



Raccomandazioni finali e linee guida

Produzione Intellettuale 3

Redatto dal “Consorzio di cooperative sociali EVT”



INDICE

INTRODUZIONE.....	1
1.L’approccio del progetto EFT.....	4
2. Apprendimento basato sul lavoro: la strategia, l’approccio del progetto EFT e il modello belga.....	<u>7</u>
2.1 L’apprendimento basato sul lavoro come strategia di intervento per la formazione e l’integrazione sociale	7
2.2 L’approccio del progetto EFT	9
2.3 Il modello belga	10
2.4 Profilo di competenze “formatore nell’ambito dell’apprendimento basato sul lavoro”	11
3. Sessione di formazione congiunta dello staff.....	14
3.1 Visite ed esperienze.....	16
3.1.1 Ristorante formativo Le Torri	16
3.1.2 SILL Faenza (Sostegno Integrato Inserimento Lavorativo)	17
3.1.3 Consorzio Fare Comunità	19
3.1.4 Cooperativa sociale CEFF	20
3.1.5 "Circolo ufficiali"	21
3.1.6 IRECoop	23
3.2 Risultati della sessione di formazione	25
3.2.1 Il metodo di apprendimento basato sul lavoro	26
3.2.2 Branding	27
3.2.3 Verifica in itinere delle abilità conseguite	28
3.2.4 Collocamento	29
4. Consigli e linee guida	32

4.1 Il metodo formativo di apprendimento basato sul lavoro.....	32
4.2 Analisi delle competenze dei formatori nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro	34
4.3 Formazione per formatori nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro: consigli e suggerimenti	37
4.4 Prospettiva di apprendimento basato sul lavoro: considerazioni finali	38
Bibliografia	41

Il consorzio coinvolto nel progetto consiste in una rete di sei partner che lavorano nel settore dell'istruzione e formazione professionale, provenienti da Regno Unito, Austria, Belgio, Italia, Portogallo e Turchia.

Il consorzio



ASPIRE IGEN GROUP
The Opportunity Centre
21-27 Cheapside
Onward House, 2 Baptist Place
Bradford BD1 4HR
United Kingdom
www.aspire-igen.com



BEST - INSTITUT FUR BERUFSBEZOGENE WEITERBILDUNG
UND PERSONALTRAINING GMBH
Mariahilfer Straße 8
1070 Wien
Austria
<http://www.best.at/>



Consorzio di cooperative sociali EVT
via Marco Bressan, 1
35042 Este (PD)
Italy
<http://www.evtnetwork.it/>



AID - Actions Intégrées de Développement
Complexe Aeropolis, AID Coordination - 4e étage
579, Chaussée de Haecht - 1030 Bruxelles
Belgium
<http://www.aid-com.be/>



Sociedade Portuguesa de Inovação - Consultadoria
Empresarial e Fomento da Inovação, S.A.
Avenida Marechal Gomes da Costa 1376
Porto, Portugal
www.spieurope.eu



Innovative Educators
Association

**EXPERIENCE
FOR TRAINING**



INTRODUZIONE



INTRODUZIONE

Il terzo prodotto intellettuale è la produzione intellettuale finale del [progetto EFT](#). Il primo capitolo ripercorre le attività, le metodologie ed i prodotti delle precedenti fasi del progetto. Inoltre, analizza le teorie e i significati dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL).

Il progetto EFT ha anche elaborato un modello formativo di apprendimento basato sul lavoro (vedi [Produzione Intellettuale 1](#)) da utilizzare con persone svantaggiate, con difficoltà di apprendimento in abbinamento ai metodi tradizionali di apprendimento. Il Capitolo Uno contiene una sintesi di tale modello, che si rivela utile anche come strategia per facilitare i processi di integrazione nel mercato del lavoro e in contesti sociali. Un'esperienza specifica belga - *Entreprises de Formation par le Travail* (EFT - Imprese di Formazione attraverso il Lavoro) - viene analizzato e utilizzato come modello di riferimento per elaborare e implementare ulteriori pratiche di apprendimento basato sul lavoro.

Il progetto EFT ha inoltre sviluppato un profilo di competenze per i formatori impegnati in progetti e servizi basati sull'apprendimento basato sul lavoro. Si tratta di una produzione originale del progetto (vedi [Produzione Intellettuale 2](#)). Visto che le specifiche e i contenuti verranno formulati tenendo in considerazione le prossime prove e pratiche formative, non è un prodotto finito. Le attività chiave dei formatori che operano in contesti di apprendimento basato sul lavoro e le competenze proprie di coloro che ricoprono tale ruolo formativo sono riassunte nel Capitolo Due.

Sulla base dei risultati di tali fasi del progetto, è stata elaborata e realizzata una sessione di formazione specifica. I formatori, i tutor, gli educatori e gli operatori sociali facenti parte delle organizzazioni partner del progetto hanno frequentato queste attività di formazione. Le strategie, i contenuti, le scelte metodologiche e gli strumenti di queste sessioni di formazione congiunta dello staff sono presentati nel Capitolo Tre. Durante le sessioni di formazione, sono state effettuate diverse visite alle esperienze significative ispirate al metodo di apprendimento basato sul lavoro. Questo documento contiene, inoltre, una sintesi delle osservazioni e dei consigli che i formatori che hanno preso parte alla sessione di formazione hanno espresso in merito alle visite.

Infine, nel Capitolo Quattro vengono formulati vari consigli e linee guida. Essi riguardano nello specifico la formazione dei formatori, e le attività e i progetti dell'apprendimento basato sul lavoro. Questi consigli hanno lo scopo di dare vita a migliori iniziative future che seguano il metodo dell'apprendimento basato sul lavoro.



1. LA METODOLOGIA DEL PROGETTO EFT



1. LA METODOLOGIA DEL PROGETTO EFT

Nello sviluppo del progetto, ogni fase di attività termina con una specifica produzione.

La prima produzione intellettuale riguardava lo sviluppo di un quadro comune di apprendimento basato sul lavoro a conclusione dell'attività di ricerca¹. La Produzione Intellettuale 1 ha preso in considerazione l'ampio dibattito sull'apprendimento basato sul lavoro in atto oggi in Europa, riferendosi a quest'ultimo in termini di formazione professionale iniziale e continua. La ricerca ha rilevato e analizzato alcune buone pratiche di apprendimento basato sul lavoro dei Paesi facenti parte del progetto. Per concludere, la Produzione Intellettuale 1 ha prodotto:

- *Una sintesi dei termini di riferimento sull'apprendimento basato sul lavoro* selezionati da fonti europee (per esempio il CEDEFOP, la Commissione Europea), che è stata presa in considerazione per la realizzazione del Modello EFT. Si tratta di una specie di lista di parole chiave, un glossario dei termini più importanti (ovvero formazione per adulti, competenze, apprendimento permanente, formazione sul campo...) utilizzati nelle attività e nei progetti d'apprendimento basato sul lavoro;

- *Il Modello Comune di Apprendimento Basato sul Lavoro EFT (Experience For Training)*. Considerando gli aspetti rilevanti dei contesti nazionali e la grande varietà di esperienze nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro, il progetto EFT propone un modello ibrido di tale tipo di apprendimento. Esso unisce diversi esempi di apprendimento basato sul lavoro descritti nelle buone pratiche e analizzati all'interno del progetto. Il quadro comune elaborato è flessibile per i vari contesti nazionali (in termini di scopi, legislazione, regole, ecc.). Utilizzando la guida generale del modello su come ottenere un approccio EFT all'apprendimento basato sul lavoro, i formatori dovrebbero essere in grado di sviluppare programmi EFT personalizzati per le loro necessità e per i contesti specifici. Uno dei principali scopi del modello è l'integrazione sociale di adulti scarsamente qualificati/disoccupati/emarginati e/o di giovani. Il modello EFT si basa su 6 elementi chiave, riassunti più avanti nel presente documento (par. 2.2);

- *Consigli per lo sviluppo e l'esecuzione di ulteriori azioni nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro*. Nell'ottica di sviluppo di un programma di formazione dell'apprendimento basato sul lavoro, tali consigli partono da quattro sfide principali:

¹ Prodotto Intellettuale 1, dal titolo, "[Research and Common Framework](#)" prodotto da BEST.

1. Gruppo target: gruppi di persone disoccupate, scarsamente qualificate ed emarginate;
2. Vari modelli, metodologie, metodi e pratiche di apprendimento basato sul lavoro da adottare;
3. L'attuale crisi economica che ha colpito alcuni Paesi crea difficoltà nel trovare finanziamenti per assicurare la sostenibilità a livello finanziario di un programma EFT e/o di un'impresa sociale;
4. C'è la potenziale mancanza di una legislazione adeguata.

La [Produzione Intellettuale 2](#)² aveva lo scopo di sviluppare un profilo di competenze del formatore impegnato in contesti di apprendimento basato sul lavoro, che includesse una check-list di competenze. Tale check-list fungeva da punto di riferimento per paragonare diverse pratiche professionali, in modo da evidenziare le caratteristiche distintive di ognuna di esse, ma anche capire quali fossero gli elementi in comune.

Per "tradurre" i risultati e gli elementi principali delle Produzioni Intellettuali 1 e 2 nei contenuti delle sessioni di formazione, i partner hanno deciso di elaborare un [questionario](#) per i loro formatori, operatori sociali e tutor per comprendere meglio gli aspetti a livello metodologico e organizzativo delle loro attività quotidiane, sulle quali si potrebbe concentrare la formazione per i formatori. Le risposte a tale questionario (informazioni, opinioni, consigli...) hanno portato a quattro aree di interesse da analizzare più nel dettaglio durante le attività di formazione:

Branding: Eseguire (singolarmente o in gruppo) attività produttive, tenendo in considerazione sia aspetti educativi che doveri tecnici ed economici.

