

euro | guidance | magazine 2022



Skill  ON



 ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

Euroguidance Magazine

2022

Rivista del Centro nazionale Euroguidance Italia

ANPAL

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

Euroguidance_Italia@anpal.gov.it

<https://skillon.anpal.gov.it/it/euroguidance>

Il Magazine è stato realizzato dal Centro nazionale Euroguidance Italia, responsabile Monica Lippolis, nell'ambito del GRANT AGREEMENT Project 101051215 - JITT "Joint Italian Transparency Tools" 2021-2023 cofinanziato dall'Unione Europea tramite il programma Erasmus+.

Sono autori dei testi: Nicoletta Arca, Francesco Berni, Carmelina De Rosa, Cristian Flaiani, Gina di Pietro, Luigi Falco, Maria Silvia Galanti, Francesca Luccerini, Ramon M. Magi, Caterina Pampaloni, Fausto Presutti, Michele Raccuglia, Emanuela Tranquilli, Valeria Scalmato, Andrea Severini.

Coordinamento editoriale: Giovanna de Mottoni

Elaborazioni grafiche: Giovanna de Mottoni

editing: Joanna Busalacchi, Giovanna de Mottoni

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Agenzia.

Alcuni diritti riservati [2022] [Anpal]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale

Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2785-3128

Indice

<i>Editoriale</i>	<i>pag. 2</i>
<i>L'orientamento nelle transizioni formative e professionali</i>	<i>pag. 3</i>
<i>Rilevare i fabbisogni di orientamento: l'esperienza dell'Emilia-Romagna</i>	<i>pag. 7</i>
<i>Orien.Ta.Re tra scuola e territorio per uno sviluppo sostenibile della comunità</i>	<i>pag. 10</i>
<i>RI-PARTI CON L'EXPORT!, un modello integrato di orientamento e accompagnamento al lavoro in Campania</i>	<i>pag. 17</i>
<i>L'inclusione dei richiedenti asilo attraverso il job mentoring: il progetto FORWORK</i>	<i>pag. 21</i>
<i>Le reti per la mobilità a confronto: le nuove sfide della digitalizzazione</i>	<i>pag. 25</i>
<i>EXCELSIORIENTA, la nuova piattaforma digitale per connettere scuola e lavoro</i>	<i>pag. 29</i>
<i>Il modello TELSAC per l'innovazione dell'insegnamento nello Spazio europeo dell'istruzione</i>	<i>pag. 33</i>

Editoriale

Care/i lettrici e lettori,

in continuità con i precedenti numeri del Magazine Euroguidance, sono lieta di introdurvi l'edizione del 2022, che pone una particolare attenzione alle attività di orientamento condotte a livello nazionale.

Abbiamo infatti scelto, grazie anche al supporto della Rete nazionale Euroguidance (RND) e dei colleghi di altre strutture nazionali, di evidenziare alcune iniziative di successo realizzate nel territorio italiano, con l'intento di condividere strumenti e metodologie per accrescere il patrimonio di conoscenze della comunità nazionale dell'orientamento e promuovere la crescita professionale degli operatori.

A seguito della pandemia, l'orientamento vede infatti una nuova stagione che lo pone sempre più tra gli interventi utili a superare il gap tra scuola e lavoro e/o e ad agevolare le transizioni formative e professionali.

*In particolare, il tema delle competenze degli operatori dell'orientamento è stato al centro della recente Conferenza internazionale **Meeting the future today** che ha celebrato i 30 anni di attività della Rete europea Euroguidance (Praga 30.11.2022).*

La Conferenza è stata l'occasione per ribadire il ruolo chiave dell'orientamento nei processi di aggiornamento e riqualificazione professionale e per avvalorare il contributo dell'orientamento allo sviluppo di politiche integrate di career guidance nei percorsi di apprendimento permanente.

Il tema delle competenze degli orientatori per sostenere le sfide legate ai cambiamenti demografici e alla transizione ecologica e digitale si rivela centrale anche a fronte di una domanda di orientamento in continua evoluzione e sempre più multidimensionale. La riflessione sui fabbisogni formativi degli operatori è stata affrontata tenendo in considerazione diversi approcci e punti di vista, da quello curricolare, con la presentazione dei percorsi di studio istituiti in diversi Paesi, a quello pedagogico che, a fronte di un contesto in continuo cambiamento, impone di aggiornare approcci, metodologie e strumenti di guidance occidentali e "occidentalizzati" per interagire con individui provenienti da contesti socioculturali diversi.

Rendere i servizi di orientamento sempre più accessibili per l'accompagnamento ai percorsi formativi e di carriera è infatti l'obiettivo sfidante delle più recenti policy di lifelong learning, che vedono nel prossimo Anno europeo delle competenze il volano per la realizzazione di interventi sempre più efficaci e inclusivi.

Nell'augurarvi buona lettura, un particolare ringraziamento va al Team del Centro Nazionale Euroguidance per aver supportato e coordinato la realizzazione del Magazine 2022.

Dott.sa Ludovica Iarussi
Dirigente Divisione IV ANPAL

L'orientamento nelle transizioni formative e professionali

di Nicoletta Arca, Area Servizi per le transizioni, ANPAL Servizi

PAROLE CHIAVE: ORIENTAMENTO, SCUOLA, TRANSIZIONI

L'integrazione nella didattica di forme ed esperienze di apprendimento in modalità duale rappresenta sicuramente per le scuole una sfida e un'opportunità.

L'assistenza tecnica svolta in questi anni da ANPAL Servizi ha facilitato i docenti che esercitano funzioni strumentali nella gestione delle azioni di orientamento alle transizioni, qualificando le loro competenze e supportando la scuola nel ruolo di soggetto che, attraverso il processo di transizione, accompagna studentesse e studenti a compiere in modo consapevole le scelte formative e professionali future.

Il sistema scuola, infatti, si configura come un anello di congiunzione tra studenti e famiglie, da una parte, e una molteplicità di attori sul territorio, dall'altra. Con loro le scuole devono confrontarsi e collaborare, attivando relazioni e servizi costruiti su misura attraverso una programmazione di interventi coerenti con i bisogni orientativi dei propri studenti e studentesse, sia rispetto agli indirizzi di studi, sia relativamente ai fabbisogni dei profili professionali emergenti.

Ai docenti, oltre a svolgere il proprio ruolo, vengono dunque chieste azioni di orientamento e transizione che prevedono l'acquisizione di competenze specifiche, senza essere necessariamente orientatori, ma assumendo la *governance* dei processi di transizione e riconoscendo, negli attori della rete territoriale dei servizi per il lavoro, coloro che possono collaborare nella progettazione ed erogazione delle azioni di orientamento alle transizioni.

I docenti hanno un ruolo fondamentale in tale processo: se, da un lato, intercettano i bisogni orientativi dei giovani, dall'altro possono coinvolgere i soggetti del territorio a collaborare nella realizzazione di azioni di orientamento coerenti coi bisogni orientativi espressi.

Nei territori sono molteplici gli attori della rete dei servizi per il lavoro con cui le scuole collaborano per la realizzazione di queste azioni: uffici scolastici provinciali e regionali, sistemi di orientamento regionale, centri per l'impiego, le agenzie per il lavoro, servizi informa giovani, camere di commercio, associazioni di categoria, ecc.

IL MODELLO DI ORIENTAMENTO ALLE TRANSIZIONI

Lungo il percorso scolastico si presentano varie occasioni di scelta: ad esempio, cambiare tipologia di istituto, uscire dal sistema dell'Istruzione e Formazione o entrare nel mercato del lavoro.

Per compiere scelte consapevoli e sostenibili, ad ogni «snodo» studentesse e studenti devono poter disporre di risorse chiave, per quanto a differenti livelli di maturazione, per rispondere a una serie di domande:

- Fronte «interno»: Chi sono? Cosa voglio? Cosa so fare?
- Fronte «esterno»: Dove sono? Cosa è possibile fare?

Le scuole che decidono di svolgere il ruolo di orientamento per le transizioni hanno il dovere di accompagnare gli allievi verso specifiche esperienze di transizione per:

- favorire una riflessione critica sull'andamento del proprio percorso di studi, al fine di consentire l'automonitoraggio dell'esperienza formativa;
- supportare in itinere i percorsi critici e le esperienze di transizione fra canali formativi, con particolare riferimento ai soggetti a rischio di insuccesso;
- accompagnare, attraverso percorsi di apprendimento duale, l'inserimento lavorativo di studentesse e studenti attraverso un'azione personalizzata di mediazione fra la persona e i contesti sociali di riferimento.

Il modello proposto alle scuole secondarie superiori parte dall'assunto che il processo di orientamento alle transizioni costituisce il tessuto connettivo su cui innestare gli strumenti principali per l'apprendimento in modalità duale:

apprendistato di I livello per il conseguimento del titolo di studio, tirocini extracurriculari, PCTO, impresa formativa simulata, ecc.

Il modello integra didattica e apprendimento duale in un processo che si sviluppa lungo un continuum temporale coincidente con la durata della permanenza dello studente all'interno della scuola, si fonda sulla rilevazione dei bisogni di orientamento delle studentesse e degli studenti e sul ruolo che la scuola vuole giocare nelle azioni di accompagnamento alle transizioni.



Nell'elaborare tale modello siamo partiti da una riflessione: i ragazzi entrano nel ciclo secondario superiore a tredici o quattordici anni, e, quando si apprestano a entrare nel mondo dell'adolescenza, ancora sono dei bambini e delle bambine. Escono, dopo cinque anni, trasformati in giovani donne e uomini.

Cosa avviene in questi cinque anni? Cambiamenti, esperienze, sviluppo; le ragazze e i ragazzi affrontano un processo di transizione e la scuola può accompagnarli a compiere le proprie scelte in maniera consapevole. In questi cinque anni i giovani portano i loro bisogni di conoscenza, di apprendimento, di curiosità, di scoperta del mondo, di orientamento.

La scuola è organizzata per dare risposta a questi bisogni, altresì, se iniziamo a considerare il processo di orientamento come un processo integrato nella didattica curricolare, la scuola può organizzarsi per rispondere anche a quei bisogni di orientamento, aiutando i giovani a leggerli e a sviluppare quelle capacità auto orientative che

possono supportarli a fare scelte consapevoli rispetto al proprio progetto di vita.

