meglio il proprio apprendimento e di identificare le competenze acquisite e quelle su cui dovrebbe continuare a lavorare.

4.1. Rilevanza dello strumento

Non sorprende che uno dei tre strumenti selezionati per il progetto NT4S sia incentrato sul tema della valutazione. In effetti, è una delle condizioni necessarie per raggiungere gli obiettivi pedagogici nel quadro della FL. Il precedente progetto "Esperienza per la formazione" aveva identificato la competenza "Valutazione" come una delle sette competenze "chiave" che il/la formatore/formatrice deve padroneggiare. La ragione è semplice. In un sistema pedagogico tradizionale, la formazione viene impartita e poi valutata. Nella FL, formazione e valutazione sono le due facce dell'approccio pedagogico nella misura in cui l'apprendimento avviene direttamente in relazione alla situazione lavorativa. Deve essere possibile misurare in modo sincrono l'acquisizione di competenze e la validità dell'apprendimento acquisito.

Lo strumento "Valutazione" è stato testato con più di 40 giovani in formazione e quasi un centinaio di lavoratori adulti in formazione mediante il lavoro, o presso aziende di inserimento. Si tratta di adulti disoccupati di lunga durata, lontani dal mercato del lavoro e con basse qualifiche, persone con disabilità, compresi i minori, persone in condizioni di grande precarietà o giovani sotto i 26 anni che non studiano e non lavorano (NEET). I/le discenti provengono anche da corsi di formazione in orticoltura o sono assunti in cantieri di inserimento in quel settore.

Si noti che, secondo i formatori e le formatrici, lo strumento "Valutazione" è rilevante sia per l'attività formativa (100% di risposte positive, di cui un 71% di risposte "molto rilevante") sia per l'attività di produzione (85% di risposte positive, tra cui un 28% di risposte "molto rilevante").

I formatori e le formatrici confermano che lo utilizzano regolarmente nella loro prassi pedagogica (85%) e che corrisponde agli obiettivi dichiarati.

Infatti, sia il contenuto (competenze tecniche e trasversali, commenti) che la forma (layout, immagine e pittogrammi) sono stati rielaborati per arrivare a una scheda di autovalutazione che può essere utilizzata come base per colloqui individuali tra discenti e formatori/formatrici. Infine, lo strumento consente di fare rapidamente il punto sull'acquisizione di competenze della settimana o del mese trascorsi. Lo strumento è considerato dinamico da implementare all'interno del centro.

4.2. Feedback dei/delle discenti

I formatori e le formatrici trovano lo strumento particolarmente facile da usare (71%), salvo per chi non parla la lingua del paese. Favorisce interazioni positive tra formatori/formatrici e discenti (85%) e in misura minore nei/nelle discenti tra di loro (57%). Lo strumento consente inoltre di affrontare indirettamente alcuni temi più sensibili come il comportamento relazionale o la situazione sociale o personale e di appianare con calma alcune difficoltà. Occorre prevedere un tempo di compilazione individuale, che deve esulare dal tempo di formazione o di produzione.

Lo strumento produce quindi tutti i suoi effetti a condizione che l'inquadramento dei/delle discenti non sia troppo basso. Nei discenti stessi, lo strumento (l'approccio) suscita una forte adesione (100% di risposta positiva, 57% di forte adesione) in quanto spazio di dialogo piuttosto "rilassato". Appare vicino al vissuto nell'ambito della formazione o della produzione e contribuisce al progresso pedagogico e tecnico dei/delle discenti.

4.3. Effetto sulla struttura formativa

I formatori e le formatrici notano un effetto significativo dello strumento "Valutazione" sulle pratiche di supervisione dei/delle discenti (57% di effetti significativi o importanti), e sul monitoraggio dei percorsi formativi (57% di effetti significativi o importanti). Per i formatori e le formatrici, migliora significativamente la conoscenza dei/delle discenti (85% di effetti significativi), ma il suo effetto sull'efficacia pedagogica e sui risultati della formazione, benché reale, rimane moderato in questa fase e dovrebbe probabilmente essere integrato in una prospettiva più lunga rispetto alle sole fasi sperimentali del progetto.

4.4. Aree di miglioramento

Durante la compilazione, crea le condizioni per un momento privilegiato di dialogo tra discenti e formatori/formatrici. Tuttavia, rimane uno strumento di autovalutazione individuale che richiede un'astrazione dal processo di formazione e produzione. I dati raccolti nel tempo devono essere elaborati e analizzati, quindi formalizzati sotto forma di attestazione delle competenze.

Una delle possibili piste di miglioramento può essere la digitalizzazione dello strumento associata a una banca dati per generare automaticamente report intermedi e quindi finali. Inoltre, il lavoro di semplificazione e l'uso dei pittogrammi non sembrano avere completamente eliminato le difficoltà di appropriazione per le persone che non padroneggiano la lingua del supporto.

4.5. Trasferibilità

La sfida e la difficoltà fondamentale della formazione attraverso il lavoro è quella di "pedagogizzare" le situazioni lavorative affinché possano insegnare. Il/la discente apprende nello stesso tempo in cui mette in pratica. Questo circolo virtuoso è possibile solo perché l'apprendimento è direttamente collegato alla situazione lavorativa. "La pedagogia della formazione mediante il lavoro riduce così notevolmente la "distanza di trasferimento", mettendo contemporaneamente il/la discente in grado di apprendere e di utilizzare le sue capacità, in diretta connessione con le sue mansioni reali".

La questione dei risultati è quindi centrale: la formazione mediante il lavoro è per definizione scandita in "pietre miliari" in termini di tempi di valutazione. Innanzitutto, occorre a monte posizionare il/la discente sulle competenze richieste, poi a intervalli regolari constatarne l'evoluzione (o meno), in occasione di diversi momenti di riflessione (vera e propria autovalutazione a fini formativi) e da ultimo, alla fine del percorso pedagogico, fare un bilancio.