Verifica "in itinere" delle abilità conseguite: valutazione delle persone in formazione all'inizio e durante i loro percorsi di formazione.

Job placement: strategie per organizzare e implementare l'integrazione degli allievi nel mercato del lavoro, concentrandosi sui rapporti con i terzi.

Metodo di apprendimento basato sul lavoro: Strategie e azioni che permettono alle persone di apprendere in ambienti di lavoro reali. Esperienza lavorativa strutturata che permette di sviluppare abilità formalmente riconosciute (certificazione).

² La Produzione Intellettuale 2, intitolata "[Profilo professionale di competenze per l'apprendimento basato sul lavoro](#)" è stata realizzata da AID, il partner belga. Il documento è disponibile nelle lingue dei Paesi partner sul sito del progetto: www.eft-project.eu



2. APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO: LA STRATEGIA, L'APPROCCIO DEL PROGETTO EFT E IL MODELLO BELGA



2. APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO: LA STRATEGIA, L'APPROCCIO DEL PROGETTO EFT E IL MODELLO BELGA

2.1 L'APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO COME STRATEGIA DI INTERVENTO PER LA FORMAZIONE E L'INTEGRAZIONE SOCIALE

L'apprendimento basato sul lavoro è un metodo di formazione utilizzato sempre più di frequente in attività formative per giovani e adulti. In Europa è presente una grande varietà di attività, progetti e servizi che utilizzano tale metodo per facilitare percorsi e processi di integrazione nel mercato del lavoro. Un'attenzione particolare è rivolta alle persone svantaggiate.

L'apprendimento basato sul lavoro comprende diverse dicotomie nei processi di apprendimento:

- apprendimento in contesti formali/informali;
- apprendimento intenzionale/spontaneo;
- formazione formale/non-formale;
- formazione "in classe"/sul lavoro

L'apprendimento basato sul lavoro si differenzia da altri metodi simili, poiché sottolinea l'importanza del lavoro nei processi di apprendimento. Tra gli approcci ricordiamo:

- *L'apprendimento sul posto di lavoro*, ovvero un processo di apprendimento che si verifica quotidianamente sul luogo di lavoro. Nel loro posto di lavoro, i lavoratori sviluppano competenze che li rendono in grado di risolvere problemi o raggiungere risultati attesi. Per il processo di apprendimento non è previsto alcun riconoscimento formale;
- *L'apprendimento relativo al lavoro*, ovvero l'insieme di "attività programmate che utilizzano il contesto lavorativo per sviluppare conoscenze, abilità e raggiungere il loro scopo sul posto di lavoro. Queste includono l'apprendimento attraverso l'esperienza lavorativa e l'apprendimento delle abilità richieste dal lavoro" (QCA, London, 2003);
- *Apprendimento basato sui problemi (PBL)*, integrazione di progetti di lavoro reale (e sociale) all'interno di curricula formativi o di scuola superiore;
- *L'apprendimento basato sul lavoro (WBL)*, ovvero un'esperienza di lavoro strutturata per portare alla certificazione di competenze acquisite e al diploma.

L'apprendimento basato sul lavoro rappresenta oggi un aspetto fondamentale della formazione professionale³; inoltre, è direttamente collegato all'obiettivo dei centri di istruzione e formazione professionale di aiutare gli allievi ad acquisire le conoscenze, abilità e competenze essenziali per la vita lavorativa.

Questo tipo di apprendimento unisce l'apprendimento in contesti formali (sistema scolastico o nei centri di istruzione e formazione professionale) all'apprendimento basato sull'esperienza in contesti lavorativi non formali o informali.

L'apprendimento basato sul lavoro può essere inserito all'interno del patrimonio culturale e personale dell'allievo. Inoltre, viene valutato e porta all'acquisizione di competenze o qualifiche.

L'apprendimento basato sul lavoro può essere utilizzato in vari modi (Owens-Rutherford, 2007, pp. 361-366):

- Come parte integrante della formazione superiore o dei curricula accademici. In questi casi, il precedente apprendimento degli adulti è riconosciuto dalle istituzioni di formazione superiore o dalle Università come una valida forma di apprendimento (Gray - Cundell - Hay - O'Neill, 2004);
- Come parte integrante di un programma di apprendimento organizzato con lo scopo di promuovere l'occupazione;
- Come un'azione di responsabilità individuale o collettiva in un ambiente lavorativo.

Le tre forme più comuni di apprendimento basato sul lavoro in Europa (in formazione iniziale), come già spiegato nella [Produzione Intellettuale 1](#) del progetto, sono:

- a. apprendistato;
- b. formazione sul posto di lavoro in aziende;
- c. programmi di apprendimento di matrice scolastica che includono l'apprendimento basato sul lavoro (CE 2013, 6).

Per l'*apprendistato*, i "sistemi duali" tedeschi, austriaci e svizzeri sono sempre considerati buone pratiche. Anche nel progetto EFT, l'esperienza del partner austriaco è stata considerata importante. Le definizioni/la terminologia riguardanti i tirocini variano da un Paese europeo all'altro; in ogni caso, il tirocinio è sempre una forma di apprendimento basato sul lavoro a lungo termine e a tempo pieno.

³ Per ulteriori dettagli, visitare il sito:
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf

La formazione sul posto di lavoro comprende diversi tipi di tirocinio che sono inclusi nei programmi di istruzione e formazione professionale come elementi obbligatori o facoltativi, e che portano a qualifiche formali. Generalmente, essi rappresentano il 25-30% (o una percentuale minore) del programma di formazione. A seconda del Paese e del programma, possono essere un prerequisito per terminare con successo un corso di istruzione e formazione professionale. Molte aziende, in particolare le piccole e medie imprese, considerano ancora gli allievi come un peso, poiché le pratiche amministrative volte alla gestione dei formatori che collaborano con scuole e centri di formazione professionale sono viste come uno spreco di tempo e denaro.

L'apprendimento basato sul lavoro è *stato integrato nei programmi di apprendimento di matrice scolastica* sotto forma di laboratori, workshop, aziende junior, simulazioni o reali creazioni di progetti business/industriali in loco.

Questi possono essere parte integrante di infrastrutture scolastiche realmente esistenti, oppure iniziative commerciali a sé stanti istituite dalle scuole per facilitare la creazione di determinate strutture (come per esempio ristoranti in loco il cui staff è composto da studenti). Lo scopo è quello di simulare ambienti di lavoro reali, stabilire contatti e/o collaborazioni con aziende o clienti reali e sviluppare abilità imprenditoriali. Le attività di apprendimento vengono sviluppate dai formatori in collaborazione con le aziende.

2.2 L'APPROCCIO DEL PROGETTO EFT

All'interno del progetto EFT, si fa riferimento all'*apprendimento basato sul lavoro* in questi termini: "I programmi di apprendimento basato sul lavoro (WBL) sono programmi organizzati, che si basano completamente o principalmente su un ambiente di lavoro, ovvero su un contesto lavorativo simulato o sul posto di lavoro stesso. Il loro scopo è quello di sviluppare conoscenze, abilità e competenze che sono, in senso lato, pertinenti al mondo del lavoro. Il lavoro e i compiti lavorativi vengono utilizzati come contesto predominante nel processo di apprendimento" (EFT, [Produzione Intellettuale 2](#)).

Considerando tale definizione, il progetto EFT ha dato vita a un modello comune di apprendimento basato sul lavoro ([Il modello EFT](#)). Il quadro di tale modello identifica le seguenti sei caratteristiche chiave della formazione:

1. *Si rivolge a "gruppi emarginati" per i quali la formazione tradizionale, i tirocini e i metodi tradizionali di impiego non rappresentano più una soluzione effettiva per l'inserimento nel mercato del lavoro. Queste persone in formazione potrebbero avere bisogno di un supporto specialistico per affrontare ostacoli più ampi, come un supporto per creare un'autostima e un'auto-emancipazione, o per ricostruire contatti e rapporti sociali;*
2. *Utilizza finanziamenti non pubblici.* Ciò è dovuto al fatto che la crisi economica ha portato a un calo nel finanziamento pubblico, nelle risorse per l'istruzione e nella formazione in Europa. Altre fonti e modelli di finanziamento sono dunque fondamentali per supportare i programmi di formazione, con un'attenzione particolare ai finanziamenti non pubblici (per esempio collegando in modo strategico la formazione professionale all'industria);
3. *L'attività di formazione è intrinsecamente legata a un'attività di produzione;*
4. *Segue gli sviluppi dell'apprendimento basato sul lavoro in Europa (e non solo);*
5. Si tratta di un'attività *accettata e riconosciuta* in tutti i Paesi partner e opera in linea con la legislazione e le pratiche correnti in questi Paesi (le informazioni sono state raccolte nelle buone pratiche);
6. *Le buone pratiche belghe dovrebbero essere un modello da seguire per il modello EFT più ampio.*

2.3 IL MODELLO BELGA

Le *Entreprises de Formation par le Travail* (EFT – Imprese di Formazione basata sul Lavoro)⁴ sono imprese di formazione che hanno lo scopo di inserire le persone svantaggiate nel mercato del lavoro. Esse si basano su tre elementi principali: economico, sociale e pedagogico.

Il progetto, in effetti, comprende varie possibilità, strategie e interventi:

- Inclusione (dimensione sociale), per sviluppare competenze relazionali e consapevolezza, allo scopo di integrare le persone all'interno del mercato del lavoro;
- Lavoro e produzione (dimensione economica), per aumentare le abilità e le conoscenze di livello tecnico;
- Formazione, per sviluppare competenze sociali e tecniche (dimensione pedagogica).