Mi piace pensare che le studentesse e gli studenti siano portatori sani di bisogni di orientamento, che la scuola può leggere, ascoltare, cui può dar voce e dalla cui analisi - in funzione della loro consapevolezza, della percezione e conoscenza di sé, del contesto di riferimento e del proprio obiettivo professionale - può programmare azioni di orientamento o transizione che vengono integrate nella didattica e divenire parte dell'offerta formativa scolastica.

A seguito delle diverse azioni programmate si rendono necessari momenti di rielaborazione delle esperienze, che consentano agli studenti di apprendere quanto vissuto.

L'orientamento come processo nella scuola dovrebbe partire dal primo ciclo o dal biennio e prevedere, oltre ad una macro-organizzazione nelle fasi delle attività di orientamento proposte nei cinque anni, una micro-organizzazione delle attività di orientamento programmata per ogni annualità, che permetta agli studenti di disporre di risorse chiave per compiere scelte consapevoli.

Il processo di orientamento descritto, che utilizza come azioni di transizione anche gli strumenti dell'apprendimento in modalità duale, non necessariamente deve trovare spazio fisico all'interno della scuola, ma può configurarsi anche all'interno di uno spazio diverso gestito dai soggetti della rete dei servizi per il lavoro. Compito e ruolo della scuola è quello di mantenere la *governance* e la regia di questi processi.

Lavorare sul processo di orientamento consente di prevenire e contenere fenomeni di dispersione scolastica e universitaria, nonché *mismatch* legati a scelte non consapevoli. Inoltre, qualificare le istituzioni formative coinvolgendo il sistema della domanda consente una razionalizzazione delle risorse e una programmazione dell'offerta formativa più coerente col contesto produttivo territoriale.

GLI STRUMENTI PROPOSTI

L'idea di un supporto metodologico e strumentale per sostenere le istituzioni scolastiche a svolgere le azioni di orientamento alle transizioni nasce dalla constatazione delle difficoltà che spesso la scuola incontra nella progettazione, realizzazione e valutazione delle attività rivolte agli studenti. Attività o azioni per l'acquisizione di competenze auto orientative, condotte da docenti, tutor, esperti della formazione e del mercato del lavoro, rappresentanti del mondo produttivo.

Partecipare alle attività, vivere delle esperienze, "sporcarsi le mani", è sufficiente per generare conoscenza, consapevolezza, apprendimento? In altre parole, basta fare pratica per acquisire delle competenze? Si potrebbe rispondere che dipende dalle competenze di cui si parla, considerando e che il fattore umano è dirimente.

Se si tratta di imparare una procedura standardizzata, forse, la sola pratica è sufficiente e le articolazioni della soggettività possono restare in secondo piano. Ma, se si parla di acquisire competenze per comprendere le proprie attitudini, capacità, valori, desideri, limiti, pregiudizi, timori, sogni e per leggere il contesto mutevole in cui si vive e capire cosa fare della propria vita, la questione diventa più complessa.

Nel contesto delle attività di orientamento per le transizioni, può essere utile agganciare i vari strumenti e attività ad alcuni principi condivisi, che chiamiamo "modello" solo in quanto quadro di riferimento comune a tutti gli interventi effettuati su scala nazionale, e non come unico approccio con cui guardare i fenomeni. Si tratta, più che altro, di condividere dei principi cardini d'intervento. Nessuna volontà di meccanizzare procedure o prescrivere percorsi rigidi.

Quindi una teoria e, quindi, dei principi, per affrontare la complessità e poterla interpretare e potersi leggere e leggere il mondo. Occorre dare uno sguardo, una visione, un punto di vista, che poi si può anche rinnegare e tradire, con cui studenti e studentesse possano dare significato e forma a ciò che vivono, sperano, sognano.

C'è di più. Se manca una teoria, un "modello" dietro la pratica, diventa arduo poter valutare se una attività è stata utile oppure no, se ha generato

apprendimento oppure no, se è il caso di riproporla o abbandonarla. Perché non si sa cosa guardare, cosa ascoltare, cosa valutare. Quali sono i parametri, le variabili che devo considerare? Si dice che un esperto in qualcosa è colui che riesce a distinguere ciò che conta da ciò che non conta o che, erroneamente, non si teneva in considerazione.

Il compito di una pratica che voglia generare competenze auto orientative negli studenti è proprio questa: esercitarsi a discernere ciò che conta e ciò che no, cosa guardare e cosa ignorare, come valutare i fattori prevalenti che determinano la traiettoria del proprio futuro formativo e professionale.



Per questo c'è bisogno di una pratica (guidata), di attività scolastiche ed extra scolastiche, di incontri col mondo produttivo, di ricerche autonome sul campo. Cose da fare, che, se non fanno riferimento, tutte, a una visione chiara, rischiano di essere poco utili o di generare addirittura più nebbia di quella che si vorrebbe diradare.

Da qui nasce l'esigenza di proporre alle scuole strumenti operativi, pratici, con laboratori, schede, attività e, al contempo, di una "teoria" che riconduca il tutto all'unità, a un approccio organico in cui tutti gli attori del processo di orientamento condividono gli stessi principi.

Siamo convinti che solo dei meri strumenti, soltanto la tecnicità, non aiutino gli studenti. Qualcuno sosteneva che una visione senza un piano è un sogno e un piano senza visione è un incubo. Nel nostro ambito si potrebbe dire che un'idea di orientamento e di sviluppo personale senza strumenti operativi è un sogno, e degli

strumenti operativi senza una visione (una teoria) è il caos. Non nuoce alla salute, ma certo rischia di non far vedere meglio e di più.

Attraverso l'applicazione del modello di orientamento alle transizioni formative e professionali i giovani possono esercitarsi ad auto orientarsi, secondo dei principi e una pratica condivisa.

Il modello trova la sua ispirazione in tre principi:

Le azioni che la scuola mette in campo in favore degli studenti devono rispondere a dei loro bisogni di orientamento, che devono essere rilevati.

1. la rilevazione dei bisogni di orientamento è presente ogni anno. Lo studente è in fase evolutiva, i suoi bisogni di orientamento cambiano. Quindi, la rilevazione deve essere svolta ogni anno, tendenzialmente, nell'intero arco del percorso di studio;
2. l'esperienza diventa apprendimento, e quindi orientativa, solo se rielaborata;
3. gli strumenti operativi forniti dal modello sono, nel loro complesso, finalizzati a una più efficace integrazione fra il sistema dell'istruzione secondaria e il mercato del lavoro e a sostenere in particolare la progettazione, realizzazione e diffusione di azioni di accompagnamento alle transizioni, fondate su un sistema di orientamento che accompagni gli studenti fino alla conclusione degli studi, sostenendoli nelle scelte successive al conseguimento del diploma.

Lavorare con le scuole è un privilegio perché dà la possibilità di ascoltare diverse voci, accogliere molteplici punti di vista, non soffermarsi su soluzioni precostituite o standardizzate, ma di creare insieme più chiavi di lettura dei diversi fenomeni e apprendere dalle esperienze.

Orientarsi e auto-orientarsi in modo consapevole contribuisce a costruire la propria libertà nel pensare, nello scegliere, nel costruire quelle strade presenti e future che possono generare grandi cambiamenti, del resto *«un battito d'ali di una farfalla può provocare un uragano dall'altra parte del mondo»*

Rilevare i fabbisogni di orientamento: l'esperienza dell'Emilia-Romagna

di Maria Silvia Galanti, Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna e Andrea Severini, ANPAL Servizi

PAROLE CHIAVE: DISPERSIONE SCOLASTICA, ORIENTAMENTO, SCUOLA

Il passaggio dalla scuola secondaria di primo a quella di secondo grado è una tappa fondamentale nella vita e nel percorso formativo di ogni studente.

Fino a quel momento il discente ha svolto lo stesso percorso di studio dei suoi coetanei e non ha dovuto scegliere programmi diversi, materie, attività, che gli saranno utili per il proseguimento degli studi universitari o della carriera professionale.

In questa fase i ragazzi sono spesso influenzati nelle loro decisioni dalle famiglie e dalle loro aspettative, ma anche dagli amici e, più in generale, dal cosiddetto gruppo dei pari.

Una buona prassi formativa deve tener conto, quindi, sia di queste influenze, sia del fatto che uno studente non necessariamente riuscirà a portare a termine il percorso di studi scelto.

Sono ancora infatti elevate le percentuali di insuccesso del percorso formativo: un diplomato su dieci non ha le competenze minime per entrare nel mondo del lavoro o dell'università, mentre quasi il 13% dei giovani abbandona la scuola prima di aver conseguito la maturità.

Sono questi alcuni dei dati emersi dal rapporto 2022 di SAVE THE CHILDREN *"Alla ricerca del tempo perduto"* che, anche quest'anno, disegna un ritratto poco incoraggiante sullo stato dell'educazione scolastica del nostro Paese.

Nel 2021 il tasso di uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione si è attestato al 12,7%, ancora lontano dal traguardo fissato dal Consiglio dell'Ue, nel 2021, del 9% entro il 2030.

Su questo fronte, in Europa solo Spagna e Romania sono in una posizione peggiore dell'Italia.

In Emilia-Romagna il tasso di dispersione scolastica ha raggiunto nel 2020 il 9,3%,

migliorando di due punti percentuali rispetto al 2019. Questo dato fa sì che la Regione centri l'obiettivo comunitario sulla dispersione fissato dalla Strategia Europa 2020 al 10%; parallelamente, rimane fondamentale che il dato possa diminuire costantemente attraverso azioni mirate all'orientamento per migliorare il benessere dei futuri cittadini.

La preoccupazione relativa al benessere dei ragazzi è aumentata durante il periodo della pandemia perché gli studenti si sono trovati soli, smarriti, catapultati in un nuovo mondo con pochissime figure adulte significative.



L'Ufficio Scolastico di Ambito Territoriale di Rimini, che ha il compito di sostenere le scuole del territorio nella lotta alla dispersione scolastica, durante il periodo della pandemia ha concentrato l'attenzione proprio sul benessere dello studente: è risaputo che se un allievo sta bene, è sereno e si trova a suo agio studia con più interesse e riesce a raggiungere gli obiettivi che si è prefissato.

Il punto di partenza è sempre la domanda: domandare, infatti, è il primo passo per entrare nel cuore di una problematica e di un evento che si intende misurare e tentare di risolvere.