Nel progetto "EFT", l'attività di formalizzazione di un quadro di riferimento per le competenze dei formatori e delle formatrici ha identificato specificamente quattro competenze relative alla **valutazione degli interventi di formazione e delle attività di formazione specifica**:

Activité clé 2: Participer à l'évaluation des actions de formation et des activités spécifiques de formation		
Compétences	Niveau d'importance	Remarques
1. Evaluer les exercices de formation, (idéalement en situation de travail)	Cœur de métier	
2. Participer, avec les acteurs concernés, à l'évaluation de l'action de formation dans toutes ses dimensions*	Cœur de métier	
3. Implémenter un processus d'assurance qualité et d'évaluation	Optionnel	
4. Faciliter l'amélioration continue de la formation en fonction des avis/commentaires/critiques personnellement et en collaboration avec les collègues	Cœur de métier	

Vale la pena di notare che in cinque diversi contesti nazionali di formazione sul lavoro, e mentre ciascuno dei partner disponeva già dei propri strumenti di valutazione, sono state formulate ulteriori esigenze di strumenti di valutazione. Questa aspettativa dei formatori e delle formatrici va collegata, da un lato, alle proprietà intrinseche della pedagogia di formazione sul lavoro e, dall'altro lato, alle caratteristiche dei gruppi interessati dal progetto.

È anche interessante, a nostro avviso, che nella fase di adattamento a ciascun contesto nazionale, si può notare che i formatori e le formatrici non hanno apportato modifiche sostanziali allo strumento "Valutazione": solo i pittogrammi relativi ai settori di attività e il layout sono stati adattati in un'ottica assai evidente di semplificazione.

In termini di trasferibilità, lo strumento "Valutazione" risponde positivamente a diversi criteri:

- ✓ Risponde ad un'esigenza "strutturale" del modello formativo basato sul lavoro
- ✓ Si tratta di una competenza che il/la formatore/formatrice deve padroneggiare
- ✓ È facilmente adattabile con piccole modifiche / adeguamenti
- ✓ Instaura fiducia nei/nelle discenti, in particolare quelli che ricadono nel campo dell'inserimento
- ✓ Non toglie molto tempo alla formazione e non interferisce eccessivamente con i vincoli della gestione della produzione.

4.6. Conclusione

Lo strumento "Valutazione" è stato oggetto di un forte investimento da parte dei team pedagogici partecipanti al progetto e si constatano una reale riappropriazione nella sua forma finale e un'effettiva integrazione nel processo pedagogico.

Appare assai chiaro che questa appropriazione riflette la necessità di disporre di strumenti per oggettivare il progresso di apprendimento, in particolare per le competenze tecniche e trasversali che possono essere adattate ai vincoli specifici della formazione sul lavoro.

Il suo relativo "successo" è tale da integrare o sostituire gli strumenti precedentemente utilizzati nelle strutture partner. Le IFL (imprese di formazione attraverso il lavoro) devono far fronte nei fatti a una tensione strutturale, quella di formare persone in difficoltà tenendo conto delle esigenze produttive (scadenze, volumi, qualità, qualità, tecnicità della produzione). Lo strumento di valutazione risponde in parte alla necessità di collegare il corso di formazione con le esigenze di individualizzazione dei percorsi formativi.

STRUMENTI “STAGE ADVISOR”



5. Strumenti "Stage advisor"

Lo scopo dello stage in azienda è quello di (ri)scoprire il mondo del lavoro, mettere in pratica le conoscenze e acquisire così un'esperienza professionale complementare. La specificità del tirocinio in azienda nell'ambito della formazione professionale è che costituisce una "situazione lavorativa supplementare" che integra o che conclude le varie sequenze pedagogiche precedenti che si sono anch'esse svolte in situazioni di produzione. Ovviamente non è un "di più", in quanto mette a confronto gli apprendimenti con quanto è prescritto e atteso nel mondo del lavoro. La difficoltà maggiore dello stage in azienda è di riuscire a rendere didattica l'esperienza in modo tale da produrre effetti diversi dal semplice confronto con un caso particolare (l'azienda di accoglienza) e dall'evidenziare le lacune rispetto a quanto prescritto.

Lo strumento "job advisor" permette di coinvolgere l'azienda partner nel processo pedagogico e di incoraggiare i/le formatori/formatrici a riflettere sulle modalità di trasmissione pedagogica, a essere coinvolti/e nell'atto formativo. La densità e la qualità della rete di aziende partner del centro di formazione saranno i fattori che favoriranno il coinvolgimento dell'azienda nello sforzo formativo. Il centro di formazione deve quindi disporre di una strategia e di strumenti per coinvolgere e fidelizzare le aziende partner.

Lo strumento "stage advisor" offre ai/alle discenti la possibilità di condividere con i loro potenziali successori informazioni essenziali e commenti sui luoghi di tirocinio e sulle condizioni di esercizio. Lo strumento permette inoltre di organizzare al meglio il follow-up dei tirocini: preparazione e ricerca a monte di informazioni sul sito di tirocinio, conclusioni e feedback al termine del tirocinio, riflessione sulle pratiche durante il tirocinio. Da ultimo, instaura condizioni di solidarietà tra i vari flussi successivi di tirocinanti (attraverso la creazione di una banca dati sulle aziende partner) per delineare bene i percorsi di iscrizione ai tirocini e preparare i/le tirocinanti a incontrare il mondo delle imprese, a smontare i propri pregiudizi e stereotipi attraverso la partecipazione a un'attività produttiva concreta.