⁴ Per la documentazione, fare click qui: http://emploi.wallonie.be/Pour_Vous/Associations/EFT.html www.aid-com.be/presentation_reseau.php. Il programma EFT opera servendosi della collaborazione istituzionale del FOREM, dell'impiego e per il servizio pubblico di formazione professionale

Gli allievi sono apprendisti e possono ricevere un aiuto di tipo sociale. Essi vengono considerati "allievi (persone che seguono un percorso formativo)" e non sono "lavoratori". Hanno almeno 18 anni, sono in cerca di lavoro, non possiedono un diploma di scuola secondaria e sono disoccupati da almeno 24 mesi.

A livello pedagogico, l'ipotesi è quella che le persone imparino meglio attraverso un'esperienza produttiva reale e concreta piuttosto che in situazioni simulate.

Il progetto EFT sceglie il modello belga come punto di riferimento positivo per ulteriori esempi. Naturalmente, è necessario adattare tale modello agli elementi specifici dei vari Paesi.

2.4 PROFILO DI COMPETENZE "FORMATORE NELL'AMBITO DELL'APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO"

L'adozione di un metodo di apprendimento basato sul lavoro richiede lo sviluppo da parte dei formatori di competenze specifiche. Essi devono essere in grado di instaurare rapporti diversi ed efficaci a livello pedagogico con vari gruppi o individui, per facilitare la loro acquisizione di conoscenze e abilità e lo sviluppo di comportamenti adeguati alla loro performance professionale.

Facendo riferimento all'esperienza belga di EFT, il metodo dell'apprendimento basato sul lavoro adottato dal progetto si basa su tre livelli di obiettivi: sociale, pedagogico ed economico. Il formatore nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro deve sviluppare competenze legate a queste tre dimensioni e obiettivi. Nella Produzione Intellettuale 2, che introduce il profilo professionale del "formatore nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro", sono state prese in considerazione varie funzioni. Il formatore nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro, dunque, allo stesso tempo ([Produzione Intellettuale 2](#) - Progetto EFT, p. 10):

- trasmette e valuta conoscenze, abilità e competenze;
- sviluppa condizioni relazionali per una semplice realizzazione di corsi di formazione.

Il formatore nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro è un tecnico di uno specifico settore economico (che conosce le competenze professionali e segue i cambiamenti) e un produttore di beni e/o servizi di qualità. Inoltre, mette in collegamento le persone in formazione con i servizi sociali e con tirocini e/o impieghi esterni. Infine, collabora e comunica in modo efficace e positivo con i servizi e i lavoratori del centro di formazione al fine di raggiungere lo scopo sociale del centro

di formazione." Questi diversi obiettivi sono specificati nella check-list delle competenze, suddivisi in 7 attività chiave. Ogni attività chiave comprende competenze specifiche (che hanno vari livelli di importanza, da "competenza opzionale" a "competenza di base").

Attività chiave

1. Guidare e implementare le attività di formazione;
2. Prendere parte alla valutazione dello schema di formazione e alle attività specifiche di formazione;
3. Essere coinvolto all'interno dell'organizzazione e del team;
4. Essere coinvolti nell'organizzazione delle politiche di formazione in corso;
5. Contribuire all'attività di produzione;
6. Accompagnare l'allievo lungo il percorso di integrazione a livello sociale e formativo;
7. Competenze trasversali.

Il profilo di competenze denominato [Produzione Intellettuale 2](#) è stato utilizzato durante la formazione congiunta dello staff come punto di riferimento e guida per descrivere le esperienze italiane esaminate.

3. SESSIONE DI FORMAZIONE CONGIUNTA DELLO STAFF





3. SESSIONE DI FORMAZIONE CONGIUNTA DELLO STAFF

Quattordici partecipanti, inclusi coach professionisti, formatori, tutor, persone impegnate quotidianamente nel settore della formazione e persone che lavorano in ambienti di apprendimento basato sul lavoro, sono arrivati dai Paesi partner (Regno Unito, Austria, Belgio, Portogallo, Turchia e Italia). Nel corso della sessione di formazione, diversi esperti sono arrivati dai centri di istruzione e formazione professionale italiani e dal settore imprenditoriale sociale e non sociale.

Lo scopo principale della sessione di formazione era quello di permettere ai formatori di familiarizzare con i metodi di apprendimento basato sul lavoro. Inoltre, ai partecipanti è stato richiesto di discutere e riflettere sui contenuti del progetto, sviluppati nella [Produzione Intellettuale 1](#) e nella [Produzione Intellettuale 2](#).

I contenuti della formazione erano stati decisi in base alle risposte dei formatori e dei tutor al [questionario](#) (Capitolo 1, pag. 5) del progetto e con una discussione tra i manager nazionali delle organizzazioni partner.



L'idea alla base dell'organizzazione della settimana di formazione era quella di utilizzare un "metodo attivo" fondato sull'apprendimento tramite l'esperienza diretta. La settimana di formazione è iniziata con un'introduzione all'[apprendimento basato sul lavoro](#) e alle [imprese sociali italiane](#), una panoramica sulle conclusioni, i principali risultati ottenuti nelle precedenti fasi del progetto e una visita al ristorante formativo Le Torri. Nei tre giorni successivi, ogni giorno è stata effettuata una visita didattica a diverse organizzazioni che comprendeva un'attività di *debriefing* finale, per permettere ai partecipanti di sviluppare nuovi contenuti e condividere opinioni.

Infine, è stata organizzata una sessione di valutazione per combinare gli elementi principali delle 4 aree di interesse che fungevano da filo conduttore, emerse dall'analisi dei questionari dei formatori:

1. Branding;
2. Verifica in itinere delle abilità conseguite;
3. Job placement;
4. Metodo di apprendimento basato sul lavoro

Il programma della sessione di formazione è stato stilato seguendo questo filo conduttore e ogni visita è stata selezionata prendendo in considerazione la sua importanza nelle 4 aree di interesse e il suo legame con il Consorzio EVT:

BRANDING	Ristorante formativo "Le Torri" Consorzio Fare Comunità
VERIFICA IN ITINERE DELLE ABILITÀ CONSEGUITE	SIIL Faenza Circolo ufficiali Ristorante formativo "Le Torri"
COLLOCAMENTO	SIIL Faenza Cooperativa sociale CEFF IRECoop
METODO DI APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO	Ristorante formativo "Le Torri" Cooperativa sociale CEFF Circolo ufficiali IRECoop

Tabella 1 - Distribuzione delle visite didattiche in base alle 4 principali aree di interesse della sessione di formazione

Nel corso della sessione di formazione, sono stati utilizzati diversi metodi di formazione in base alle varie attività da svolgere, e ai partecipanti è stato richiesto di prendere appunti durante le visite, lezioni e attività di gruppo riguardanti le quattro aree di interesse indicate in precedenza. I loro appunti, poi, sono stati discussi in gruppo e utilizzati nello sviluppo di questa produzione intellettuale.

3.1 VISITE ED ESPERIENZE

Qui di seguito sono presentate per ogni visita una breve descrizione dell'organizzazione e una sintesi dei principali aspetti di interesse selezionati dai partecipanti. Questi elementi sono emersi durante le attività di gruppo dei partecipanti in seguito a ogni visita. Il simbolo "+" accanto a ogni frase indica il numero di persone d'accordo con tale affermazione, in rapporto alle quattro diverse aree di interesse proposte per la sessione di formazione: "Branding", "Verifica in itinere delle abilità conseguite", "Job placement", "Metodo di apprendimento basato sul lavoro".

3.1.1 RISTORANTE FORMATIVO "LE TORRI"

Il ristorante Le Torri è il primo ristorante formativo in Italia. È stato creato dal CEFAL, un'organizzazione di formazione professionale che fa parte del sistema di formazione regionale dell'Emilia Romagna e collegato alla cooperativa sociale It2, membro del consorzio EVT.

Il ristorante si trova a Bologna, vicino al centro città; al suo interno, dispone di un'ampia sala da pranzo che può ospitare fino a 100 persone e una cucina, nella quale possono lavorare fino a 15 persone in formazione. Le persone che vi lavorano, ovvero giovani e adulti a rischio di esclusione sociale, sono a livello formale degli allievi e sono inseriti in un ambiente di lavoro reale, con clienti reali. Nel corso dell'ultimo anno, 80 discenti dei percorsi di formazione per addetti alla ristorazione del CEFAL hanno lavorato al ristorante Le Torri, seguendo una formazione specifica sulla cucina bolognese.



Lo staff del ristorante comprende tre professionisti: un cuoco e due assistenti di cucina e sala.

I partecipanti hanno sottolineato il fatto che questo ambiente di apprendimento permette una rotazione delle mansioni, in modo tale che gli allievi possano sperimentare tutti i diversi ruoli professionali coinvolti nella gestione del ristorante (+++). È un vero e proprio luogo di lavoro con clienti reali, ma è protetto e supervisionato per garantire un buon apprendimento alle persone in formazione, le quali possono in tal modo acquisire nuove abilità in autonomia e sentirsi più responsabili del loro lavoro e delle loro attività quotidiane (+++). L'attività di debriefing eseguita alla fine della giornata di lavoro dal formatore e dai discenti in gruppo è un modo interessante per verificare le abilità conseguite (++).

Alcuni partecipanti hanno anche sottolineato il fatto che potrebbe essere difficile utilizzare questo tipo di esperienza in altri Paesi europei, poiché richiede una legislazione propria e risorse disponibili per questo tipo di investimento (++).

3.1.2 SIIL FAENZA (SOSTEGNO INTEGRATO INSERIMENTO LAVORATIVO)

Il [SIIL](#) è un servizio per persone svantaggiate, in particolare per le persone con disabilità. Fa parte del Consorzio Fare Comunità, membro della rete EVT. Il suo scopo è quello di assicurare un collocamento "mirato" alle singole persone, grazie a percorsi di "inserimento mediato", ai sensi della Legge 68/99.