Come far emergere interessi e attitudini degli studenti e seguirne e valorizzarne le variazioni nel tempo?

Una risposta si può trovare nell'orientamento, che rappresenta un'azione "globale" in grado di attivare e facilitare il processo di conoscenza del soggetto.

Orientare significa porre l'individuo in grado di prendere coscienza di sé e di progredire sia rispetto agli studi e alla professione, sia in relazione alle esigenze della vita, con il duplice

scopo di contribuire al progresso della società e al raggiungimento del pieno sviluppo della persona umana (Congresso Unesco del 1970).

L'orientamento si realizza con una programmazione annuale di azioni e attività pienamente inserita e integrata nella didattica e nell'offerta scolastica durante tutto il percorso di studi.

L'Ufficio Scolastico di Ambito Territoriale di Rimini, in collaborazione con ANPAL Servizi, ha proposto una sperimentazione volta a facilitare nei ragazzi la conoscenza di sé, del contesto formativo occupazionale, capace di rispondere a domande tipo: *Chi sono? Cosa voglio? Cosa so fare?* con l'intento di aiutarli a definire, o ridefinire, autonomamente, obiettivi personali e professionali aderenti al contesto nel quale si trovano: in sostanza a elaborare, o rielaborare, un progetto di vita e a sostenere coerentemente le scelte da fare.

La sperimentazione, denominata "Laboratorio di rilevazione dei fabbisogni orientativi nei momenti di transizione", è stata avviata nell'anno scolastico 2021-2022 ed ha coinvolto gli studenti delle seconde classi delle scuole secondarie di secondo grado di Rimini, fascia d'età più vulnerabile e più delicata.

OBIETTIVI E OGGETTO DELL'INTERVENTO

La sperimentazione avviata a Rimini nei primi mesi di quest'anno ha riguardato 125 studenti di 5 classi seconde di 5 Scuole secondarie di secondo grado del territorio di Rimini dei diversi indirizzi, tecnico, professionale e liceale.

Allo studente è stata offerta un'occasione per condurre un'auto-riflessione guidata sui propri interessi, capacità, attitudini e motivazioni: una attività propedeutica alla formazione e alla scelta dell'obiettivo/progetto professionale.

Il docente invece ha ricevuto uno strumento che consente di fotografare come la classe nel suo insieme sta progettando, esplicitamente o implicitamente, il proprio obiettivo professionale; ciò è particolarmente utile per orientare la scuola nella scelta e programmazione delle attività da realizzare al fine di rispondere in modo puntuale ai bisogni orientativi e contrastare così la dispersione scolastica.

Si è quindi proposto un primo *step*, ossia un incontro in plenaria con dirigenti e docenti delle scuole aderenti al progetto, finalizzato alla spiegazione di dettaglio dell'intervento e alla condivisione di un modello di orientamento continuativo per il quinquennio.



Nel secondo *step* è stato realizzato, in ciascuna delle classi seconde individuate dagli istituti, un laboratorio di rilevazione dei bisogni di orientamento articolato nei seguenti passaggi:

1. i ragazzi, con l'aiuto di sei schede
 - perché' sono qui
 - tutte le cose che faccio
 - mappa di descrizione di sé
 - le caratteristiche del lavoro che vorrei
 - cosa voglio fare? aree di interesse
 - tutte le possibili strade

hanno partecipato ad esercitazioni;

2. i risultati delle esercitazioni sono stati raccolti dagli animatori del laboratorio per comporre una fotografia del singolo studente e della classe. In questa fase, per far emergere un quadro più completo sia dei singoli studenti, sia della classe nel suo insieme, è stata importante la partecipazione di un docente della classe.
3. agli studenti è stato restituito quanto emerso dalla prima sessione;
4. si è svolto un incontro con i docenti delle singole scuole per condividere il quadro della classe emerso in esito al laboratorio.

Questo processo, nel suo insieme, vuol proporre e sperimentare un *modus operandi* applicabile a tutte le classi.

CONCLUSIONI ED ESITI DELLA SPERIMENTAZIONE

Quanto sopra non può prescindere dal confronto diretto con i docenti che hanno partecipato sia alla sperimentazione, sia all'incontro finale di condivisione di dati e informazioni qualitative raccolti durante la stessa, cui ha partecipato talvolta anche l'intero consiglio di classe.

Per tutti è risultato evidente che la partecipazione diretta ad azioni di analisi dei fabbisogni orientativi e raccolta informativa rappresenta una valida integrazione della didattica che, con forme di apprendimenti in modalità orientativa e/o transizionale, non può che aprire nuove prospettive ed opportunità per il sistema scuola.

Se, parallelamente al trasferimento di conoscenze e apprendimenti attraverso la didattica tradizionale agli studenti, la pratica quotidiana e trasversale dei docenti è gestire delle azioni di orientamento alle transizioni, la sperimentazione ha consentito di riflettere sulla propria consapevolezza nell'attuare tali azioni.

Compito del docente è quindi qualificare le proprie competenze, contribuendo così a supportare la scuola nel ruolo di soggetto che, attraverso il processo di transizione, mira ad accompagnare le studentesse e gli studenti a compiere in maniera consapevole le scelte formative e professionali future.

Queste le considerazioni maturate al termine della sperimentazione in merito a diversi aspetti:

Socializzazione del gruppo classe con l'ambiente scuola

La socializzazione del gruppo classe permette di riconoscere e valorizzare le diverse esperienze di partenza degli studenti, creando un clima positivo di condivisione di attese e di timori nei confronti della nuova esperienza scolastica. L'attività, inoltre, favorisce la conoscenza del nuovo ambiente scolastico e degli obiettivi formativi e dei docenti di riferimento

Specificità e caratteristiche della scuola di II grado

La riflessione sulle motivazioni che hanno portato gli studenti alla scelta della scuola li porta a considerare l'eventuale divario tra le attese e la realtà. Un inserimento problematico può ostacolare l'immagine di sé che lo studente si è

costruito e può quindi essere una concausa del fenomeno degli abbandoni nei primi anni di scuola di II grado.

Organizzazione di laboratori sul metodo di studio

È necessario, soprattutto nei primi mesi di scuola, attivare dei laboratori sul rafforzamento del metodo di studio e supportare gli studenti a riconoscere il proprio stile di apprendimento.

Gruppi di lavoro PCTO e orientamento

È opportuno rafforzare i gruppi in funzione delle esigenze scaturite dalla raccolta informativa dei fabbisogni orientativi.

Laboratorio di rilevazione dei fabbisogni orientativi nei momenti di transizione in classe

Avviare il laboratorio in tutte le classi prime (con l'utilizzo delle sei schede impiegate nella sperimentazione) così da raccogliere informazioni utili per i docenti, necessarie per calibrare le attività didattiche, formative e orientative con gli allievi, in una logica di prevenzione alla dispersione scolastica e di eventuali azioni di ri-orientamento.

Attività formativa rivolta ai docenti

Interventi formativi destinati ai docenti del modello di orientamento alle transizioni e all'utilizzo delle sei schede di rilevazione dei fabbisogni orientativi nei momenti di transizione così da rendere autonomo l'Istituto nelle azioni di prevenzione alla dispersione e nelle azioni orientative.

Orien.Ta.Re tra scuola e territorio per uno sviluppo sostenibile della comunità

di Gina di Pietro, Cristian Flaiani, Emanuela Tranquilli

PAROLE CHIAVE: COMUNITÀ, ORIENTAMENTO, SCUOLA

Il progetto “Orien.Ta.Re - welfare delle capacitazioni” nasce come proposta di intervento in risposta ai bisogni rilevati dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ascoli Piceno tramite una procedura centrata sull’ascolto dei principali *stakeholder* del territorio.

La priorità di intervento, resa pubblica tramite l’avviso “Comunità educanti. La Scuola che verrà: strumenti, formazione, orientamento”, riguarda il mondo dell’educazione, dell’istruzione e della formazione e, in particolare:

- la valorizzazione dell’orientamento e dell’accompagnamento alla scelta degli studi e del percorso professionale;
- la promozione di comunità educanti attraverso il coinvolgimento e il coordinamento degli attori territoriali che operano nell’ambito di Istituzioni, Università, mondo della scuola, imprese e famiglie.

Il progetto, visibile sul sito internet www.orien-ta-re.it, è stato elaborato all’interno di una rete di partner composta dal Liceo Classico “F. Stabili” di Ascoli Piceno (Dirigente Scolastico Prof. Arturo Verna), dal Centro di Formazione Simbiosofia di Cristian Flaiani e dalla Società T&P Consulting di Emanuela Tranquilli, con il sostegno dell’Amministrazione comunale di Ascoli Piceno e dell’Ambito Sociale Territoriale n. 22.

Nel mese di aprile 2021, superando una procedura di selezione che ha coinvolto oltre 600 candidature progettuali, la proposta viene approvata e finanziata dalla *Fondazione Cassa di Risparmio di Ascoli Piceno*.

La scommessa del progetto, coordinato dalla *project manager* Gina di Pietro, ruota fondamentalmente attorno all’asse semantico “per orientare un bambino ci vuole una comunità intera”, laddove l’orientamento è un

movimento pedagogico vero e proprio che assolve a specifiche funzioni educative e di crescita personale.

Per questo motivo si è iniziato a parlare di “comunità orientante”, perché le conoscenze e le competenze relative al mondo dell’orientamento siano diffuse a tutti i livelli della società (giovani, genitori, scuole e insegnanti, *policy maker*, professionisti profit e non profit).

Di qui le 4 aree di intervento del progetto:

1. Orien.Ta.Re/giovani - rivolta all’ascolto dei bisogni dei giovani e allo sviluppo dei loro talenti per aiutarli a realizzare le loro migliori imprese. L’obiettivo è aiutarli a trovare la propria direzione, a sentirsi soddisfatti, a provare serenità ed appagamento nei propri percorsi di vita, di studio, lavoro, carriera e relazione;
2. Orien.Ta.Re/scuola - finalizzata all’analisi dei fabbisogni formativi e volta a realizzare corsi specialistici per trasferire al personale scolastico competenze avanzate CMS - *Career management skills* finalizzate a progettare una didattica orientativa connessa alla vita dei ragazzi e delle ragazze, puntando a renderli capaci di operare scelte autonome e responsabili, nell’ottica di una crescita individuale e sociale diretta verso la massima autorealizzazione di sé;



3. Orien.Ta.Re/famiglie - la famiglia, come soggetto formativo primario, dà un contributo valoriale essenziale all’educazione dei ragazzi ed è corresponsabile nelle azioni di orientamento promosse dalla scuola. Per questo è necessario che anche i genitori abbiano un set di conoscenze e competenze utili all’accompagnamento dei figli nei percorsi di scelta e transizione e in quelli di inserimento socio-lavorativo.