5.1. Rilevanza dello strumento

Lo strumento "stage advisor" corrisponde all'"attività chiave 6" del quadro di competenze dei formatori IFL sviluppato nell'ambito del progetto "Experience for training". Il titolo è "accompagnare il/la tirocinante nel suo percorso di inserimento professionale".

Questa attività distingue 5 competenze, 3 delle quali sono considerate essenziali per la professione di formatore/formatrice. La capacità di partecipare al processo di accesso al tirocinio del/la discente è stata vista come una competenza importante ma non essenziale.

Activité clé 6: Accompagner le stagiaire dans son parcours d'insertion socioprofessionnel		
Compétences	Niveau d'importance	Remarques
1. Œuvrer, en collaboration avec une équipe, à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des stagiaires (par exemple par l'orientation, le mentorat, l'enseignement de compétences techniques, etc.)	Cœur de métier	
2. Evaluer le stagiaire et, le cas échéant, tenir à jour les dossiers des apprenants (ou transmettre aux collègues les informations utiles au suivi du stagiaire)	Cœur de métier	
3. Participer au processus de la mise en stage en entreprise	important	
4. Assurer à tous les stagiaires des pratiques de formation favorisant l'émancipation sociale, individuelle et collective	Cœur de métier	
5. Apporter un soutien à la recherche d'emploi du stagiaire	important	

Lo strumento "stage advisor" è stato testato con un gruppo di discenti più ristretto rispetto allo strumento "Valutazione". Questo perché non tutti i partner ricorrono sistematicamente ai tirocini in azienda. Quanto allo strumento "Job Advisor", le opportunità di sbocco alla fine del corso di formazione sono multisettoriali, rendendo di conseguenza l'utilizzo dello strumento meno pertinente dato che la probabilità che due studenti si succedano nella stessa azienda è molto bassa.

Nell'ambito del nostro progetto, le fasce interessate da "Stage advisor" sono quindi i/le minori, le persone escluse dal lavoro inserite in IFL in ambito orticolo, le persone con disabilità, compresi i minori, i/le giovani sotto i 26 anni che non studiano e non lavorano (NEET).

Si può notare che, secondo i formatori e le formatrici, a differenza dello strumento di "valutazione", lo strumento "Stage advisor" è più pertinente all'attività di produzione (57% di risposte positive, di cui il 42% risponde "molto pertinente") che all'attività di formazione (42% di risposte positive). Questa reazione è in effetti coerente con la natura specialistica dello strumento, che si iscrive nella continuità degli apprendimenti tecnici e/o professionali. Viene utilizzato ad hoc in fase di preparazione del tirocinio.

Secondo i formatori e le formatrici, lo strumento permette ai/alle discenti di essere ben preparati per il loro stage. In questo senso, lo strumento centra i suoi obiettivi (85% di risposte positive, di cui il 71% risponde "molto") e corrisponde alle esigenze dei gruppi socialmente vulnerabili. Preparando lo stage, prendendo atto di alcuni elementi trasmessi da colleghi, contribuendo all'aggiornamento delle informazioni relative all'azienda e al posto di lavoro costituisce potenzialmente una potente leva per facilitare un primo inserimento in una situazione occupazionale reale in azienda.

5.2. Feedback dei/delle discenti

Pur non essendo considerato complesso, la facilità d'uso non è tra le caratteristiche principali dello strumento: il 28% considera lo strumento "poco facile" da usare, il 42% "abbastanza facile" e solo il 28% "molto facile". Tuttavia, questa valutazione va interpretata perché, a parte un partner che già utilizzava "Stage advisor", gli altri hanno attuato per la prima volta un processo che richiede tempo e i cui effetti sono solo parzialmente visibili per il primo gruppo. Né i/le discenti né i/le formatori/formatrici possono contare su alcun precedente come esempio tangibile. Per quanto riguarda le interazioni tra formatori e discenti, lo strumento contribuisce a instaurare interazioni positive (71%). Peraltro, in fase progettuale ha favorito poco (28%) o per niente (28%) l'interazione tra i/le tirocinanti.

Lo strumento (l'approccio) suscita una fiducia media (28% "un po'", 28% "abbastanza", e 28% "molto"). Appare vicino al vissuto nell'ambito della formazione o della produzione (85% di risposta positiva (14% "poco", 28% "abbastanza", e 28% "molto") e contribuisce al progresso tecnico degli allievi (85% di risposte positive, di cui 42% di risposte "molto"). Nella fase di impiego iniziale, lo strumento "stage advisor" funge principalmente da "indagine aziendale" la cui utilità è evidente per favorire l'autonomia dei/delle tirocinanti. Il pieno potenziale dello strumento si esprimerà dopo almeno una seconda o terza tornata di tirocinanti prima che l'effetto cumulativo delle esperienze di tirocinio sia pienamente percepito.

5.3. Effetto sulla struttura formativa

Secondo i formatori e le formatrici si nota un effetto significativo dello strumento "stage advisor" sulle prassi di supervisione dei/delle discenti (57% di effetti significativi o importanti), e sul monitoraggio dei percorsi formativi (57% di effetti significativi o importanti).

Per i formatori e le formatrici, migliora significativamente la loro conoscenza dei/delle discenti (85% di effetti significativi), ma il suo effetto sull'efficacia pedagogica e sui risultati della formazione, per quanto reale, resta da confermare a posteriori (crescita nel tempo della "banca dati" di aziende partecipanti).

5.4. Aree di miglioramento

Una delle prospettive di sviluppo dello strumento è di divenire il supporto della fase di collocamento, consentendo ai/alle tirocinanti di condividere con i loro successori informazioni e commenti essenziali sulle aziende che assumono nel territorio, sulle condizioni di lavoro (orari, tipo di contratto di lavoro, benefit, ecc.) e sulle loro pratiche di integrazione dei nuovi dipendenti.