Il SIIL si rivolge a:

- persone disabili con problemi di salute mentale;
- persone disabili a livello fisico e sensoriale, che necessitano di un sostegno;
- persone socialmente svantaggiate.

Alcuni tipi di programmi personali sono fatti su misura per le persone disabili, tra i quali:

- Corsi di formazione: sicurezza, ICT, cucina e altri servizi di riqualificazione per sostituzione, verifica delle abilità, flessibilità e nuove competenze;
- Counselling e percorsi professionalizzanti;
- Progetti osservativo-educativi;
- "Mediazione" per progetti di lavoro;
- Progetti a sostegno dell'occupabilità.

L'"operatore della mediazione" è il professionista che supervisiona diversi aspetti del servizio.

Il suo compito è quello di gestire i gruppi operativi e creare e mantenere una rete fra i servizi sociali e sanitari ed i servizi specializzati. Inoltre, offre una consulenza a tutti coloro che seguono un percorso individuale: beneficiari / famiglie / formatori / aziende / servizi sociali e sanitari. In collaborazione con le aziende, l'"operatore della mediazione" si occupa dei processi di consulenza e controllo (supervisione).

Il SIIL conta più di 350 progetti individuali e circa 80 assunzioni ogni anno.

Gli aspetti più interessanti per i partecipanti alla formazione, legati a due delle quattro aree di interesse che costituiscono il filo conduttore della sessione, sono la "verifica in itinere delle abilità conseguite" e il "job placement".

Verifica in itinere delle abilità conseguite:

- Consulenza e mentoring (colloqui dettagliati) all'inizio del processo di definizione del percorso individuale, per comprendere quale corso/lavoro possa seguire la persona svantaggiata; questo potrebbe evitare che le persone lascino il corso/lavoro ++
- Questa fase iniziale della conoscenza della persona potrebbe garantire una sorta di trasparenza e di riconoscimento delle competenze da attuare ++

Job placement:

- Il SIIL cerca di sviluppare nuovi corsi o di aggiornare quelli già esistenti coinvolgendo le aziende locali per soddisfare il più possibile le loro necessità ++
- Il SIIL aiuta le persone disoccupate, disabili e socialmente svantaggiate a trovare un lavoro; è fortemente orientato a livello sociale verso la comunità locale, dalla quale è nato ++
- A seconda del giudizio iniziale e della fase di valutazione della persona, è possibile iniziare processi di riqualificazione della carriera ++

3.1.3 CONSORZIO FARE COMUNITÀ (BAGNACAVALLO, PROVINCIA DI RAVENNA)

Si tratta di un'agenzia per lo sviluppo locale che si dedica al bene della comunità e si batte contro l'esclusione sociale. Il [consorzio Fare Comunità](#) conta 10 membri, tutti in provincia di Ravenna: cooperative sociali (5), cooperative che lavorano nel campo della ricerca/dei servizi e dello sviluppo territoriale (2), centri di formazione professionale (3).

Le imprese profit e le autorità pubbliche hanno sempre più difficoltà a rispondere alle complesse esigenze della comunità. Il consorzio Fare Comunità cerca di contribuire a soddisfare tali esigenze, favorendo i processi di inclusione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate e creando percorsi e reti per l'innovazione sociale. Il consorzio Fare Comunità organizza le seguenti attività:

- progetti/servizi per l'inclusione lavorativa di persone svantaggiate;
- progetti, ricerche e attività di supporto legati a: Sviluppo Economico Sostenibile, Coesione Sociale, partecipazione dei cittadini nella creazione del welfare di comunità.

Attraverso la ricerca e i progetti, il consorzio Fare Comunità e i suoi partner progettano dei processi di sviluppo, favorendo un welfare di comunità condiviso/partecipato attivamente, coinvolgendo i cittadini, le autorità pubbliche e le imprese private. I progetti del consorzio Fare Comunità possono essere suddivisi in 5 categorie: comunicazione sociale, economia sociale, finanza etica, turismo sociale e servizi per l'impiego.

Nel corso dell'ultima discussione, quasi tutti i partecipanti (+++++) hanno considerato questa esperienza come un'esperienza di Job placement, sottolineando la capacità del consorzio Fare Comunità di creare una sinergia all'interno della comunità e di utilizzare risorse di tipo comune.



Stando alle idee dei formatori, questo "metodo territoriale" per il welfare di comunità e per la lotta contro la povertà e l'esclusione sociale è qualcosa da tenere a mente quando devono ridefinire e aggiornare le strategie interne e gli scopi delle loro organizzazioni.

3.1.4 COOPERATIVA SOCIALE CEFF FAENZA

La cooperativa ONLUS [CEFF](#) (*Cooperativa Educativa Famiglie Faentine*) "Francesco Bandini" è una cooperativa sociale, membro del consorzio EVT, che fornisce servizi sociali ed educativi (tipo A) e servizi imprenditoriali (tipo B), ai sensi della Legge 381/91. È stata fondata nel 1977 e opera nella provincia di Faenza, aiutando persone disabili e svantaggiate.

La CEFF offre due tipi di servizi, sociale ed educativo, in accordo con i Servizi Sociali del Comune di Faenza:

- "Il Sentiero", un'attività occupazionale protetta nella quale vengono verificate le capacità effettive della persona e vengono definiti i progetti individuali. Il servizio è rivolto ai giovani e agli adulti con disabilità fisiche, mentali, psichiche e sensoriali con livello di gravità medio/alto.

- Il Laboratorio Integrato è un servizio di formazione che mira al collocamento. Le persone con disabilità il cui livello di gravità è medio/basso e le persone svantaggiate partecipano alla formazione e alle attività sociali ed educative proposte dal centro.

La cooperativa sociale CEFF offre due tipi di servizi di formazione:

- ❖ Servizi educativi con progetti individuali definiti tenendo in considerazione le capacità personali delle persone disabili;



- ❖ Attività imprenditoriali in diversi settori: meccanico, ambientale, giardinaggio, pulizie, artistico/espressivo. Queste attività, lavorando in collaborazione con partner del settore economico, istituzionale e sociale, hanno lo scopo di inserire le persone disabili e svantaggiate nel mercato del lavoro.

Un elemento molto interessante dell'apprendimento basato sul lavoro emerso durante l'attività di debriefing è rappresentato dall'"integrazione delle persone con e senza disabilità (fisica e mentale). L'ambiente legato ai servizi educativi (tipo A) è protettivo, ma lo sono anche il supporto sociale, le attività di formazione e la produzione, come nel triangolo del modello belga" (+++).



I partecipanti hanno anche sottolineato l'importanza di "organizzare attività extra, come teatro, laboratorio di ceramica, gite ecc., in modo da far sentire le persone coinvolte in modo attivo" ++++.

I partecipanti sapevano di essere in una realtà industriale vera e propria, che non si basava sul fatto che loro fossero "socialmente svantaggiati", ma che metteva in stretta relazione i loro successi o insuccessi con la qualità dei loro prodotti (+++). Questo permetterebbe loro di esistere anche in assenza di finanziamenti pubblici, essendo una realtà maggiormente sostenibile (++).

"Il rapporto solido e la professionalità dello staff sono elementi chiave che aiutano le persone svantaggiate nel loro percorso di formazione e nel loro processo di collocamento" (++).

3.1.5 "CIRCOLO UFFICIALI"



Il Circolo ufficiali ha un ristorante situato a Bologna, all'interno dello storico Palazzo Grassi. Al suo interno dispone di tre sale da pranzo che possono ospitare un massimo di 150 persone; eventi e ricevimenti vengono organizzati su invito.

Il ristorante è nato nel 2016 grazie alla collaborazione fra il Comando Militare dell'Esercito dell'Emilia Romagna, la società Armonia Living e il centro di istruzione e formazione professionale FOMAL, un'organizzazione sociale, educativa e formativa promossa dalla Diocesi di Bologna e collegata alla cooperativa sociale FANIN, membro di EVT. All'interno del sistema di formazione regionale, il FOMAL offre attività di formazione, corsi, percorsi di orientamento, progetti di inserimento nel mondo del lavoro su misura per i giovani, i disabili e gli adulti disoccupati a rischio di esclusione sociale.

Al "Circolo ufficiali" si svolge un corso di formazione in "tecnico di cucina" (formalmente un progetto di "quarto anno" nel curriculum regionale di formazione). Il corso si svolge in collaborazione con società partner; il modello di formazione è quello dell'"impresa formativa", in

cui gli studenti imparano a operare in una normale situazione lavorativa. Il corso ha una durata di 1000 ore: 500 ore nell'"impresa formativa" Circolo ufficiali e 500 ore negli altri ristoranti partner. Questo progetto prende ispirazione dal modello tedesco di apprendistato. Gli allievi trascorrono due giorni al Circolo ufficiali e tre giorni presso le imprese partner.

La collaborazione insolita fra diverse parti, quali il Comando dell'Esercito, il Centro di Formazione e le Imprese, permette da un lato di utilizzare e mettere in risalto un luogo importante e brillante in città e, dall'altro lato, di portare avanti i progetti di integrazione sociale, innovazione formativa e creazione del lavoro per giovani.

L'accordo tra il centro di formazione professionale FOMAL e le 20 imprese locali del settore della ristorazione e il loro impegno nella fase di progettazione ed organizzazione dei contenuti della formazione sono stati visti dai partecipanti come metodi strategici di apprendimento basato sul lavoro e branding, e sono stati considerati adatti a essere utilizzati in futuro in altri Paesi (++++). I partecipanti hanno apprezzato l'importanza data alla comunicazione tra i formatori e i discenti e la capacità di trovare compromessi e soluzioni per le necessità dello studente: per esempio, all'inizio delle attività gli studenti possono chiedere di avere la possibilità di avere un ruolo specifico in quella giornata (cucina, bar, sala ecc.) e discutono con i loro formatori le risposte, affermative o negative, in termini di verifica delle abilità.