4. Orien.Ta.Re/comunità - l'Associazione Orien.Ta.Re (Orientamento, Talento e Resilienza) si qualifica come un polo territoriale strategico in condivisione con il Comune di Ascoli, l'ATS22, le parti datoriali, le scuole, le famiglie, le imprese per rispondere al desiderio di autorealizzazione con cui i ragazzi chiedono di essere ascoltati, riconosciuti e valorizzati nello loro qualità e talenti.

Orien.Ta.Re intende così essere e diventare in modo sempre più strutturato:

1. un centro interistituzionale per l'orientamento permanente dedicato ai giovani ed alle loro famiglie, agli adulti, alle aziende e a tutta la comunità; il focus è sulla pedagogia dell'orientamento, sull'educazione alla resilienza e sulla psicologia del talento come attivatori delle capacitazioni umane e come strumenti fondamentali di inclusione socio-lavorativa;
2. un osservatorio clinico per l'infanzia e l'adolescenza, che sviluppa servizi di prevenzione del disagio infantile e giovanile, supporta le famiglie nelle attività di *caregiving*, realizza interventi di sistema finalizzati all'integrazione sociale ed al re-inserimento di soggetti fragili.

LE RAGIONI DEL PROGETTO

Secondo L. Binswanger¹, "Se l'ascesa non può giungere a un fine, si rovescia nello smarrimento e nella fissazione. Quando dentro la coscienza ci proiettiamo in un futuro possibile il passato serve da base e il presente è godibile". Se invece il futuro non esiste, tendiamo a chiuderci fino all'autismo e il presente diventa una successione insensata di istanti vuoti che pone i ragazzi in una dimensione di "frustrazione esistenziale" cronica. "Questo è il problema: stiamo allontanando i giovani dal futuro e il nichilismo è diventato un ospite più inquietante che mai"².

Perdita del futuro e nichilismo appaiono come conseguenza di un tessuto sociale disgregato, di una comunità assente, di un sistema di

orientamento, educazione e formazione incapace di trasferire "abitudini astratte di secondo livello"³ che consentano ai giovani di sviluppare consapevolezza, pensiero critico, creativo e valoriale, strumenti e competenze utili a prefigurare il futuro e mantenere attiva la speranza.



I giovani, particolarmente colpiti durante la crisi pandemica, sono vulnerabili perché si trovano in una fase di transizione, non dispongono di esperienza professionale, hanno un livello di istruzione o formazione non sempre adeguato. Il 30,1 % dei disoccupati di età inferiore ai 25 anni nell'Unione lo è da oltre 12 mesi.

Sempre più giovani non cercano un lavoro in modo attivo e non trovano un sostegno strutturale per rientrare nel mercato.

Le ricerche dimostrano che la disoccupazione giovanile può lasciare tracce permanenti quali un rischio più elevato di disoccupazione in futuro, livelli ridotti di reddito futuro, perdita di capitale umano, trasmissione di povertà tra generazioni o minore motivazione a creare una famiglia.

Perdita del futuro e nichilismo sono anche alla base di fenomeni di abbandono e dispersione scolastica e purtroppo collegati all'incapacità delle istituzioni scolastiche di "far presa sul futuro" e di orientare veramente i giovani verso mondi potenziali ed emergenti che, di fatto, ancora non esistono (secondo il Report del

¹ Binswanger, L. *Malinconia e mania: studi fenomenologici*, Boringhieri 1971.

² Galimberti, U. *L'ospite inquietante. Il nichilismo e i giovani*, Feltrinelli, 2008.

³ Bateson, G., *Verso un'ecologia della mente*, Adelphi, 1997.

World Economic Forum il 65% della popolazione scolastica attuale è destinato a trovare un lavoro che oggi non esiste ancora⁴).

Perdita del futuro e nichilismo sono anche il sintomo più evidente del disagio giovanile: i dati provenienti da una ricerca svolta dal servizio *Unità di strada* nel nostro territorio evidenziano che: l'87,5 % del campione dichiara di aver bevuto alcolici, il 15,5 % ha fatto uso di sostanze durante l'orario scolastico e il 60,4 % ha fumato sigarette.

Per quanto riguarda il gioco d'azzardo, risulta che circa il 13% dei ragazzi gioca alle scommesse sportive "più di una volta a settimana" e il 45 % rivela di trascurare lo studio perché distratto dallo *smartphone*, mentre il 40% ha assistito a fenomeni di bullismo. Molto interessante la ricerca condotta sui comportamenti relazionali e le relazioni sociali in cui il rendimento scolastico viene messo in relazione con la qualità delle relazioni orizzontali e verticali, cosa che riporta alla necessità di un approccio di tipo sistemico e concretamente inclusivo. Il principio di riferimento, per progettare le comunità del futuro, deve essere infatti l'inclusione e la capacità di dare a tutti sensate opportunità di crescita e sviluppo rispetto al capitale umano, sociale e comunitario.

In un contesto sociale segnato da queste criticità è stato elaborato Orien.Ta.Re, un progetto che ha l'obiettivo di fare cultura nel cuore della società, la scuola, intesa come sistema complesso ed integrato nel territorio: per tale motivo intende agire sulla comunità intera partendo dagli studenti e dalle loro famiglie, per estendersi quindi agli insegnanti e a tutti gli operatori del pubblico, del privato e del privato sociale che compongono il sistema territoriale ed il suo tessuto socio-economico.

Orien.Ta.Re intende fornire:

- un'opportunità di futuro per la comunità locale;
- un contributo alla formazione di cittadini attivi e responsabili nel contesto sociale

- un reale sostegno e affiancamento agli insegnanti, operatori scolastici e genitori nel loro compito di istruire e formare i giovani;
- una presa in carico della cura delle persone che abitano un luogo e che lo costituiscono come tale.

L'intervento nasce dall'assunto che lo sviluppo di un territorio passa attraverso la cura e la valorizzazione delle risorse individuali, che a loro volta per eccellere necessitano di luoghi ideali dell'apprendimento.

La creazione di comunità che apprendono come dialogare sono oggi il migliore dei mondi possibili.

La scuola del futuro è il punto di partenza per la nascita di una comunità orientante che, per potersi definire tale, necessita di vedere enti territoriali privati e pubblici e scuola unirsi per il bene comune. In quest'ottica, è fondamentale che la comunità si educhi al valore dell'orientamento formativo e che questo diventi essenza per una visione strategica di crescita e sviluppo sostenibile, di benessere delle persone e della comunità. L'orientamento formativo è:

1. la possibilità di dare visione del futuro realizzabile;
2. l'opportunità di costruire legami;
3. disegnare uno scopo comune, prendersi cura della salute delle persone;
4. un agire di senso, di insieme, di e su misura per la persona, per la comunità.

Il progetto è un'azione di sensibilizzazione dei giovani a credere nelle istituzioni che accolgono il loro disorientamento ed è un'azione di sensibilizzazione e formazione dei professionisti-docenti delle scuole, di ogni ordine e grado, che hanno letteralmente in mano il futuro e il destino delle nuove generazioni.

QUANDO L'INSEGNANTE TORNA A SCUOLA

Uno dei tratti più appariscenti nella costruzione dell'identità giovanile è costituito dalla crisi

⁴The Future of Jobs, *Report*, WORLD ECONOMIC FORUM, 2020.

progettuale, che i giovani vivono e che la scuola non è in grado di affrontare. Uno degli aspetti più gravi di questo fenomeno consiste nella debolezza della funzione di orientamento, sia scolastico, sia professionale.



La scuola dei contenuti e delle discipline non costituisce più uno strumento efficace di mobilità sociale poiché non risulta adeguata a formare la capacità dei giovani di gestire in modo attivo il passaggio fra la scuola e il lavoro e, soprattutto, la capacità di costruire insieme la fiducia in sé stessi e nel futuro, ossia la propria identità. Nonostante tutto, la scuola rappresenta un ambito di grandi opportunità per la formazione dell'identità dei giovani:

1. è il più lungo laboratorio sociale di cui oggi i giovani possano disporre, più ampio ancora della strada e degli altri luoghi di ritrovo;
2. alla scuola i ragazzi chiedono di non limitarsi a nozioni e contenuti ma di promuovere un contesto che favorisca la qualità della vita in tutti gli aspetti affettivi, sociali, culturali e ambientali. Alla scuola degli esami e delle valutazioni i ragazzi chiedono che sia affiancata la scuola del dialogo, dell'accoglienza, della crescita personale;
3. la domanda di docenti-orientatori esplode con forza sempre crescente dato che, la mutazione antropologico-sociale in atto, fa sì che i giovani chiedano condizioni dignitose di coniugazione dell'occupabilità con esigenze di felicità individuale e prospettive di protezione dei diritti fondamentali della persona.

Tuttavia questo potenziale di cui può fruire l'ambiente scolastico non appare sufficientemente preso in carico dai responsabili dell'agenzia scolastica: i docenti non vengono adeguatamente formati, le relazioni con gli studenti restano su un piano di comunicazione e relazione unidirezionale e direttivo, mancano adulti significativi capaci di rendere orientativa la

didattica e autentica la relazione interpersonale, mancano programmi di formazione specialistica su didattica orientativa, tecniche di comunicazione interpersonale, *counselling*, sul *life designing*; mancano professionisti consapevoli delle funzioni profondamente umane cui l'orientamento può rispondere oggi, consapevoli dei metodi di orientamento presenti nella letteratura, capaci (poiché adeguatamente formati) di utilizzare strumenti che possano restituire sicurezza, fiducia, gioia, passioni, obiettivi, progetti di senso, progetti di vita ai nostri ragazzi.