Lo strumento potrebbe produrre tre tipi di effetti simultanei:

- Innanzitutto, per i/le discenti, la sua finalità è facilmente comprensibile, promuove la loro autonomia, instaura le premesse di uno spirito "di corpo" grazie all'esercizio di fatto della solidarietà tra diversi gruppi di discenti e/o candidati/e. Contribuisce alla conoscenza della professione e delle aziende dei settori economici mirati.
- Per l'organismo di formazione, lo strumento "stage advisor" completa il piano d'azione volto a mobilitare gli attori economici nello sforzo di inserimento su scala territoriale. Nel facilitare il ravvicinamento del mondo del lavoro al mondo della formazione attraverso il lavoro, lo strumento risponde in modo significativo all'esigenza di collegare il processo formativo con le esigenze produttive. Lo strumento "Stage advisor" è anche parte di una missione complessa che va ben oltre una semplice relazione documentata da un'indagine aziendale. Richiede una buona preparazione dei/delle discenti e una conoscenza dettagliata delle esigenze dei potenziali datori di lavoro, almeno a livello territoriale.
- "Stage advisor" mette a disposizione delle aziende una risorsa per rispondere alle loro esigenze di forza lavoro. Può interagire con l'organismo di formazione mediante il lavoro per sviluppare il quadro delle competenze previsto. Si rivolge ad aziende di ogni tipo, di qualsiasi dimensione, ma suscita piuttosto l'interesse di quelle che sono interessate al loro impatto sociale e che desiderano contribuire in modo sostenibile allo sviluppo economico del loro territorio.

Se, infine, l'obiettivo della semplificazione è stato centrale, ancora una volta l'uso corretto dello strumento "Stage advisor" è subordinato a un certo livello di competenza linguistica e di scrittura.

5.5. Trasferibilità

La pedagogia della formazione sul lavoro è una risposta pertinente agli imperativi di una formazione efficace. Si tratta di una formazione "di processo" in tre fasi, con una reale preparazione preliminare, un percorso formativo il più vicino possibile ai problemi operativi e un accompagnamento costante.

Nel caso del progetto NT4S, i **partner sostengono delle persone in situazioni di inserimento, che accumulano difficoltà di ordine sociale e professionale**, e richiedono pertanto risposte plurime.

Queste fasce sono comunemente rappresentate in funzione della loro distanza dal mondo del lavoro. La finalità di riportare dentro il gioco economico e sociale i partecipanti è fondamentale nella misura in cui l'azione di formazione corrisponde a uno spazio di transizione e di promozione, rafforzando le competenze sociali e professionali e promuovendo lo sviluppo di legami sociali.

La scelta dello strumento "Stage advisor" da parte dei formatori e delle formatrici riflette la necessità di disporre di soluzioni complementari in grado di migliorare, facilitare e ottimizzare il segmento del programma formativo, ovvero il confronto con la realtà pratica della professione, ovvero il tirocinio in azienda.

Inoltre, "Stage advisor" fornisce ai formatori e alle formatrici informazioni sulle dinamiche del mercato del lavoro locale, sull'evoluzione delle competenze e sulle aspettative indirette dei clienti. Da questo punto di vista, le indagini condotte dai/dalle discenti contribuiscono all'attività chiave n. 5 "contribuire all'attività produttiva" emanante dal quadro di riferimento "Esperienza per la formazione".

Va notato che la necessità di strumenti su questo segmento dell'azione formativa è emersa in cinque diversi contesti nazionali di formazione sul lavoro. Questa aspettativa dei formatori e delle formatrici deve essere collegata, da un lato, alle proprietà intrinseche della pedagogia della formazione sul lavoro e, dall'altro, alle caratteristiche delle fasce raggiunte dai centri partner del progetto.

È anche interessante, a nostro avviso, che nella fase di adattamento a ciascun contesto nazionale, si constata che i formatori e le formatrici in Belgio, Italia e Portogallo non hanno apportato modifiche sostanziali allo strumento "Stage Advisor": i formatori italiani hanno cambiato le icone e i formatori di AID Tubize hanno cambiato l'ordine degli elementi e le dimensioni di alcune caselle.

In termini di trasferibilità, lo strumento "Stage advisor" risponde positivamente a diversi criteri:

- Consente di coinvolgere maggiormente l'azienda nel processo pedagogico
- Completa gli strumenti del/la formatore/formatrice in uno dei segmenti "chiave" del percorso formativo: il tirocinio in azienda
- Risponde al bisogno di sostenere una competenza che il/la formatore/formatrice dovrebbe padroneggiare
- Non toglie molto tempo alla formazione e non interferisce eccessivamente con i vincoli della gestione della produzione.

5.6. Conclusione

Lo strumento "stage advisor" proposto dal partner italiano e rielaborato nell'ambito del progetto NT4S è considerato uno strumento "molto" rilevante dai formatori e dalle formatrici che già lo utilizzavano e riscontra un'adesione significativa da parte degli altri partner del progetto, ad eccezione del partner francese che, nella sua organizzazione pedagogica, non utilizza lo stage in azienda come modalità di professionalizzazione.

Tra i centri che hanno utilizzato questo strumento, il tasso di soddisfazione è particolarmente elevato (il 71% ritiene che lo strumento corrisponda "molto" agli obiettivi previsti).

Lo strumento permette di preparare l'ingresso nel tirocinio in buone condizioni, tuttavia l'utilità per i/le discenti non appare completamente durante la prima fase di introduzione dello strumento. Gli effetti si verificheranno solo gradualmente, dato che i nuovi gruppi di discenti andranno ad alimentare la banca dati contribuendo ad aggiornare e perfezionare le informazioni raccolte sulle aziende partecipanti.