L'accordo nominato in precedenza facilita una buona organizzazione della parte del percorso formativo degli studenti relativa all'esperienza lavorativa, poiché essi sanno fin dall'inizio quale sarà l'azienda che li ospiterà (++) . Secondo i partecipanti, questo metodo è legato sia al branding che al collocamento e garantisce una buona preparazione degli studenti all'esperienza lavorativa (+++).

In un'ottica di apprendimento basato sul lavoro, il FOMAL offre una formazione alle aziende ospitanti (seminari, workshop, incontri) su diversi argomenti, in modo da aiutarle a lavorare con i giovani nel periodo dell'esperienza (++++).



3.1.6 IRECoop

IRECoop è un'organizzazione formativa all'interno del mondo italiano della cooperazione.

Durante l'incontro con i partecipanti, sono stati presentati due progetti legati al metodo dell'apprendimento basato sul lavoro. Visto che non è stato possibile visitare queste esperienze, ma solo assistere alla presentazione delle attività e dei risultati, il debriefing finale è stato organizzato in modo diverso, in modo da renderlo un dibattito su larga scala tra i partner.



Scoop – Cooperiamo a scuola

[Questo progetto](#) organizza laboratori di sensibilizzazione e formazione per allievi e insegnanti sullo sviluppo e la diffusione della "cultura della cooperazione".

Si tratta di un progetto che opera nelle scuole e che investe sull'educazione cooperativa allo scopo di:

1. aiutare a crescere una nuova generazione di giovani impegnati in esperienze cooperative;
2. promuovere la diffusione della cultura della cooperazione e delle imprese cooperative in un ambiente sociale;
3. creare legami forti tra le scuole e il mondo cooperativo.

L'esperienza ha coinvolto 2500 studenti e 25 scuole dal 2007 al 2015. Inoltre, ha organizzato 180 corsi di formazione, per un totale di 2200 ore di formazione.

Il progetto comprendeva diversi tipi di attività:

- Sensibilizzazione e formazione: 27 percorsi (di 12 ore ciascuno) nelle scuole superiori; 2 percorsi (di 25 ore ciascuno) nelle Università;
- Simulazione della costituzione di una cooperativa: 4 percorsi (di 30 ore ciascuno);
- Capacity building per gli insegnanti: workshop di formazione;

- Comunicazione: sviluppo e uso di un brand comune, produzione di un video, storytelling delle attività.

Impresa simulata: Associazione Cooperativa Scolastica - Istituto "Calvi" di Finale Emilia (MO)

[Un altro progetto](#) è stato promosso da IRECoop in collaborazione con un Centro di Formazione Professionale, l'Istituto "Calvi", situato a Finale Emilia (in provincia di Modena). Sette studenti, insieme ad alcuni insegnanti, hanno fondato una cooperativa nel settore agricolo (produzione di luppolo, birra e ortica) e allevamento di specie di volatili in via di estinzione.

Il progetto ha obiettivi formativi specifici:

1. Sviluppare processi di apprendimento cooperativo;
2. Aumentare le capacità cognitive degli studenti attraverso il problem solving;
3. Aumentare il livello di autonomia e autostima.

Nel quadro generale del progetto, un tutor è responsabile di diverse funzioni:

- a. accompagnare gli studenti nelle varie fasi lavorative;
- b. promuovere le scelte degli studenti rispettando la loro autonomia;
- c. creare una rete all'interno della scuola e fra le scuole e il settore sociale, coinvolgendo diversi enti pubblici e privati nel dare supporto all'esperienza cooperativa.

Secondo i partecipanti sarebbe interessante proporre questi due progetti nei propri Paesi di provenienza: l'elemento innovativo dato dalla creazione di un "ponte" fra il settore della formazione e il settore terziario potrebbe creare nuovi profili professionali e nuovi generi di imprenditorialità sociale per giovani.

3.2 RISULTATI DELLA SESSIONE DI FORMAZIONE



Nel corso delle visite didattiche, i partecipanti hanno preso appunti, seguendo le istruzioni date. Durante le discussioni, i formatori hanno condiviso le osservazioni fatte. Ora è possibile leggere questi appunti e opinioni, suddivisi in quattro aree di interesse definite come le più importanti per le organizzazioni partner:

Metodo di apprendimento basato sul lavoro, Branding, Verifica in itinere delle abilità conseguite, Job placement.

Alla fine dei laboratori dedicati al debriefing delle visite didattiche, ai partecipanti è stato chiesto di indicare quanto queste fossero state significative nelle quattro aree di interesse analizzate. Nella tabella sottostante, i numeri indicano le preferenze dei partecipanti.

	JOB PLACEMENT	BRANDING	VERIFICA DELLE ABILITÀ	APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO	TOTALE
Ristorante formativo Le Torri	0	3	5	6	14
SIIL Faenza	7	0	7	0	14
Consorzio Fare Comunità	12	2	0	0	14
Soc. coop. CEFF	5	1	3	5	14
Circolo Ufficiali	4	1	2	7	14
IRECoop	1	5	1	7	14

Tabella 2 - Suddivisione in categorie delle visite didattiche effettuata dai partecipanti durante l'ultima sessione di debriefing

	COLLOCAMENTO	BRANDING	VERIFICA DELLE ABILITÀ	APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO	TOTALE
Ristorante formativo Le Torri	0%	21,44%	35,7%	42,86%	100%
SIIL Faenza	50%	0%	50%	0%	100%
Consorzio Fare Comunità	85,7%	14,3%	0%	0%	100%
Soc. coop. CEFF	35,7%	7,15%	21,44%	35,7%	100%

Circolo Ufficiali	28,55%	7,15%	14,3%	50%	100%
IRECoop	7,15%	35,7%	7,15%	50%	100%

Tabella 3 - Percentuale della suddivisione in categorie delle visite didattiche effettuata dai partecipanti nell'ultima sessione di debriefing

3.2.1 IL METODO DI APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO

Analizzando diverse visite e diversi progetti presentati, i formatori hanno individuato alcuni elementi importanti nell'ambito del metodo di apprendimento basato sul lavoro. Si possono distinguere cinque dimensioni:

- ❖ *Per quanto riguarda la strategia generale dell'apprendimento basato sul lavoro*, i formatori evidenziano il "triangolo" del modello belga: "Per collegare tre aspetti dell'apprendimento basato sul lavoro del programma EFT: formazione, produzione economica e integrazione sociale". Inoltre, secondo loro, "l'apprendimento basato sul lavoro favorisce l'occupabilità e l'integrazione lavorativa dei gruppi target vulnerabili". Questo è in linea con uno degli elementi fondamentali del modello di apprendimento basato sul lavoro del progetto EFT, che si concentra sulle necessità delle persone svantaggiate.
- ❖ *Per quanto riguarda il modello di formazione basata sul lavoro*, i formatori hanno sottolineato il fatto che "Un lungo percorso formativo (della durata di 3-4 anni) può personalizzare il percorso di ogni studente, il quale può sperimentare vari ruoli e compiti, per poi specializzarsi". Il modello di apprendimento basato sul lavoro offre opportunità di apprendimento in un vero e proprio contesto di lavoro, nel quale tutte le attività sono gestite contemporaneamente. Un ambiente lavorativo permette di "Assicurare un approccio olistico: tutti fanno esperienza in tutti i settori (sala, cucina ecc.)". Il metodo di apprendimento basato sul lavoro prevede un'organizzazione di apprendimento specifica che può essere descritta come "formazione + tirocinio in azienda", in modo da mantenere un ambiente basato sul lavoro anche nella componente formativa (per esempio, Circolo Ufficiali);
- ❖ *In termini di processo di apprendimento* i partecipanti hanno individuato alcuni elementi fondamentali. Prima di tutto, è importante (come nel progetto del Ristorante Formativo "Le Torri") "dare agli studenti la possibilità di sviluppare le proprie capacità in un ambiente

protetto". Un ambiente protetto permette di apprendere in termini di tempo, rapporti e aumento della complessità delle attività e delle capacità richieste. Questo tipo di ambiente di lavoro protetto permette anche di "coinvolgere gli studenti in decisioni legate al proprio percorso formativo". L'ambiente lavorativo è protetto, ma nonostante ciò è reale; offre opportunità di apprendimento e sviluppa capacità (tecniche, sociali, relazionali) attraverso i rapporti con i colleghi, i capi e i clienti: "Prestare attenzione ai rapporti con i clienti: capacità relazionali, capacità sociali".

- ❖ *Parlando di formatori*, un modello formativo di apprendimento basato sul lavoro, di fatto, richiede loro (tutor, educatori, assistenti sociali) di migliorare le proprie capacità e svilupparne di nuove. I partecipanti, dunque, hanno sottolineato il seguente elemento importante: "Per dare vita a un'attività economica reale o simulata, i formatori devono migliorare le proprie abilità: hanno bisogno sia di abilità tecniche che educative". I formatori devono lavorare a stretto contatto con le imprese per preparare e gestire i percorsi formativi per gli allievi; inoltre, essi cercano di colmare il gap tra la formazione e il lavoro: "I formatori e le imprese devono collaborare in modo da colmare il gap esistente tra il mercato del business/lavoro e la scuola".
- ❖ *In termini di lavoro con le imprese*, considerando la necessità di operare tra le persone in formazione e le imprese, si devono anche "Formare le imprese (coinvolgerle in seminari o workshop) sull'approccio da avere con i giovani", al fine di promuovere progetti comuni di formazione sul lavoro.