I METODI DELL'ORIENTAMENTO

J. Drevillon, ne "L'orientamento scolastico e professionale" individua cinque metodi di orientamento:

1. il metodo liberale, ispirato al principio del "lasciar fare" per il quale ciascuno tenta di trovare il proprio posto nella vita avvalendosi esclusivamente delle proprie capacità di iniziativa ed inserimento;
2. il metodo imperativo, nel quale tutto viene deciso da un genitore o da un'autorità esterna o da condizioni socioeconomiche particolari (posti di lavoro limitati da riempire ad ogni costo);
3. il metodo selettivo, basato su procedure concorsuali e condizioni di accesso ai diversi gradi della gerarchia sociale;
4. il metodo diagnostico, incentrato sulle "previsioni" offerte da test psico-attitudinali che richiedono l'intervento di psicologi;
5. il metodo educativo-formativo, che favorisce lo sviluppo della persona in una società in divenire attraverso una formazione generale polivalente, riservando ai giovani la più ricca gamma di scelte, aiutandoli a conoscersi e ad identificare i propri punti di forza ed a formulare traiettorie esistenziali e progetti di inserimento rispondenti ai propri bisogni, obiettivi e desideri profondi.

Appare sempre più evidente, opportuno e necessario implementare, nella società della complessità, una visione dell'orientamento come attività di educazione alla scelta che deve

accompagnare il soggetto in crescita verso la sua maturità personale e professionale (vale a dire la capacità di assumere una decisione motivata in ordine ad un progetto personale di vita).

L'insieme delle componenti di maturazione che fanno parte di un percorso di orientamento formativo può essere delineato come un insieme di costrutti che appartengono alla sfera della crescita personale: conoscenze, capacità, attitudini, preferenze, interessi, valori, competenze e abilità, motivazione, personalità, concetto di sé, autostima, autoefficacia, assertività, stile cognitivo, stile attributivo, metodo di studio, dinamica della decisione, maturità professionale, capacità di progettazione, spirito di iniziativa ed intraprendenza.



È evidente, d'altra parte, come una forma di didattica centrata su contenuti, nozioni, monodirezionalità comunicativa, neutralità del *setting*, non sia adeguata a fornire risposte complesse finalizzate a facilitare la maturazione globale degli studenti e la presa in carico relazionale che fonda la loro progettualità identitaria.

LE FUNZIONI DELL'ORIENTAMENTO

Le cose si complicano ulteriormente se si pensa alle diverse funzioni che un percorso di orientamento è in grado di ricoprire (che a nostro avviso, sono funzioni che la professionalità docente dovrebbe almeno facilitare al di là di ogni pregiudizio metodologico e stereotipo didattico).

Sono le tre funzioni orientative già identificate dal [Memorandum UE della Conferenza di Lisbona](#) [Commissione Europea 2000], cui possiamo riferirci per iniziare a fare ordine tra le pratiche professionali di orientamento:

1. la funzione informativa, che facilita lo sviluppo di conoscenze adeguate a prendere decisioni consapevoli; è diretta a sostenere il processo esplorativo delle alternative formative e lavorative, attraverso il miglioramento della capacità di accesso alle fonti informative e di comprensione e valutazione critica dei contenuti;
2. la funzione formativa/educativa, che promuove la maturazione di competenze per la gestione autonoma di scelte e transizioni; è legata alla costruzione di un metodo per la gestione autonoma del processo di orientamento, sia attraverso il potenziamento della preparazione generale della persona (atteggiamenti, credenze, competenze trasversali, ecc.), sia grazie alla maturazione di competenze specifiche finalizzate ad automonitorare in itinere le esperienze formative e lavorative e a progettarne l'evoluzione;
3. la funzione consulenziale, che supporta l'attribuzione di senso all'esperienza, l'elaborazione di progetti professionali e personali, il superamento delle criticità connesse all'evoluzione personale e professionale; privilegia la relazione di aiuto alla persona, il carattere processuale del percorso e la disponibilità di tempi e spazi adeguati alla maturazione individuale.

I docenti di oggi devono avere una formazione solida, che vada oltre i percorsi garantiti dal campo dell'istruzione nella direzione dell'acquisizione di competenze di gestione dei gruppi secondo metodologie specifiche e di competenze relazionali e comunicative utili alla formazione delle classi, del clima d'aula e delle persone.

GLI STRUMENTI DELL'ORIENTAMENTO

Fare orientamento secondo Orien.Ta.Re significa articolare una particolare narrazione su un ambito professionale, su un soggetto, riguardo ad uno sviluppo personale pensabile e traducibile in un progetto, una prospettiva attraverso cui costruire significati che intervengono nella nostra "storia naturale".

In altre parole, la narrazione permette una nuova organizzazione delle esperienze e degli apprendimenti e, di conseguenza, una modificazione del comportamento. Essa pone il soggetto al centro di questo meta-apprendimento: imparare a dare significato alle esperienze ed ai relativi apprendimenti. Educare al desiderio ed alla progettualità è dunque un processo che prende spunto dalla tensione a un “io ideale” e che ha come obiettivo quello di consolidare nell’educando il potere di autoeducazione: un progetto di vita, inteso come mediazione tra un piano ideale ed un piano reale, può essere supportato da specifici interventi che si esplicano nelle modalità di una vera e propria relazione di aiuto (*counseling* d’orientamento) e che si incentra sui punti seguenti: 1) conoscere e accettare sé stessi 2) saper programmare e programarsi 3) farsi un quadro di valori 4) saper decidere.

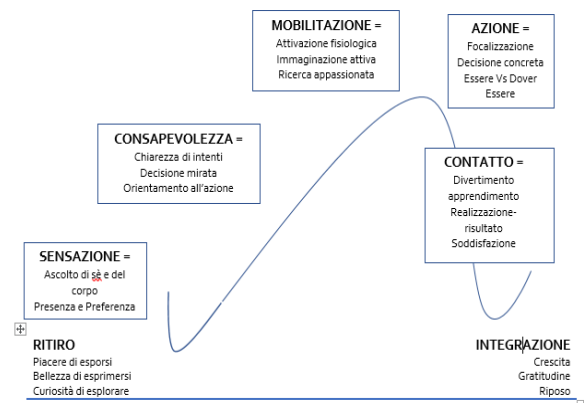
Obiettivo primario dell’orientamento è fornire una cassetta degli attrezzi che comprenda competenze di scelta, capacità di cercare, valutare e selezionare informazioni, autostima ed *empowerment* ricorrente, capacità di analisi di sé, dei propri percorsi, della propria progettualità.

La proposta di Orien.Ta.Re si muove proprio in questa direzione: un intervento che voglia dirsi riuscito implica che i soggetti ristrutturino i propri saperi, le proprie abilità, le proprie aspettative riguardo al futuro, le proprie motivazioni e le proprie relazioni. L’obiettivo finale di una narrazione efficace è fare in modo che ogni soggetto si racconti come una tensione verso ciò che desidera.

Come sostiene Clarkson, “La buona esperienza di una persona è lo stato naturale di un animale sano o di un bimbo piccolo naturale e spontaneo inteso come naturale energia di vita che vuole esprimersi, affermarsi, realizzarsi. Uno strumento di fondamentale importanza (che proponiamo sempre nei nostri corsi) per aiutare i giovani a realizzarsi nella scuola, nel lavoro, nelle relazioni e nella vita deve essere flessibile e

capace di facilitare la spontaneità dell’espressione, la fiducia esistenziale, la vitalità dell’organismo”⁵.

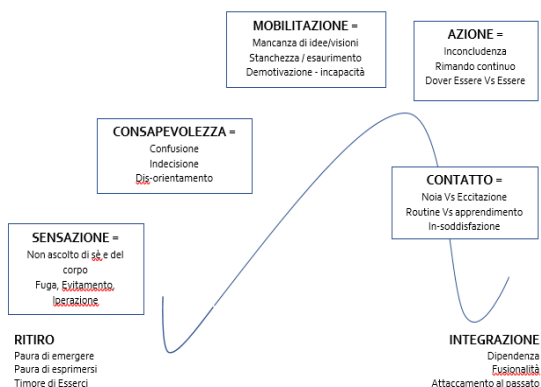
Nella sua forma legata al piacere, al potere personale ed all’energia vitale il ciclo dell’esperienza appare come segue:



“Se io provassi piacere nell’espormi e nell’esprimermi, se riuscissi ad ascoltare in profondità le mie sensazioni, le mie emozioni ed il mio corpo, se fossi capace di prendere decisioni consapevoli, di attivare tutto il mio potenziale, la mia immaginazione e le mie risorse.... Se fossi capace di agire in modo focalizzato, libero e ‘concreto’ (tale da modificare situazioni reali), allora proverei piacere e soddisfazione per i miei risultati, avrei un ottimo giudizio di me e il mio potere crescerebbe esperienza dopo esperienza”.

Nella sua forma legata al dolore, all’impotenza ed all’esaurimento energetico il ciclo dell’esperienza appare, invece, come segue:

⁵ Clarkson P., “*Gestalt counseling*” Sovera, 2006.



Da questo schema vediamo come l'energia vitale della nostra esperienza possa essere bloccata, limitata ed ostacolata in ogni fase del processo di auto-realizzazione: ecco perché è necessaria una formazione esperienziale ed approfondita per consentire ai docenti di acquisire strumenti specialistici per aiutare i giovani a realizzarsi e superare gli ostacoli, diventando sempre più fiduciosi, capaci e contenti di vivere.

CONCLUSIONI

Come formare conoscenze e competenze realmente abilitanti per i lavori e per l'esistenza del futuro? E' questa la sfida che ci proponiamo elaborando quella che abbiamo definito una *Pedagogia del desiderio e della progettualità*, basata sulla forza del talento come principio formativo unitario di questo secolo: in una parola "Orien.Ta.Re".

Se non si consente al talento di emergere non si genera quella creatività, ovvero quella dignità personale e dunque quella possibilità di mobilità negoziale (sia in senso orizzontale che verticale) che riverbera sul valore del sistema paese, sul potenziale di crescita e di autonomia delle singole persone, sulla loro capacitazione e dunque sul loro posizionamento competitivo nella scena globale.

Le persone oggi sono portatrici di una domanda individuale di autorealizzazione che chiede di essere ascoltata, riconosciuta e guidata, purché sia lasciata libera di svilupparsi e di organizzarsi comunque; di un progetto-uomo che aspira a rileggere i fondamentali di un nuovo contratto sociale.

I giovani ci chiedono di abbandonare le strutture oligarchiche cui si è ridotta la volontà generale delle istituzioni della modernità, e di investire piuttosto su nuove rotte di navigazione che disegnano, nell'intreccio quotidiano e trasparente di pubblico e privato, di interesse e desiderio, gli orizzonti reali di un cittadino adulto.