"Stage advisor" (ampliato in un futuro strumento "Job Adviser") crea sinergie tra gli attori della formazione mediante il lavoro e le aziende del territorio. Offre l'opportunità di conoscere meglio le aziende locali che accolgono fasce sociali in via di inserimento nei tirocini o nel mondo del lavoro. Aiuta a valorizzare le aziende locali dando visibilità al loro impegno. Inoltre, le incoraggia a impegnarsi gradualmente in un approccio globale di "Responsabilità sociale".

"STRUMENTO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE"



6. "Strumento contro la discriminazione"

La lotta contro la discriminazione è una questione di dimensione europea. Attualmente, la legislazione dei paesi in cui operano i partner del progetto NT4S riconosce molti criteri di discriminazione. Discriminare una persona a causa della sua origine, sesso, età, disabilità, opinioni, ecc. è dunque vietato dalla legge e dalle convenzioni internazionali di cui gli Stati membri dell'Unione europea sono parte.

Nel progetto "Esperienza per la formazione", il quadro delle competenze previste (attività chiave 6 "Sostenere il/la tirocinante nel suo percorso di integrazione socio-professionale") prevede, come parte integrante della professione di formatore/formatrice IFL, la capacità di assicurare che ciascun/a tirocinante acceda a prassi formative che promuovono l'emancipazione sociale, individuale e collettiva.

Lo strumento "Anti-discriminazione" è il terzo strumento rielaborato nell'ambito del progetto NT4S. Si tratta di uno strumento di sensibilizzazione sviluppato inizialmente dal CSC e consiste in un documento su supporto cartaceo inteso ad affrontare le discriminazioni, nominarle, riconoscerle e affrontarle nel contesto della formazione.

La scelta di lavorare sullo strumento contro la discriminazione parte dalla constatazione che i formatori e le formatrici devono affrontare questo problema nelle loro attività quotidiane con fasce di utenti assai diversi, alcuni dei quali con un retroterra migratorio. Si basa anche sulla necessità di discutere questa tematica con i/le discenti per fornire loro adeguate strategie di risposta. In questo senso, si tratta di una competenza da acquisire.

6.1. Rilevanza dello strumento

Lo "strumento contro la discriminazione" è stato testato da tutti i centri di formazione partecipanti. Il pubblico è composto da persone disoccupate di lunga durata, escluse dal mercato del lavoro e con basse qualifiche, persone con disabilità, compresi i minori, persone in grande precarietà o giovani al di sotto dei 26 anni che non studiano e non lavorano (NEET). I/le discenti provengono anche da corsi di formazione in orticoltura o sono assunti in progetti di inserimento in quel settore.

Lo strumento si presenta come una "carta" che serve da supporto per affrontare i problemi di discriminazione e come rispondervi. Si rivolge a discenti, direttori di centro e personale pedagogico. Il target del messaggio è volutamente plurale al fine di ottimizzarne gli effetti per il collettivo della formazione nel suo complesso.

Tuttavia, la vaghezza del target solleva interrogativi tra i/le formatori/formatrici su chi dovrebbe assumersi lo sforzo di spiegazione nell'ambito del progetto NT4S. Essi ritengono che in realtà non abbia posto nell'esercizio delle attività di produzione (85% delle risposte "per niente o "poco" pertinente).

Sembrerebbe più appropriato affrontarlo al di fuori delle fasi di produzione (57% delle risposte "abbastanza" e 14% "molto"). In effetti, per definizione, il tempo di formazione fuori produzione permette di distanziare il "reale" mediante la teorizzazione, e quindi è più facile affrontare in modo teorico o addirittura incorporeo, situazioni complesse, e anche dolorose, della vita quotidiana, compresa la vita professionale. Lo strumento si concentra più sulla dimensione civica e personale dei/delle discenti che sulla loro sfera professionale in quanto tale. Nel verbale dell'indagine, un/a formatore/formatrice scrive che *"il pudore è spesso la regola di funzionamento in relazione agli argomenti trattati"*. Questo spiega perché è poco (42%) o non utilizzato (42%) dai /dalle formatori/formatrici.

La complessità dello strumento non è in gioco, ma non è sufficientemente articolato rispetto agli obiettivi pedagogici e contribuisce solo indirettamente alla trasmissione di conoscenze e know-how. In realtà, lo strumento cerca di sensibilizzare congiuntamente la direzione, i/le formatori/formatrici e /le discenti, ma nel contesto della sperimentazione non è stato possibile rispettare questo protocollo. Ciò ha comportato alcune difficoltà per i formatori e le formatrici ad appropriarsi dello strumento.

6.2. Feedback dei/delle discenti

Il tema della discriminazione può essere oggetto di una strategia di elusione o di un approccio indiretto (ispira "abbastanza fiducia" per il 43%) perché comporta un possibile confronto/scontro tra sistemi di valori sia con l'istituzione che tra i/le discenti, che potrebbe, in alcuni casi, incidere sulla coesione del gruppo e sul buon funzionamento della formazione. Lo strumento è considerato "per niente" 14% o "poco" vicino (27%) al vissuto nella formazione o nella produzione. Peraltro, gli scambi su questo tema costituiscono un supporto assai ricco di riflessioni che consente ai/delle discenti di discutere e mettere in prospettiva i valori di tolleranza, cittadinanza e uguaglianza verso gli altri, ma anche verso sé stessi.

Esiste tuttavia un'eccezione alla regola: il partner francese ha risposto molto positivamente alle domande sulla pertinenza dello strumento, confermando un grande favore da parte dei/delle formatori/formatrici e dei/delle discenti. La valutazione è correlata alle importanti trasformazioni apportate allo strumento, mediante una trasposizione digitale tramite Kahoot. In forma ludica, i/le discenti *"si responsabilizzano, apprendono e si aiutano a vicenda e sembrano più a loro agio con i temi trattati"*.