3.2.2 BRANDING

Le visite didattiche hanno offerto ai partecipanti idee e modelli per acquisire maggiori strategie di branding. Analizzando le esperienze italiane e condividendo le pratiche nei loro Paesi, i partecipanti hanno dato suggerimenti per promuovere le attività di branding. Alcune strategie possono essere indirizzate ai clienti: "Poiché il branding è utile per dare maggiore visibilità al processo produttivo (per esempio, il cliente può vedere gli studenti all'opera in cucina) e, in un'impresa sociale/formativa, è un buon modo per informare il cliente sulle specifiche del business (per esempio, una lettera per ogni cliente sul tavolo del Circolo ufficiali può spiegare l'esperienza formativa che si sta portando avanti)". In generale, i partecipanti sostengono che sia importante "Parlare del Branding per valorizzare i servizi e la produzione legati agli aspetti sociali". I progetti di

apprendimento basato sul lavoro necessitano di nuove strategie di branding, quindi i partecipanti lo considerano importante poiché permette loro di "Essere creativi, avere a disposizione nuovi servizi (attraverso l'impresa sociale), scoprire nuovi possibili settori del mercato (per esempio servizi in ambito turistico)".

3.2.3 VERIFICA IN ITINERE DELLE ABILITÀ CONSEGUITE

Questa dimensione è stata analizzata dai partecipanti, che hanno trovato diversi elementi di interesse nelle esperienze osservate:

Obiettivi della verifica delle abilità conseguite, volti a "riqualificare il profilo professionale dello studente" e, a livello formativo, ad "aiutare gli studenti a sviluppare competenze sociali e trasversali". I formatori sottolineano che "la formazione sul lavoro eseguita in un contesto formativo (per esempio in un'impresa formativa) permette una prima verifica delle competenze degli studenti e permette di abbinarli meglio alle aziende locali per il tirocinio".

All'inizio, durante le fasi iniziali dei progetti di apprendimento, è importante "assicurarsi di fare dei buoni colloqui/verifiche per capire cosa i discenti (in particolare gli adulti) possono e non possono fare, in modo da preparare programmi personalizzati". Per esempio, una scelta strategica è il "coinvolgimento di persone importanti per l'allievo (famiglia, servizi sociali, psicologo ecc.) nella prima fase di tutorato e di verifica delle abilità".

Durante il percorso di formazione, per assicurare una "verifica in itinere delle abilità conseguite (lo possono fare i tutor)", i formatori consigliano di inserire una verifica quotidiana delle attività "per prevedere il tempo necessario per il debriefing/la valutazione delle attività quotidiane con gli studenti", "per effettuare una verifica quotidiana delle abilità (alla fine di ogni giornata)". Per quanto riguarda i modi in cui usare la "valutazione in itinere delle abilità conseguite", i formatori notano che essa potrebbe essere utile "per coinvolgere gli studenti in tutte le varie attività proposte dall'impresa (per esempio, la rotazione delle mansioni del ristorante formativo Le Torri)" se abbinata con il metodo di apprendimento basato sul lavoro, che si basa sulle risorse di apprendimento esistenti all'interno delle organizzazioni lavorative.

3.2.4 JOB PLACEMENT

Il debriefing delle visite dei partecipanti si è concentrato sull'importante dimensione del collocamento delle persone in formazione. Il gruppo ha trovato alcune strategie di intervento: è stata data particolare importanza alla collaborazione con le aziende. I formatori hanno consigliato di "programmare i corsi secondo le necessità locali/delle aziende" e di "creare un'ampia rete di rapporti con aziende locali per garantire una migliore occupabilità delle persone svantaggiate". I protocolli ("Protocollo con le compagnie locali", "Protocolli tra centri di formazione professionale e stakeholder") sono stati considerati come strumenti utili per mettere in pratica la strategia di collaborazione.

Inoltre, un'altra strategia per lo sviluppo delle azioni del collocamento, in linea con il metodo di apprendimento basato sul lavoro, è stato detto essere quella di "creare un "ambiente di lavoro vero e proprio" (cucina, gestione delle tempistiche, sala personale) tutti i giorni".

Infine, a proposito dell'importanza della durata della formazione e del collocamento che ne consegue, è stata fatta una raccomandazione: "Monitorare per un lungo periodo (12 mesi) l'operato dell'allievo dopo la sua entrata nel mercato del lavoro aiuta a garantire un risultato sostenibile".

È importante sottolineare che la Tabella 1 riporta l'idea originaria degli organizzatori riguardante la distribuzione delle visite didattiche in base alle 4 principali aree di interesse. Come descritto nel presente documento, i risultati finali ottenuti dalla discussione finale di debriefing confermano o cambiano completamente questo modo di vedere alcune delle visite.

	PRIMA DELLA SESSIONE DI FORMAZIONE	ALLA FINE DELLA SESSIONE DI FORMAZIONE	STATO
BRANDING	1. Ristorante formativo "Le Torri" 2. Consorzio Fare Comunità	1. --- 2. --- 3. IRECoop	CAMBIATO CAMBIATO CAMBIATO
VERIFICA IN ITINERE DELLE ABILITÀ CONSEGUITE	1. SIIL Faenza 2. Circolo Ufficiali 3. Ristorante formativo "Le Torri"	1. SIIL Faenza 2. --- 3. Ristorante formativo "Le Torri"	CONFERMATO CAMBIATO CONFERMATO

COLLOCAMENTO	1.SIIL Faenza 2. Cooperativa sociale CEFF 3. IRECoop	1.SIIL Faenza 2. Cooperativa sociale CEFF 3. --- 4. Consorzio Fare Comunità 5. Circolo Ufficiali	CONFERMATO CONFERMATO CAMBIATO CAMBIATO CAMBIATO
METODO DI APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO	1. Ristorante formativo "Le Torri" 2. Cooperativa sociale CEFF 3. Circolo Ufficiali 4. IRECoop	1. Ristorante formativo "Le Torri" 2. Cooperativa sociale CEFF 3. Circolo Ufficiali 4. IRECoop	CONFERMATO CONFERMATO CONFERMATO CONFERMATO

Tabella 4 - Riassunto della distribuzione delle visite didattiche in base alle 4 principali aree di interesse, in seguito all'ultimo dibattito sulla sessione di formazione

Per concludere l'analisi, il primo giorno della sessione di formazione, i partecipanti hanno risposto alla seguente domanda: "Tra le 4 aree di interesse alla base della sessione di formazione, qual è/quali sono la più importante/le più importanti per le vostre attività quotidiane e la vostra organizzazione?". Tutti hanno indicato il "metodo di apprendimento basato sul lavoro" e la "Verifica in itinere delle abilità conseguite" come le più importanti.

È stato interessante porre la stessa domanda alla fine della settimana di formazione, poiché la risposta è stata completamente diversa: dopo 5 giorni di visite didattiche, dibattiti e lavori di gruppo, i partecipanti hanno indicato il "Branding" e il "Job placement" come fondamentali per il loro lavoro.



Infine, hanno concluso che le 4 aree di interesse sono certamente legate fra di loro e importanti per l'organizzazione, ma che il "metodo di apprendimento basato sul lavoro" e la "Verifica in itinere delle abilità conseguite" sono più legate al loro lavoro quotidiano con i formatori, mentre il "Branding" e il "Job placement" possono

essere considerati entrambi come "attività" ed "obiettivi" che dovrebbero raggiungere le loro organizzazioni.

4. RACCOMANDAZIONI E LINEE GUIDA



4. RACCOMANDAZIONI E LINEE GUIDA

La sessione di formazione ha permesso di condividere esperienze tra i formatori partner coinvolti nelle attività e nei progetti di apprendimento basato sul lavoro. Essi hanno anche sperimentato alcuni esempi italiani locali, analizzandoli in relazione ad alcuni aspetti qualitativi: Metodo di apprendimento basato sul lavoro, Branding, Verifica in itinere delle abilità conseguite, Job placement. L'intera sessione di formazione ha offerto vari elementi utili sia per dare vita a servizi e progetti ispirati alla prospettiva di apprendimento basato sul lavoro, sia per preparare le future attività di formazione dei partecipanti.

4.1 IL METODO FORMATIVO DI APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO

Gli elementi di analisi prodotti dai formatori e discussi durante le visite didattiche e il lavoro di gruppo hanno permesso una migliore definizione, migliori principi e migliori strumenti per il metodo formativo di apprendimento basato sul lavoro. Esso era già stato esaminato nella [Produzione Intellettuale 1](#) (discussione sull'apprendimento basato sul lavoro e sui suoi aspetti fondamentali) e tradotto in un'ipotesi di un profilo di competenze EFT di un formatore nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro ([Produzione Intellettuale 2](#)).

Un primo elemento confermato dalla sessione di formazione è stato la validità degli aspetti fondamentali di questo modello. Ciò significa che, analizzando le esperienze visitate e condividendo le informazioni e i consigli riguardanti altre esperienze nei loro Paesi, i formatori hanno riconosciuto la presenza dei principali aspetti del modello EFT, con uno specifico riferimento al modello belga.

L'apprendimento basato sul lavoro è descritto nel progetto EFT in questi termini: "I programmi di apprendimento basato sul lavoro (WBL) sono programmi organizzati che si basano completamente o principalmente su un ambiente di lavoro, ovvero su un contesto lavorativo simulato o sul posto di lavoro stesso. Il loro scopo è quello di sviluppare conoscenze, abilità e competenze che sono, in senso lato, pertinenti al mondo del lavoro. Il lavoro e i compiti lavorativi vengono utilizzati come contesto predominante nel processo di apprendimento" ([EFT, Produzione Intellettuale 2](#)).