Come sostiene U. Margiotta, "siamo astronauti lanciati nello spazio profondo. La transizione di stato, di ambiente, di forma è divenuta permanente. Dalle certezze della tradizione ci sentiamo lanciati entro spazi poco noti, governati da leggi e regole inedite, oltre i sistemi noti. La pedagogia della tradizione è il nostro sistema solare noto. Ma l'ignoto? Di certo sappiamo che ciascuno di noi può imparare dal passato. Ma ormai abbiamo maturato consapevolezza che, oggi, è più importante apprendere dal futuro".

Ecco perché l'orientamento!

RI-PARTI CON L'EXPORT! un modello integrato di orientamento e accompagnamento al lavoro in Campania

di Carmelina De Rosa, Luigi Falco, Michele Raccuglia, ANPAL Servizi

PAROLE CHIAVE: NEET, ORIENTAMENTO, PLACEMENT

Nelle politiche europee individuate dalla Strategia di Lisbona 2010 e [Europa 2020](#) l'orientamento è riconosciuto come diritto permanente di ogni persona, che si esercita in forme e modalità diverse e specifiche a seconda dei bisogni, dei contesti e delle situazioni.

Questo servizio svolge, infatti, una funzione cruciale per sostenere le persone nel proprio percorso di formazione e di carriera professionale lungo tutto l'arco della vita. Un concetto ribadito e rafforzato dalla recente [Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea sulla necessità di un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione \(2021-2030\)](#).

Oggi, più di ieri, l'ingresso nel mondo del lavoro è uno dei principali problemi a conclusione del ciclo di studi. Spesso si è confusi di fronte al *mismatching* percepito tra sistema dell'istruzione e della formazione professionale e gli strumenti proposti dalle aziende.

L'orientamento professionale rappresenta il primo *step* importante perché si possa prendere coscienza delle proprie capacità e delle proprie possibilità di inserimento nel mercato del lavoro.

Con il progetto "Ri-parti con l'export" in Campania sono stati sperimentati un modello integrato di orientamento e accompagnamento al lavoro e una rete pubblico privata centrata sulle azioni di politiche attive per il lavoro.

L'intervento, caratterizzato da una forte attenzione alla fase di orientamento e accompagnamento al lavoro, ha dato risultati decisamente positivi nonostante sia stato realizzato durante la pandemia.

IL PROGETTO

A febbraio 2020, l'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane "ICE" e ANPAL Servizi siglano un Accordo Quadro Operativo nazionale di collaborazione per la promozione e realizzazione dell'azione formativa "*I talenti del reddito di cittadinanza in azione: progetto Ri-parti con l'Export*", rivolta a giovani disoccupati e inoccupati tra 18 e 40 anni (in Campania modificato in un tetto di 35 anni per migliorare l'impatto sulla platea di Garanzia Giovani).



L'intervento, da realizzare in partnership con le Amministrazioni Regionali, prevedeva l'erogazione di due percorsi formativi (A e B) di specializzazione e riqualificazione professionale. In Campania si è attivato il corso A "*Marketing manager*" della durata complessiva di 570 ore, di cui 240 di stage, con l'obiettivo di trasmettere le conoscenze sull'internazionalizzazione per supportare le PMI nei rapporti commerciali con l'estero.

La Regione Campania (Assessorato Attività Produttive - Lavoro - Demanio e Patrimonio, e Assessorato alla Formazione Professionale), a seguito di interlocuzioni con ANPAL Servizi, ha aderito all'iniziativa e, ritenendo l'intervento di grande valore sociale, ha disposto l'erogazione di un'indennità di frequenza ai partecipanti privi di qualsiasi sostegno al reddito, caratterizzandosi come prima Regione ad aver cofinanziato l'iniziativa, seguita successivamente dalla Calabria.

I FATTORI DI SUCCESSO

Il successo dell'intervento in Campania è da attribuire a più elementi.

Quello centrale su cui si è costruita tutta l'impalcatura delle azioni messe in campo è stato, senza dubbio, l'integrazione tra i sistemi produttivi locali e le politiche della formazione e del lavoro, con la costituzione di una rete pubblico-privata di attori. ANPAL Servizi ha svolto un ruolo di

acceleratore e facilitatore dei processi, garantendo disponibilità e flessibilità nella gestione di tutte le attività, e dove ognuno per le proprie competenze ha dato il suo contributo.

La rete ha coinvolto la Regione Campania, che ha garantito la collaborazione dei Centri per l'Impiego e degli sportelli *Spazio Lavoro*, e di partner rilevanti del tessuto economico produttivo locale, quali il *Consorzio ASI Napoli* per lo sviluppo dell'area industriale della Provincia di Napoli e *CIS Interporto Campano*, realtà internazionale per settore della logistica.



Importantissima la collaborazione offerta dagli sportelli *Spazio Lavoro*, istituiti dalla Regione quali punti di consulenza specialistica “on site” rivolti alle imprese con lo scopo di favorire l’occupazione e lo sviluppo del sistema economico locale, in primis per lo *scouting* delle aziende presso cui attivare gli *stage*, e, in seguito, per la promozione di *vacancy* attinenti al profilo formato, in modo da non fermare l’accompagnamento all’inserimento lavorativo dei beneficiari di progetto.

La riuscita dell’intervento ha ricevuto grande impulso dall’azione di promozione e comunicazione messa in campo. È stata condotta un’attività di promozione a diversi livelli che ha generato nei riguardi del progetto un forte interesse, dimostrato dall’alto numero di adesioni da parte dei giovani destinatari. Si è realizzato un mix di azioni che aveva l’obiettivo di attivare soprattutto i NEET, intercettandoli sia con strumenti di comunicazione classici, come eventi e materiale informativo (volantini, locandine, brochure), sia utilizzando media digitali (siti istituzionali dei partner, testate giornalistiche *online* e TV) e eventi in presenza; ciò ha portato ad oltre 300 adesioni, numeri non riscontrati in altre Regioni che avevano già avviato l’intervento.

Va senza dubbio, inoltre, evidenziata la duttilità, l’impegno e la resilienza della partnership nel riorganizzare in maniera rapida ed efficace la didattica, insieme al *know-how* del gruppo di lavoro e dei docenti nel garantire la qualità della formazione in qualsiasi condizione di contesto.

La situazione emergenziale dettata dalla pandemia ha paradossalmente reso più accessibile l’iniziativa favorendo una maggiore adesione in quanto ripensato tutto in modalità FaD, e quindi più fruibile sia da un punto di vista logistico che economico.

I mondi della formazione e del lavoro si sono dovuti rinnovare, aggiornandosi nei mezzi, nelle competenze e nell’organizzazione.

I NUMERI

L’obiettivo della partecipazione è stato ampiamente raggiunto, coinvolgendo un numero maggiore di allievi rispetto a quanto previsto inizialmente (50 in luogo dei 40 iniziali). Il corso di formazione di 570 ore, di cui 240 in contesto lavorativo, è stato realizzato in toto, senza alcuna modifica o riduzione al piano formativo.

Le attività di *stage* sono state regolarmente realizzate in presenza, nonostante le oggettive difficoltà imposte dalla pandemia che hanno comportato lunghi periodi di chiusura.

La sinergia con le aziende ha rappresentato uno dei principali punti di forza dell’intervento. Gli abbinamenti tirocinanti-imprese sono avvenuti essenzialmente sulla base di due criteri, da una parte la disponibilità delle aziende, dall’altra gli interessi e le aspettative delle persone emersi durante la fase di colloquio/orientamento.

Questa fase è da ritenersi la più delicata, nonché la più importante, per la formalizzazione di un eventuale futuro contratto lavorativo.

Come già anticipato, fattore determinante è stata l’implementazione del programma didattico, in accordo con ICE Agenzia, con un modulo di orientamento e accompagnamento al lavoro curato da ANPAL Servizi, utile ad indirizzare le nuove professioni ed erogato a conclusione della parte teorica del corso, come momento propedeutico alla fase di *stage*.

Il modulo ha fornito una panoramica ai partecipanti sul mondo del lavoro e i cambiamenti

in atto dopo l'impatto del COVID-19 e ha trasmesso le competenze teoriche e pratiche per utilizzare al meglio i diversi canali di ricerca del lavoro e per affrontare i colloqui di selezione secondo le nuove modalità: video CV e video colloqui, strumenti incisivi, immediati e intuitivi.

Il modulo è stato finalizzato, oltre che all'orientamento nel mondo lavorativo, anche all'accompagnamento dell'utente all'interno di esso per favorirne l'inserimento, attraverso la conoscenza e l'accesso al sistema dei servizi per il lavoro.

Importante l'accompagnamento *one to one* in tutte le fasi del percorso, soprattutto per l'inserimento in azienda. Il supporto e il tutoraggio a sostegno di ciascun allievo hanno permesso di sostenere la motivazione degli allievi durante un periodo di forte confusione, in particolare per un target sensibile come quello dei destinatari dell'intervento. Il lavoro di accompagnamento ha permesso la tenuta degli allievi rispetto all'intero percorso, favorendo un positivo livello di partecipazione.

I risultati raggiunti in Campania mostrano come i giovani, malgrado il momento di grande difficoltà legato all'emergenza sanitaria Covid-19, hanno risposto prontamente e in gran numero all'avviso di selezione per partecipare al percorso volto a formare il *marketing manager*, profilo individuato quale componente trainante dell'economia, considerato che il successo della maggior parte delle aziende dipende dalla capacità di imporsi in un panorama globale e digitalizzato, dove l'uso consapevole e mirato degli strumenti digitali per trovare nuovi clienti fa la differenza.

Carlo Ferro, presidente ICE Agenzia, afferma che *"L'export rappresenta il 30% del PIL del nostro Paese. È stato il driver della ripresa, dopo la crisi del 2008. E il PNRR, combinato alla tenacia di artigiani, imprenditrici e imprenditori sarà il volano della ripartenza di investimenti privati e pubblici e, progressivamente, dei consumi privati. La formazione gioca un ruolo cruciale nella strategia di rilancio dell'economia, perché la capacità di cambiare passa, necessariamente, per il capitale umano delle imprese"*.