6.3. Effetto sulla struttura formativa

Quanto agli effetti dello strumento sulla struttura appaiono in gran parte secondari, ad eccezione delle conoscenze dei/delle discenti, che migliorano significativamente (42% di risposte "molto") durante gli scambi. Questa constatazione va collegata al fatto che, per raggiungere i suoi obiettivi, sembra che lo strumento debba essere introdotto e promosso in primo luogo dalla direzione dei centri, che deve farne una priorità formalizzata e corredata da un piano d'azione.

Lo strumento contro la discriminazione consente agli organismi di formazione di comprendere e promuovere meglio i diritti dei/delle discenti quando entrano nel mondo del lavoro. In questo senso, l'importanza di affrontare le diverse situazioni di discriminazione (e il modo di prepararsi in modo razionale e rispondere legalmente ad esse) è ben compresa, poiché l'obiettivo è il ritorno al lavoro di persone in situazioni precarie.

Gli scambi sulla discriminazione e su come combatterla sono anche una fonte assai ricca di riflessioni sulle pratiche e l'organizzazione pedagogica. Affinché possa produrre tutti i suoi effetti, sarebbe probabilmente necessario formalizzare un modulo formativo specifico con le afferenti attività pedagogiche.

6.4. Aree di miglioramento

Lo strumento intende incoraggiare gli attori dell'inserimento, compreso il personale della formazione mediante il lavoro, a rivedere le loro pratiche e ad attuare piani d'azione. Si rivolge in primo luogo ai/alle responsabili dei centri che devono prendere l'iniziativa nel processo. Costituisce una base per l'elaborazione di una strategia o di un piano di sensibilizzazione dei/delle discenti sul tema della lotta contro le discriminazioni.

I formatori francesi hanno combinato lo strumento "discriminazione" con lo strumento Kahoot. Si tratta di uno strumento online per l'apprendimento di competenze tecniche: video e questionari interattivi, che possono essere scelti o creati secondo una tematica specifica. Si basa su un principio interattivo, che facilita l'impegno dei/delle discenti e consente di verificarne la comprensione. È così stato possibile utilizzare lo strumento contro la discriminazione nella forma di un gioco a domande e risposte che sembra avere risvegliato l'attenzione dei discenti.

Si può quindi concludere che in una fase successiva del progetto sarà necessario **mettere a punto prassi pedagogiche innovative sul tema della discriminazione per gli/le operatori/operatrici della formazione mediante il lavoro.**

6.5. Trasferibilità

I partner del progetto NT4S accompagnano in un percorso di (re)inserimento fasce di persone a rischio di emarginazione sociale. Abbiamo già visto in precedenza che per queste fasce i corsi di formazione sono parte di un processo di inserimento, ovvero una pietra miliare di un insieme di tappe o sequenze, al fine di raggiungere l'obiettivo finale di un ritorno a un'occupazione di qualità, ma anche e soprattutto per esercitare una cittadinanza piena e completa.

La questione della diversità, dell'inclusione e della non discriminazione è centrale nell'ambito della formazione. Lo strumento di sensibilizzazione sviluppato nell'ambito del progetto fornisce quindi raccomandazioni per migliorare l'esperienza quotidiana di ciascun/a discente nel suo percorso formativo. In questo senso costituisce, a cinque livelli, una base per l'elaborazione di una strategia o di un piano di sensibilizzazione nell'ambito dell'IFL sul tema della lotta contro la discriminazione:

- Funzione datore di lavoro: si devono applicare una serie di disposizioni di legge e di obblighi.
- Funzione produzione: a volte sorgono problemi di discriminazione nel contesto del lavoro. Come promuovere le pari opportunità su attività dalla forte connotazione maschile o femminile.
- Funzione formazione: le pratiche all'interno di un cantiere possono rivelare comportamenti razzisti, segregazionisti e xenofobi tra i/le dipendenti. Riflettere su queste difficoltà può aiutare nella costruzione del gruppo.
- Funzione supporto sociale e professionale: lo stesso dicasi per sostenere i diritti ai servizi e alla formazione.
- Funzione sviluppo locale e partenariato: fattore di coesione sociale, l'integrazione nella formazione di persone culturalmente, o apparentemente, lontane dal lavoro che contribuisce al riconoscimento e all'accettazione dell'"altro".

6.6. Conclusioni

Le IFL cercano di favorire la promozione delle pari opportunità per i/le discenti nell'accesso alla formazione e all'occupazione. Il loro obiettivo è garantire che tutti i/le discenti abbiano accesso a prassi formative che promuovano l'emancipazione sociale, individuale e collettiva. La lotta contro la discriminazione è centrale nella loro missione. I formatori e le formatrici dei partner del progetto NT4S a volte non sono sufficientemente attrezzati per affrontarlo in modo appropriato. Tuttavia, la sperimentazione dello strumento contro la discriminazione evidenzia l'importanza di affrontare questo tema con i/le discenti utilizzando strumenti adeguati. Costituisce un supporto assai ricco di riflessione per sviluppare l'autonomia e l'integrazione sociale delle fasce in inserimento.

RACCOMANDAZIONI

7. Raccomandazioni per la formazione mediante il lavoro per le fasce che seguono un percorso di inclusione

Si tratta ora di ricavare raccomandazioni ispirate al progetto "NT4S" per continuare la riflessione sulle diverse modalità di organizzazione della formazione mediante il lavoro, le condizioni per il successo, i contributi del progetto alla riflessione, gli interrogativi e le poste in gioco per favorire la diffusione di questo modello originale.