Tenendo in considerazione contemporaneamente il quadro generale e gli elementi specifici del metodo di apprendimento EFT basato sul lavoro, sono stati fatti ulteriori appunti riguardanti ogni elemento proveniente dalle attività di formazione durante la sessione di formazione stessa:

1. *L'apprendimento basato sul lavoro si rivolge a "gruppi emarginati", di solito esclusi dai tradizionali percorsi di formazione e dal mercato del lavoro. In tal senso, il metodo di apprendimento basato sul lavoro offre opportunità di formazione in ambienti di formazione e di lavoro protetti, utilizzando metodologie e strumenti specifici. Buona parte delle esperienze locali italiane visitate o presentate coinvolgono persone svantaggiate;*
2. *In alcuni casi, l'apprendimento basato sul lavoro si serve di finanziamenti privati. Sarebbe necessario utilizzare maggiormente finanziamenti privati, considerando la riduzione delle risorse dedicata alle politiche di welfare in tutta Europa. In questa fase, molte organizzazioni si servono di fondi pubblici (soprattutto che finanzino attività di formazione), mentre sviluppano attività e servizi "sul mercato". Le esperienze importanti durano a lungo e possono essere portate avanti grazie alla loro attività economica;*
3. *L'attività di formazione è legata in modo intrinseco a un'attività produttiva che genera profitto (ovvero il programma EFT vende i suoi prodotti e/o servizi sul mercato). Questo elemento è strettamente connesso al precedente, in quanto costituito da diverse esperienze locali italiane visitate;*
4. *Esso segue gli sviluppi dell'apprendimento basato sul lavoro in Europa (e non solo). La condivisione e il confronto tra le esperienze di apprendimento basato sul lavoro nei Paesi partner del progetto EFT conferma questo orientamento. All'interno del contesto nazionale, esistono caratteristiche specifiche; tuttavia, si possono anche rilevare elementi comuni nell'applicazione del metodo di apprendimento basato sul lavoro;*
5. *Il metodo di apprendimento basato sul lavoro è un'attività accettata e riconosciuta in tutti i Paesi partner (Austria, Belgio, Italia, Portogallo, Turchia e Regno Unito) e opera in linea con la legislazione e le pratiche correnti in questi Paesi (le informazioni sono state raccolte nelle buone pratiche). Questo aspetto è stato confermato durante la sessione di formazione; gli elementi della legge italiana sulle cooperative sociali e sul sistema formativo ed educativo sono stati approfonditi, come anche la legislazione belga riguardante il lavoro per le persone svantaggiate;*
6. *Le buone pratiche belghe dovrebbero essere un modello da seguire per il modello EFT più ampio (Entreprises de Formation par le Travail).*

Durante la sessione di formazione, sono stati presi in considerazione i principi, le strategie e gli strumenti del modello belga in relazione alle condizioni specifiche delle esperienze italiane. Sono

stati inoltre identificati aspetti simili in relazione ad altri contesti nazionali. Questa analisi ha confermato la possibilità di adattare gli elementi principali del modello belga a diverse situazioni, considerando i contesti specifici a livello culturale, sociale, istituzionale e legislativo. Il collegamento fra le tre dimensioni, sociale, pedagogica ed economica, è fondamentale e lo si ritrova in forme specifiche, sia negli esempi italiani visitati che in altri progetti portati avanti in altri Paesi.

4.2 ANALISI DELLE COMPETENZE DEI FORMATORI NELL'AMBITO DELL'APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO

I contenuti e le attività della sessione di formazione per i formatori nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro sono stati stabiliti anche prendendo in considerazione il profilo di competenze sviluppato nella fase precedente del progetto.

Abbiamo già spiegato che questa "check-list delle competenze" non rappresenta un profilo professionale formale e definitivo, ma può essere utilizzata come riferimento da approfondire, modificare e integrare. Ricordiamo, inoltre, che le competenze del formatore erano state definite in linea con il modello EFT di apprendimento basato sul lavoro, facendo riferimento all'esperienza belga EFT.

Nella Produzione Intellettuale 2, che introduce il profilo professionale del "formatore nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro", sono state prese in considerazione varie funzioni ([Produzione Intellettuale 2 - Il progetto EFT](#)):

- Per trasmettere e valutare conoscenze, know-how e comportamenti (funzione pedagogica);
- Per creare le condizioni relazionali in grado di facilitare l'apprendimento in situazioni di lavoro reali (dimensione pedagogica e organizzativa);
- Per assicurare un elevato livello di produzione/servizi per il mercato, secondo le abilità delle persone coinvolte nella formazione (dimensione commerciale, organizzativa e pedagogica);
- Per stabilire e mantenere un legame a livello sociale tra il discente e i servizi sociali (dimensione sociale);
- Per accompagnare gli allievi verso tirocini esterni e/o un impiego (dimensione sociale e pedagogica);

- Per collaborare e comunicare in modo efficace e positivo con tutti i servizi e i lavoratori del centro di formazione, in modo da raggiungere lo scopo sociale del centro di formazione (dimensione sociale).

Queste varie funzioni sono state specificate in una check-list delle competenze, che comprende 7 attività chiave professionali e alcune attività trasversali. Ogni attività chiave comprende competenze specifiche (che hanno vari livelli di importanza, da "competenza opzionale" a "competenza di base"). Nel paragrafo seguente, risumeremo, per ogni attività chiave, gli elementi principali emersi dalle attività delle sessioni di formazione.

Attività chiave

Guidare e implementare le attività di formazione (Attività chiave 1 - Produzione Intellettuale 2)

Questa attività implica l'uso di varie competenze, considerate tutte "competenze di base". Visitando le esperienze italiane locali e analizzandole durante la fase di debriefing, i formatori hanno confermato l'importanza di tali competenze. Per esempio, è importante per il formatore essere capace di "Implementare un'attività di formazione nel proprio ambito di specializzazione". I formatori, in effetti, sono esperti in un particolare ambito, quindi non solo seguono attività professionali, ma preparano e gestiscono anche percorsi di formazione per studenti ("Mettere l'allievo in una situazione di apprendimento legata al suo progetto di formazione"). Prima di tutto, sono capaci di "Implementare un metodo di apprendimento basato sul lavoro" scegliendo attività, strumenti, tempistiche... su misura per le caratteristiche individuali e di gruppo delle persone in formazione e dell'ambiente professionale. Questa attività chiave e le competenze a essa legate sono il fulcro del profilo professionale del formatore nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro.

Prendere parte alla valutazione dello schema di formazione e alle attività specifiche di formazione (Attività chiave 2 - Produzione Intellettuale 2)

La responsabilità della valutazione della formazione è un'attività importante per il formatore. Durante la sessione di formazione, un aspetto specifico considerato dai formatori è stata la valutazione continuativa delle competenze degli studenti. Si tratta di una funzione essenziale che essi devono essere capaci di svolgere e che richiede abilità specifiche, come: "Facilitare un continuo miglioramento del corso di formazione sulla base di opinioni/commenti/critiche, sia

individualmente che in collaborazione con altri colleghi" e "Partecipare, a fianco delle altre persone coinvolte, alla valutazione dello schema di formazione in tutte le sue forme (ovvero in situazioni formali e informali riguardanti, per esempio, aspetti tecnici o sociali)".

Contribuire all'attività di produzione (Attività chiave 5 - Produzione Intellettuale 2)

Questa attività chiave è innovativa per il profilo di competenze del formatore. I formatori necessitano di competenze che fanno parte di una dimensione produttiva ben definita, come: "Assicurare un contatto col cliente durante il lavoro" o "Assicurare che vengano raggiunti gli standard di qualità richiesti dal cliente". I formatori, tuttavia, devono anche considerare come elementi importanti gli aspetti pedagogici e sociali delle attività di apprendimento basato sul lavoro, quindi devono essere capaci di "Eseguire azioni di produzione, rispettando l'aspetto educativo e i limiti tecnici ed economici". Lo sviluppo individuale e collettivo delle visite effettuate durante la sessione di formazione ha confermato l'importanza di tali competenze per lo sviluppo professionale dei formatori.

Accompagnare lo studente lungo il percorso di integrazione a livello sociale e formativo (Attività chiave 6 - Produzione Intellettuale 2)

La valutazione delle competenze dell'allievo attraverso l'esecuzione dei progetti è uno strumento che aiuta il formatore nella sua funzione di accompagnamento dello studente. L'analisi delle esperienze visitate, tenendo in considerazione le dimensioni del "Collocamento" e della "Valutazione in itinere delle competenze acquisite", ha evidenziato l'importanza delle competenze legate a questa attività chiave. La sessione di formazione ha confermato come competenze di base: "In quanto membro di un team, lavorare per promuovere l'integrazione a livello sociale e formativo delle persone in formazione (per esempio facendo da guida, da mentore, insegnando le abilità tecniche ecc.)" ed "Assicurare che le pratiche di formazione per tutti i discenti promuovano un'emancipazione sociale individuale e collettiva". Questa importante abilità implica una dimensione "politica" fondamentale della formazione e dell'integrazione sociale delle persone svantaggiate.

Le due restanti attività chiave del profilo di competenze del formatore nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro, ovvero "*Prendere parte all'organizzazione e al team*" (Attività chiave 3 - Produzione intellettuale 2) ed "*Essere coinvolti nell'organizzazione delle politiche di*

formazione in corso" (Attività chiave 4 - Produzione Intellettuale 2), sono state tenute meno in considerazione durante la sessione di formazione, che era più focalizzata sugli aspetti formativi, pedagogici, economici e sociali.