IL PLACEMENT

È necessario soffermarsi sul percorso di *stage* e il successivo inserimento al lavoro. L'attivazione di 35 *stage* e l'accompagnamento al lavoro di 24 giovani rappresentano infatti un ottimo risultato del lavoro di squadra e testimoniano come il tessuto produttivo, se adeguatamente stimolato e coinvolto, è pronto a cogliere nuove sfide ed a puntare sulla valorizzazione del capitale umano.

I rappresentanti del *CIS Interporto di Nola*, cabina di regia per il coordinamento di tutte le imprese coinvolte, hanno sottolineato l'importanza di una formazione correlata a situazioni reali, individuando in primis le esigenze aziendali per fornire in seguito strumenti idonei a ricoprire i fabbisogni professionali espressi, al fine di renderle più competitive attraverso lo sviluppo di nuove competenze. Per la ripresa post pandemica le imprese dichiarano di voler far crescere la propria strategia aziendale, andando a cercare nuovi bacini di clienti, e pertanto, oggi più che mai, la formazione riveste un ruolo determinante e centrale.

In quest'ottica, i percorsi formativi si dovrebbero caratterizzare per essere complementari a strategie d'investimento e innovazione, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, anzi, le imprese più piccole sono quelle in cui la diffusione di conoscenze e *skill* è maggiormente richiesta.

Di questo aspetto è testimonianza un *report* valutativo, elaborato a valle di tutto il processo, volto ad individuare i punti di forza e debolezza dell'intervento, in un'ottica di modellizzazione dell'azione progettuale e di una sua replicabilità in altri contesti. I dati hanno mostrato risultati positivi rispetto a tutti gli aspetti indagati. Le imprese hanno sottolineato l'importanza della formazione quale leva strategica per la crescita, i giovani hanno apprezzato contenuti e modalità della formazione a distanza, nonché la costante motivazione alla partecipazione impartita dai tutor. Soddisfatti in quanto lo *stage* ha permesso non solo una maggiore opportunità di professionalizzazione, ma si è rivelato anche uno strumento utile per scoprire le proprie vocazioni personali.

CONCLUSIONI

L'iniziativa realizzata in Regione Campania conferma che puntare sulla valorizzazione delle risorse umane attraverso politiche attive del lavoro efficaci è la strada giusta, sia per aumentare i livelli di occupazione, sia per migliorare la qualità dei posti di lavoro.

Si è riusciti ad operare, in modo sinergico e coordinato, sia sul versante dei destinatari del progetto (alimentando motivazioni, promuovendo saperi e abilità, attivando relazioni professionali concrete), sia su quello del sistema degli attori, operando convintamente secondo una logica di rete.

Infine, investire su un progetto finalizzato alla formazione di un *export manager* è risultato essere un elemento di successo; l'*export* è infatti una condizione imprescindibile per far crescere le imprese del Sud e l'interazione tra politiche attive e industriali si prefigura come lo strumento in grado di fornire i risultati più significativi.

Come testimoniano i dati sull'*export*, che ha dato segnali di ripresa interessanti in Campania, nel 2021, in un contesto di ripresa del commercio mondiale, le esportazioni a prezzi correnti della Campania sono aumentate del 12,8 per cento⁷.

⁷ <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie/regionali/ricerca/ricerca.html?categoria=ecoreg&topicSelect=analisiPerRegioniTopic>

L'inclusione dei richiedenti asilo attraverso il job mentoring: il progetto FORWORK

di Valeria Scalmato, Centro nazionale Europass Italia, ANPAL

PAROLE CHIAVE: JOB MENTOR, INCLUSIONE, RICHIEDENTI ASILO

Il progetto FORWORK - *Fostering Opportunities of Refugee WORKers*⁸, coordinato dall'ANPAL e finanziato dalla CE nell'ambito del Programma EASI, è stato realizzato in Italia e in Albania tra il 2018 e il 2021.

L'intervento nasce sulla scia dell'elevato numero di nuovi arrivi in Italia dal Mediterraneo negli anni immediatamente precedenti: si tratta di 181.436 nuovi arrivi nel 2016 e di 119.310 nel 2017⁹ progressivamente diminuiti a seguito dell'Accordo Italia - Libia siglato agli inizi del 2017.

I numeri elevati di quegli anni hanno posto all'Italia una sfida relativa alle criticità di un sistema di accoglienza complesso e poliedrico sul territorio italiano. Si tratta, da una parte, di strutture emergenziali, i Centri di Accoglienza Straordinaria - CAS, prive di servizi per l'integrazione socio-lavorativa, che ospitano i richiedenti asilo ben oltre l'emergenza; dall'altra di strutture del Sistema di Accoglienza e Integrazione - SAI (prima SIPROIMI, ex SPRAR), che offrono una accoglienza diffusa, affidata ai Comuni e a organizzazioni no profit, ricche di servizi per l'integrazione a un numero di migranti, tuttavia, ancora troppo limitato sul territorio.

IL PROGETTO

FORWORK ha sperimentato forme di accompagnamento per l'inclusione socio-lavorativa dei richiedenti asilo in Italia, limitatamente alla Regione Piemonte e ai suoi CAS, e in Albania, attraverso una *governance*

mista (pubblico – privato, nazionale e regionale). Il Piemonte è stato scelto quale territorio con maggiore presenza di nuovi arrivi (il 9% nel 2018, anno di inizio di FORWORK), con una percentuale di circa l'80% di migranti ospitati nelle strutture emergenziali dei CAS, in grado di ospitare in media 17 persone (la media nazionale per quell'anno era di 25).



Al coordinamento dell'ANPAL a livello nazionale e internazionale si è accompagnato, sul territorio, quello dell'Agenzia Piemonte Lavoro (ente strumentale della Regione che coordina e gestisce i CPI), anche grazie alla collaborazione di due organismi no profit (*Exar Solutions* e *Inforcoop Ecipa Piemonte*) che hanno offerto servizi di profilazione, *job coaching* e *placement* e mediazione interculturale.

La valutazione d'impatto in termini di inserimento lavorativo dei beneficiari è stata realizzata dalla Fondazione De Benedetti, mentre ITC ILO si è dedicata alla diffusione e scambio di buone pratiche a livello internazionale.

Per l'Albania, il coordinamento nazionale era affidato all'Agenzia Nazionale pubblica del Ministero delle Finanze (AKAFPK) che si occupa di istruzione, formazione e qualifiche professionali, mentre, l'implementazione delle attività sul target, è stata realizzata da ADRIAPOL, organizzazione no profit che si occupa dell'integrazione dei richiedenti asilo.

Significativo il supporto istituzionale "esterno" del Ministero del Lavoro - DG Immigrazione e della Prefettura di Torino, soprattutto in merito alle difficoltà legate ai cambiamenti legislativi avvenuti a inizio progetto, svolgendo in tal senso un ruolo fondamentale all'interno del consorzio.

⁸ Per un approfondimento del progetto, si veda il sito di FORWORK <https://www.forworkproject.eu/it/homepage-italian/>.

⁹ Si veda il cruscotto statistico del Ministero degli Interni, Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/cruscotto_statistico_giornaliero_31-12-2017.pdf.

FORWORK ha inteso realizzare nuove forme di presa in carico dei beneficiari di supporto alle istituzioni all'interno di un nodo complesso che prevede, da un lato, il diritto dei richiedenti asilo a lavorare nel periodo di attesa dell'esito della domanda di protezione, dall'altro, il permanere in strutture prive di servizi di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro, portando di fatto a una rischiosa inattività, perdita di motivazione e mancanza di formazione sia linguistica che professionale.

I BENEFICIARI DEL PROGETTO IN ITALIA

Il target di progetto rimanda ad un campione di 1262 individui, randomizzati in due gruppi statisticamente equivalenti, un aspetto fondamentale per la valutazione controfattuale: 622 i richiedenti asilo (residenti in 133 CAS e gestiti da 29 enti) del cosiddetto "gruppo di trattamento" e 640 quelli del "gruppo di controllo" formato da individui provenienti da 131 CAS e 29 enti gestori.

Il tasso di partecipazione dei soggetti coinvolti è stato del 66%, ovvero di 408 persone, cui si sono aggiunte nel 2020 altre 184 (arrivando così a 592 beneficiari partecipanti al progetto). La valutazione di impatto ha considerato tuttavia solo i primi 408.

La valutazione è stata condotta anche grazie al metodo controfattuale, adottato principalmente al fine di verificare l'impatto delle misure sull'inserimento lavorativo dei partecipanti al progetto rispetto a quanti non ne avevano usufruito.

Sono stati inoltre usati dati provenienti da fonti amministrative e dall'esito di altre indagini qualitative, quali elenchi dei centri di accoglienza e degli enti gestori, registri amministrativi sulle storie lavorative riferite al SILP - Sistema informativo Lavoro Piemonte nonché risultanze dell'indagine condotta nel 2019 con interviste in presenza, seguite da un'analisi di follow up realizzata nel 2021. Questo ha permesso di raccogliere informazioni più ricche sui beneficiari, comprese variabili legate a competenze linguistiche, reti sociali di appartenenza o a prospettive e ai progetti futuri.

ATTIVITÀ E SERVIZI OFFERTI DAL PROGETTO

In Italia il cuore del progetto FORWORK è rappresentato dall'attività della figura del *job mentor*. Ad ogni partecipante è stato infatti offerto un ventaglio di servizi personalizzati (opzionali) sulla base di un supporto individuale garantito dal mentore, che ha seguito trasversalmente tutte le fasi di attivazione dei beneficiari a lui affidati.

Il supporto individuale e il ricorso al mentore per i richiedenti asilo e rifugiati, e in genere per tutte le fasce deboli, risponde infatti alle più moderne raccomandazioni e pratiche europee nella presa in carico dei migranti e delle fasce deboli in generale.

Dopo una fase di prima accoglienza e profilazione, attraverso lo strumento europeo per l'identificazione delle competenze (*EU skills profile tool for third country nationals*) e sulla base della valutazione e del colloquio con il mentore (in media 10 ore di supporto individuale a beneficiario) con conseguente redazione di un Piano individuale, ai beneficiari è stato offerto un pacchetto di servizi opzionali:

- misure di *placement* (60%);
- 82 tirocini (20%);
- corsi brevi di lingua professionalizzanti e di cittadinanza (25%);
- riconoscimento delle competenze informali tramite la metodologia RDA (*Reconnaissance des Aquis*) per un numero residuale di beneficiari con un livello di integrazione e preparazione più strutturato per il mondo del lavoro.