Il progetto è consistito nel selezionare, produrre e migliorare "lungo il percorso" strumenti semplici, accessibili e appropriati per i formatori e le formatrici e, al contempo, mettere alla prova "in situazione" il valore di questi strumenti nel confronto con la realtà. Questo esercizio di valutazione permanente, integrato nel progetto stesso, è un modello diverso dalle consuete valutazioni d'impatto.

La valutazione è quindi integrata, permanente e intrinseca al processo.

È stata ripartita tra tutti i partner e "attrezzata" mettendo a disposizione risorse in comune per sostenere una dinamica di professionalizzazione e di scambi di pratiche. Questo approccio si è dimostrato virtuoso sotto diversi aspetti e meriterebbe indubbiamente un'ulteriore analisi in termini di benefici, al fine di stimolare la riflessione su modalità innovative di conduzione degli interventi pubblici.

7.1. La formazione mediante il lavoro (FL): un approccio pedagogico formalizzato ed esigente

La FL può essere considerata come un approccio specifico che differisce da approcci analoghi come "l'apprendimento non formale ed informale legato alla professione" o "la formazione continua in impresa".

7.1.1. Rafforzare l'organizzazione pedagogica

La FL è definita specificamente come formazione intenzionale che utilizza un ambiente di lavoro reale per l'apprendimento. In tutti i casi, la formazione in situazione di lavoro è articolata attorno a un nucleo duro strutturato alternando due sequenze distinte, ma articolate e ripetute tante volte quante sono necessarie per produrre l'apprendimento voluto:

- Una situazione di lavoro preparata, organizzata e allestita a fini didattici.
- Una sequenza formativa, in connessione con l'attività produttiva, animata da un/a formatore/formatrice o da un/a supervisore tecnico (mentor).

La sfida della formazione mediante il lavoro è quella di "mettere la formazione nel lavoro" e non di considerare la situazione lavorativa come il mezzo per "applicare" ciò che si è visto nella formazione.

Pertanto, nelle IFL, la FL non si riferisce all'universo degli apprendimenti informali, che si realizzerebbero per il semplice fatto dell'inserimento in situazione lavorativa: vi sono espressamente previsti uno o più obiettivi professionali, e le situazioni per raggiungerli sono identificate ed organizzate lungo il percorso.

Ci sono quindi le situazioni di lavoro, e i tempi per una riflessione accompagnata su tale lavoro. Questi periodi di riflessione non sono scambi informali, devono essere strutturati mediante due tipi di supporti:

- "Supporti che testimoniano le attività": diario di bordo, registrazione di video, ricostruzione orale da parte del/la discente, o altri supporti da inventare...
- "Supporti che sono riferimenti esterni all'attività", che indicano il "prescritto": "ciò che dovrebbe essere fatto". Può trattarsi di quadri delle competenze, job description, norme, ecc.

La questione dei risultati è centrale: la scelta dello strumento "Valutazione" da parte dei/delle formatori/formatrici e degli stakeholder del progetto è quindi probante.

Abbiamo già osservato come sia sintomatico che in cinque diversi contesti nazionali di formazione mediante il lavoro, e nonostante ciascun partner avesse già i propri strumenti di valutazione, si stiano riformulando bisogni complementari di strumenti di valutazione. La ragione è semplice. In un sistema pedagogico tradizionale, la formazione viene impartita e poi valutata. Nella FL, formazione e valutazione sono le due facce dell'approccio pedagogico nella misura in cui l'apprendimento avviene direttamente in relazione alla situazione lavorativa. Deve essere possibile misurare in modo sincrono l'acquisizione di competenze e la validità dell'apprendimento acquisito.

Lo strumento "Valutazione" è stato oggetto di un forte investimento da parte dei team pedagogici partecipanti al progetto "NT4S" e si constata una reale riappropriazione nella sua forma finale, e la sua effettiva integrazione nel processo pedagogico. Appare assai chiaro che questa appropriazione riflette la necessità di disporre di strumenti per oggettivare il progresso di apprendimento, in particolare per le competenze tecniche e trasversali delle competenze, in modo che possano essere adattate ai vincoli specifici della formazione mediante il lavoro.

Tuttavia, le varie raccomandazioni relative all'implementazione della pedagogia della formazione mediante il lavoro insistono sulla necessità che il/la discente rifletta sulla sua attività e sulla necessità che tale riflessione sia accompagnata da un terzo, che non sia il/la formatore/formatrice.

Queste raccomandazioni presuppongono il consolidamento del modello economico delle aziende che fanno formazione mediante il lavoro e che operano per l'inserimento di fasce sociali escluse dal mondo del lavoro.

In effetti, ai fini dell'efficienza nella formazione è necessario:

- Disporre del tempo e delle risorse umane sufficienti per elaborare il percorso e accompagnare il/la discente.
- Selezionare situazioni lavorative che consentono un apprendimento progressivo.
- Condurre le fasi di riflessione in modo accurato: sono loro che producono la competenza.
- Che le valutazioni non siano affidate al/la formatore/formatrice stesso/a.