Varie competenze di base comprese fra le attività trasversali (Attività chiave 7 - Produzione Intellettuale 2) sono state confermate come importanti dai formatori, prendendo in considerazione gli elementi di analisi delle esperienze locali italiane. Si intendono, per esempio, competenze di base come: "Avere la padronanza delle abilità tecniche legate a uno specifico settore o attività (grazie a una formazione iniziale e/o a una comprovata esperienza)", "Avere la capacità di insegnare", "Avere le competenze necessarie a livello sociale, di cittadinanza e psicologico per vivere in modo positivo e sano nel proprio ambiente (con studenti, colleghi, dirigenti, partner ecc)".

4.3 FORMAZIONE PER FORMATORI NELL'AMBITO DELL'APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO: CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Al termine della sessione di formazione, considerando gli elementi di analisi emersi, possiamo dare consigli per preparare e mettere in atto future attività di formazione per formatori. Facciamo una distinzione tra un "livello contenutistico" e un "approccio metodologico".

Livello contenutistico

Per quanto riguarda questo aspetto, alcuni contenuti sono importanti per formare i formatori sulle prospettive di apprendimento basato sul lavoro e possono essere rafforzati in future collaborazioni:

- Definizione e metodi di apprendimento basato sul lavoro: distinzione da altri metodi simili, come il *Learning by doing*, (Imparare facendo), l'apprendimento relativo al lavoro e l'Apprendimento sul lavoro;
- Elementi fondamentali del metodo di apprendimento basato sul lavoro e, in particolare, del modello formativo EFT di apprendimento basato sul lavoro;
- Scopi, strategie e metodi di convalida delle esperienze, come il modello belga delle *Entreprises de Formation par le Travail*;
- Leggi, regole alla base della formazione, apprendimento basato sul lavoro, job placement in diversi Paesi;

- Aspetti specifici della formazione e dell'apprendimento basato sul lavoro con persone svantaggiate: difficoltà, risorse, opportunità e strategie;
- profilo di competenze del formatore nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro: check-list in itinere delle attività professionali e delle relative competenze.

Approccio metodologico

Alcune scelte metodologiche (attività, metodi e strumenti) hanno mostrato risultati positivi durante la sessione di formazione, quindi possiamo consigliare di utilizzarle nuovamente nelle prossime attività di formazione:

- Prendere parte ad alcune esperienze e incontri con professionisti (formatori, tutor e allievi) coinvolti in progetti e servizi di apprendimento basato sul lavoro. Le visite necessitano di un'attività di debriefing finale per essere analizzate e discusse;
- Le lezioni degli esperti offrono informazioni utili per comprendere le visite didattiche;
- Utilizzare gli strumenti di osservazione (diari, block notes...) per prendere appunti durante le visite, i lavori di gruppo e le lezioni. Gli appunti scritti possono essere utilizzati in seguito per condividerli e per fare analisi di gruppo;
- I workshop e i gruppi di lavoro permettono di condividere esperienze, opinioni e valutazioni; necessitano di una funzione specifica di facilitazione e di strumenti appropriati;
- I metodi formativi attivi (discussione, produzione di documenti comuni, colloqui) hanno un effetto positivo sul coinvolgimento dei partecipanti nell'attività formativa;
- Analizzare insieme, durante la sessione di formazione, i documenti del progetto o i documenti relativi a esperienze nazionali facilita una conoscenza comune più approfondita;
- (Nel caso di attività di formazione transnazionali) per adottare un'unica lingua di lavoro (in questo caso, l'inglese), programmare, se necessario, un servizio di traduzione.

4.4 PROSPETTIVA DI APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO: CONSIDERAZIONI FINALI

Per quanto riguarda la dimensione più vasta dell'approccio metodologico dell'apprendimento basato sul lavoro, il progetto EFT ha dato risultati significativi e utili per future attività e progetti:

- A livello teorico, l'apprendimento basato sul lavoro può essere considerato un metodo specifico, diverso da altri metodi simili come l'"apprendimento relativo al lavoro" o

L'"apprendimento sul posto di lavoro". L'apprendimento basato sul lavoro è definito in modo specifico dalla formazione volontaria che utilizza per l'apprendimento ambienti reali di lavoro. L'apprendimento basato sul lavoro è una prospettiva metodologica generale nel quadro dell'"Apprendimento Esperienziale" e include vari modelli e modalità di intervento. Questi sono basati sui processi di apprendimento e mirano a superare la tradizionale distinzione tra il lavoro e la formazione.

- A livello operativo, sono richieste alcune condizioni concrete per portare avanti attività, progetti e servizi di apprendimento basato sul lavoro. Per prima cosa, la strategia dell'apprendimento basato sul lavoro si concentra sulla persona che apprende; ciò significa che i contenuti, le modalità, le tempistiche e le soluzioni di insegnamento devono essere definiti tenendo in considerazione le caratteristiche, le capacità, le risorse e le difficoltà personali degli individui coinvolti. Inoltre, l'apprendimento basato sul lavoro, come accade nel modello belga delle *Entreprises de Formation par le Travail*, si fonda sull'insieme di aspetti formativi, educativi, sociali, organizzativi ed economici. Sono coinvolti diversi ambienti e tipi di organizzazioni. È necessario organizzare e adottare specifici accordi (documenti comuni, protocolli, contratti...) per facilitare le collaborazioni.
- L'apprendimento basato sul lavoro rappresenta una metodologia innovativa che valorizza situazioni, ambienti e luoghi di lavoro veri e propri. Questa prospettiva è adatta alle persone svantaggiate che solitamente hanno difficoltà nell'apprendimento basato sul metodo tradizionale scolastico.
- Considerando l'importanza della realtà nel metodo di apprendimento basato sul lavoro, gli aspetti organizzativi ed economici diventano strategici. Come dimostrato dall'esperienza belga, le imprese di formazione uniscono elementi educativi, sociali, organizzativi ed economici. Tutti questi aspetti devono essere monitorati dai *project manager* o dalle organizzazioni coinvolte.
- I formatori (insegnanti, educatori e altri assistenti sociali) che lavorano nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro cambiano significativamente il loro ruolo formativo. Essi mettono in pratica nuove attività strategiche, non solo facenti parte della dimensione pedagogica tradizionale, ma anche riferite ad aspetti economici, organizzativi e comunicativi. Pertanto, viene loro richiesto di sviluppare competenze specifiche. Il profilo di competenze del formatore nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro generato dal

progetto rappresenta un riferimento utile per essere dettagliato, adattato e integrato dalle varie organizzazioni in futuro.

- Alcuni aspetti sono molto importanti per il raggiungimento di risultati positivi da parte dei progetti e delle attività dell'apprendimento basato sul lavoro. Il progetto EFT si è basato su quattro specifici elementi: aspetti metodologici dell'apprendimento basato sul lavoro, strategie di branding, job placement delle persone in formazione e verifica in itinere delle abilità conseguite. Risulta essenziale l'uso di tematiche adatte a mettere in atto queste strategie in progetti futuri e in altre organizzazioni.
- È importante pianificare i sistemi di controllo e valutazione delle esperienze di apprendimento basato sul lavoro. Inoltre, è importante fornire prove documentate delle esperienze e comunicare i risultati derivanti dai progetti in un contesto sociale più vasto. Gli aspetti legislativi, come le iniziative che promuovono leggi innovative sull'integrazione formativa e sociale, sono strategici per il supporto futuro del metodo di apprendimento basato sul lavoro.

Il contesto pedagogico dei formatori nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro è, dunque, molto specifico:

1. dimensione educativa, economica e sociale;
2. immersione nel contesto economico;
3. allievi con problemi specifici;
4. ecc.

Di conseguenza, i formatori sono chiamati a sviluppare contenuti e metodi per processi di apprendimento, coaching e valutazione specifici. Ci sembra, dunque, che la formazione continuativa per questi allievi debba essere adattata. Essa deve essere coerente e in linea con le loro necessità e con la realtà professionale. Questa offerta formativa ci sembra non sviluppata in modo abbastanza adeguato, pertanto è necessario che le venga dedicata una particolare attenzione.

BIBLIOGRAFIA

- ❖ Boud, D.-Solomon, N. (eds) *Work Based Learning*, Buckingham, Open University Press, 2003.
- ❖ Cunningham I., Dawes G., Bennett B., *The handbook of work based learning*, Aldershot Hampshire UK, Gower publ., 2004.
- ❖ Gray D., Cundell S., Hay D., O'Neill J., *Learning through the workplace: a guide to work-based learning*, Oxford UK, Nelson Thornes, 2004.
- ❖ Harnish D.-Schnauffer J.W., "Work Based Learning in Occupational Education and Training", *The Journal of Technology Studies*, vol. 24, n°2 /1998, pp. 21-30
- ❖ HartmannA.E.–Light B., *Promoting Innovation by Work Based Learning*, 2010, website: http://www.internationalmonitoring.com/fileadmin/Downloads/Trendstudien/TS_Hartmann_Light_engl.pdf.
- ❖ Linehan M., *Work based learning. Graduating Through the Workplace in education in employment*, Bishops Town – Cork, Ireland, CIT Press, 2008.
- ❖ Mumford J., Roodhouse S., *Understanding Work-Based Learning*, Aldershot Hampshire UK, Gower publ., 2010.
- ❖ Owens D – Rutherford J., *The development of work-based learning as a part of postqualifying education*, in *Industry & Higher Education* October 2007, pp.361-366.
- ❖ QCA, *Work Related Learning for all at key stage 4. Guidance for implementing statutory requirement from 2004*, Qualifications and Curriculum Authority, London, 2003, website: <http://archive.teachfind.com/qcda/orderline.qcda.gov.uk/gempdf/1847210996.PDF>.
- ❖ Raelin J.A., *Work-based learning: bridging knowledge and action in the workplace*, New Jersey U.S.A.Jossey Bass, 2008.