7.1.2. Rafforzare le competenze dei formatori e delle formatrici

Come osservato nel progetto “Esperienza per la formazione”, il lavoro in IFL “si basa su tre livelli di obiettivi: sociale, pedagogico ed economico”. Al pari dei/delle lavoratori/lavoratrici dei centri di formazione, il/la formatore/formatrice IFL deve agire al proprio livello e sviluppare competenze relative a questi tre obiettivi. *Si tratta quindi di essere al contempo:*

- *pedagogo/a responsabile della trasmissione e della valutazione delle conoscenze, delle competenze, del know-how e dei comportamenti;*
- *pedagogo/a responsabile dell'instaurazione di condizioni relazionali favorevoli al buon svolgimento dei corsi di formazione;*
- *professionista in una professione tecnica di cui padroneggia tutte le competenze e di cui segue l'evoluzione;*
- *produttore/produttrice di beni e/o servizi di qualità che sviluppa anche alcuni approcci commerciali;*
- *una cerniera in prima linea tra il/la discente e i servizi sociali;*
- *un punto di contatto e accompagnamento dei/delle discenti verso tirocini esterni e/o un lavoro;*
- *un/a collega che collabora e comunica in modo efficace e positivo con tutti i servizi e i lavoratori e le lavoratrici del centro di formazione;*
- *un/a dipendente che rappresenta la missione sociale della struttura nella sua pratica quotidiana con i suoi servizi e gli altri colleghi.*

La complessità e la portata delle mansioni che i formatori IFL devono svolgere sono impressionanti, tanto più che devono rivolgersi a fasce sociali in stato di grande disagio.

La formazione in situazione lavorativa richiede inoltre la capacità del/la formatore/formatrice di astrarsi dagli imperativi della produzione per identificare e analizzare il potenziale formativo delle situazioni lavorative, perché non tutte le situazioni lavorative hanno necessariamente un potenziale formativo....

Ci sembra quindi opportuno consolidare l'attività chiave 1: **"Condurre e animare le attività di formazione"** del quadro di riferimento delle competenze formalizzato nel progetto **"Esperienza per la formazione"**. In effetti, ci sembra imperativo **"istituzionalizzare"** un tempo di preparazione preliminare, che consente di formalizzare a monte attività intese a identificare le competenze oggetto del programma di formazione e situazioni di lavoro che possano insegnare. Si tratta di ovviare all'insufficienza di obiettivi di apprendimento chiari e concreti, formulati in modo da descrivere comportamenti osservabili e misurabili sul posto di lavoro.

Ci sembra inoltre prioritario assicurare che i formatori e le formatrici, spesso professionisti esperti, siano costantemente aggiornati/e sul "lavoro reale", l'evoluzione delle tecniche e delle competenze necessarie per l'azione, cosa indispensabile in questo contesto. Abbiamo notato che la scelta dello strumento "stage advisor" da parte dei formatori riflette in parte la necessità di acquisire soluzioni complementari in grado di migliorare, facilitare e ottimizzare il segmento del percorso formativo che è quello del **confronto con la realtà pratica del mestiere, ovvero il tirocinio in azienda**.

7.2. Verso un modello europeo di IFL?

Queste raccomandazioni sono rivolte sia agli attori e alle attrici della formazione sia ai responsabili amministrativi e politici della formazione nelle regioni e nei paesi rappresentati nel consorzio.

In effetti, tanto la filosofia quanto gli strumenti dell'"impresa di formazione mediante il lavoro" (IFL) ci appaiono atti a reinserire nel mondo del lavoro le fasce che ne sono lontane. La pedagogia della FL è particolarmente adatta a queste fasce sociali. Ci sembra inoltre essenziale promuovere il progetto di un modello europeo di IFL che trovi il giusto equilibrio per non costringere la FL in una definizione troppo angusta e preveda al contempo meccanismi di tutela affidabili e accessibili ai/alle responsabili della loro attuazione.

Parimenti, occorre caratterizzare con maggiore finezza e precisione il modello economico dell'IFL, in termini di tempi, costi e finanziamenti. Questa caratterizzazione del modello economico del modello europeo di IFL, per definizione variabile a seconda delle configurazioni nazionali, è necessaria per procedere a rendere operativa l'IFL e attivare i meccanismi di adesione e appropriazione in tutti i paesi europei.

Da ultimo, sarebbe utile approfondire la questione degli effetti della FL in termini di competenze prodotte (in particolare con un sondaggio tra i beneficiari) e dei risultati in termini di ritorno all'occupazione e di qualità del lavoro dei lavoratori e lavoratrici provenienti dall'IFL. E questo, cercando di specificare questi effetti in base alle diverse configurazioni produttive e professionali.

CONCLUSIONI



8. Prospettive e riflessioni finali

Al di là della promozione di un modello europeo di IFL, da un lato, e del bilancio dell'azione NT4S che ha fatto tesoro di un materiale empirico estremamente ricco e stimolante, dall'altro lato, questo progetto conferma la nostra convinzione che la FL potrà entrare a far parte in modo significativo e sostenibile delle prassi formative solo se continuerà il processo di accompagnamento, professionalizzazione e dotazione di strumenti per i professionisti della formazione professionale.

In quest'ottica, si possono ipotizzare diversi percorsi di lavoro. Si tratta di iniziare a diffondere e a comunicare, esponendoli a un vasto pubblico sensibile alla questione dell'inclusione (parti sociali, istituzioni, formatori/formatrici, ecc.), gli elementi essenziali da cogliere dagli esperimenti IFL in materia di ingegneria di progetto e di fattori di successo.

In linea con le aspettative dei partner e dei/delle formatori/formatrici partecipanti al progetto NT4S, si tratterà anche di (co)produrre e mettere a disposizione degli attori un insieme di risorse tecniche, di strumenti operativi, per aiutarli ad appropriarsi di questa nuova modalità di formazione. Il progetto NT4S ha gettato le fondamenta per una banca dati di strumenti didattici per i formatori IFL.

Queste "guide metodologiche" potrebbero, per esempio, proporre un repertorio di argomentazioni per convincere gli attori della formazione a implementare una pedagogia IFL o a mettere in sequenza le principali questioni/fasi dell'ingegneria di progetto, distinguendo tra elementi costitutivi e raccomandazioni più contingenti e adattate alle diverse configurazioni nazionali.

Correlata alla questione dei vettori di diffusione e comunicazione, resta ovviamente la questione del perimetro degli attori (e degli spazi istituzionali) da mobilitare in un approccio su scala europea.