Con la pandemia tutte le attività sono state convertite in modalità online, tranne nell'estate del 2020 in cui vi è stato, sulla base dei dati relativi all'andamento dei contagi, un alleggerimento delle restrizioni e la realizzazione di alcuni incontri in presenza. I corsi brevi sono invece stati rimandati alla primavera del 2021 al fine di non rinunciare alla formazione di aula, cruciale per il processo di integrazione, seppur condotta per piccoli gruppi.

In Albania, il progetto originario prevedeva la realizzazione, su piccola scala, del modello piemontese, con la differenza che qui era prevista unicamente la valutazione di tipo qualitativo (in ragione dei piccoli numeri che non rendono possibile la valutazione di impatto). Originariamente, infatti, il target group doveva essere costituito da circa 240 richiedenti asilo ospitati nel centro nazionale di accoglienza di Tirana, con un'offerta di servizi di profilazione (sempre attraverso *EU skills profile tool*), corsi di lingua albanese, educazione civica e, per 50 di loro, di formazione professionale.

Tuttavia, in seguito a enormi difficoltà riscontrate nella selezione del campione, e a seguito della realizzazione di un'indagine realizzata nel 2019 con 176 interviste, il consorzio di progetto ha acquisito evidenze circa il fatto che l'Albania era diventata un paese principalmente di transito, con pochissime persone migranti che esprimevano la volontà di rimanere nel Paese. Questo ha comportato una revisione delle attività di progetto: il numero di persone da coinvolgere è sceso a 30, e sono stati offerti loro gli stessi servizi previsti inizialmente, con l'aggiunta di una formazione mirata all'arricchimento delle conoscenze sull'intercultura e l'asilo destinata a 30 dipendenti del Centro nazionale di accoglienza dei richiedenti asilo e rifugiati di Tirana.

I RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DI FORWORK¹⁰

Dalla valutazione di impatto realizzata emergono risultati molto interessanti, soprattutto alla luce del fatto che le misure sono state realizzate durante la pandemia con uno sforzo enorme da parte di tutto il Consorzio per riprogettare le attività e personalizzare ancora di più i servizi.

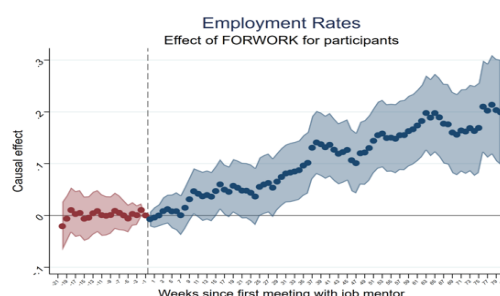
Nell'arco di tre anni la situazione occupazionale dei partecipanti è sensibilmente migliorata grazie alle misure messe in campo: il loro tasso di occupazione è infatti cresciuto di 15 punti percentuali, che corrisponde ad un aumento del 37% rispetto al tasso di occupazione dei non partecipanti. Si è rilevato un aumento simile

anche nei redditi (35%). L'effetto sui tassi di occupazione dei partecipanti uomini è stato di 19 punti percentuali, mentre per le partecipanti donne di 10 punti percentuali.

Il grafico sottostante mostra come la partecipazione a FORWORK abbia influenzato le probabilità di occupazione sin dal primo incontro con il *job mentor*, mentre prima dell'entrata nel programma di attività i due gruppi non si differenziavano rispetto al tasso di occupazione (zona rossa).

L'asse orizzontale è indicizzato al numero di settimane dal primo incontro con il *job mentor*, mentre l'asse verticale mostra la differenza dei tassi di occupazione tra i partecipanti al progetto e i richiedenti asilo del gruppo di controllo.

Results (impact evaluation) - Italy



I benefici non sembrano limitarsi ai soli tassi di occupazione: un effetto positivo è stato rilevato anche rispetto alla conoscenza della lingua italiana (lettura, comprensione, conversazione e scrittura), con una quota di individui con competenze superiori alla media di 10 punti percentuali in più rispetto ai non partecipanti.

FORWORK ha anche influenzato positivamente le reti sociali dei beneficiari non tanto rispetto al loro ampliamento (limitato anche dalla pandemia) ma in relazione al fatto che questi hanno complessivamente espresso un livello di fiducia verso gli italiani maggiore rispetto ai non partecipanti.

¹⁰ Per un approfondimento sui risultati della valutazione di impatto di FORWORK, si rimanda al Rapporto al seguente link https://www.forworkproject.eu/wp-content/uploads/2021/12/FORWORK-evaluation-report_v6.pdf

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Oltre ai risultati positivi in termini di un più efficace processo di inserimento socio-lavorativo dei beneficiari¹¹ l'intervento ha senza dubbio affrontato una serie di sfide.

Le difficoltà incontrate hanno richiesto ai partner di progetto di rivedere le proprie attività alla luce delle criticità poste essenzialmente dalla pandemia e dai cambiamenti legislativi.

Ciò ha richiesto una cooperazione ancor più strutturata, evitando possibili sovrapposizioni e con una forte spinta motivazionale, a fronte di un contesto mai vissuto prima e caratterizzato da forte incertezza.

La pandemia ha costretto persone estremamente vulnerabili, con storie e percorsi traumatici, bisognose di relazioni, scambi con le istituzioni e reti sociali ricche e significative a vivere in uno spazio limitato non solo fisicamente (si pensi all'isolamento e alla impossibilità di instaurare legami significativi), ma anche in un contesto di insicurezza indefinita e senza gli strumenti necessari (ad iniziare da quello linguistico) alla comprensione di quanto stava avvenendo.

Da parte loro, le agenzie formative e le numerose figure professionali messe da loro in campo (mentori, mediatori, docenti, tutor di tirocinio) hanno cambiato in itinere piani, modalità, obiettivi, strumenti per realizzare le attività che sono state riprogettate, lavorando costantemente sulla motivazione dei richiedenti asilo, sospinti - dalle misure preventive - verso una rischiosa inattività.

È stato necessario quindi optare per la modalità *online* nello svolgimento di parte della formazione e di gran parte degli incontri orientativi, offrendo la massima flessibilità da parte degli operatori tutti, anche negli orari, per intercettare e non perdere i beneficiari inizialmente coinvolti.

Si è arrivati così ad una forte personalizzazione degli interventi, un aspetto da valutare con

attenzione non solo nel periodo pandemico (almeno per una quota di casi) ma anche nelle attività "ordinarie", vista la possibilità che le modalità *online* offrono di conciliare la formazione dei beneficiari con potenziali lavori, impegni per la richiesta di protezione internazionale e cura di figli, di solito molto piccoli.

Per quanto riguarda la criticità legata al cambiamento del quadro legislativo (in particolare l'approvazione dei cosiddetti "Decreti sicurezza"), che ha coinciso con l'inizio delle attività progettuali, ciò ha comportato nuove regole per l'accesso ai CAS dei possibili beneficiari e, di conseguenza, ha comportato un significativo ritardo anche nella selezione del campione di FORWORK. Molto ha fatto, in senso risolutivo, l'intervento non solo della Prefettura di Torino ma anche della quasi totalità delle altre Prefetture del territorio piemontese.

In conclusione, la capacità del consorzio di lavorare insieme, l'offerta plurima di figure professionali di elevata competenza sia nella presa in carico dei migranti, sia nell'accompagnamento e formazione, la capacità di riprogettare le attività - all'interno del consorzio e con la Commissione Europea - hanno permesso di raggiungere obiettivi soddisfacenti in un contesto del tutto mutato rispetto alla fase di ideazione. Rimane la criticità, non nuova, di come rendere le esperienze sperimentate grazie a fondi europei riproducibili all'interno dei servizi pubblici, comparto che tradizionalmente soffre nel reclutare figure professionali specialistiche, destinate ad esempio ai Centri per l'Impiego che, nei diversi territori, notoriamente offrono ai richiedenti asilo e rifugiati servizi di tipo "generalista" e che invece possono fare la differenza nei processi di inclusione dei soggetti vulnerabili.

¹¹ Nella Guida realizzata dalla Commissione Europea per supportare la progettazione nell'ambito del programma EaSI (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=i>

[t&pubId=8470&furtherPubs=yes](#)), si può trovare una analisi sintetica del progetto che, insieme ad altri interventi, è stato considerato dalla CE una buona pratica.

Le reti per la mobilità a confronto: le nuove sfide della digitalizzazione

di Ramon M. Magi, Eurodesk Italy

PAROLE CHIAVE: DIGITALIZZAZIONE, MOBILITÀ, ORIENTAMENTO

Dopo l'ultima edizione in presenza tenutasi a Cagliari nell'ottobre 2019, seguita dall'edizione *online* organizzata nel 2020 dai partner austriaci e dalla pausa del 2021, la conferenza europea *Learning by Leaving* è stata organizzata in modalità ibrida (presenza e *online*) a Palma de Mallorca dal 26 al 28 ottobre 2022.

Oltre 120 partecipanti da più di 30 Paesi, in rappresentanza di EURES, Eurodesk, Euroguidance ed Europass (le quattro reti europee di informazione e orientamento sulla mobilità per l'apprendimento) hanno avuto modo di incontrarsi, scambiare opinioni, condividere idee e *best practices* e, soprattutto, creare quelle relazioni personali che sono alla base delle migliori cooperazioni e progettazioni comuni, sia a livello europeo, sia a livello nazionale.

Il tema della Conferenza è stato il nomadismo digitale.

Il focus dei lavori si è incentrato sul rapporto tra mobilità e digitalizzazione e sul legame tra questi due aspetti e su come le competenze digitali possano influenzare le opportunità di mobilità e una migliore gestione dei progetti di vita personale e professionale delle persone.

In particolare, le attività seminariali ed i lavori di gruppo hanno analizzato le modalità per facilitare lo sviluppo delle competenze digitali (anche attraverso esperienze di mobilità in presenza), rispondendo ad una serie di domande chiave:

- in che modo il mondo digitale può supportare al meglio la mobilità dei cittadini?
- cosa serve ai giovani per affrontare le richieste della società odierna?
- i giovani hanno tutti le capacità e le competenze necessarie per vincere la sfida occupazionale?

Il programma dei lavori si è articolato in una parte iniziale di introduzione al tema della Conferenza e in 20 workshop, con l'obiettivo di coprire una vasta offerta di *input* teorici, presentazioni di attività di successo e scambio di modelli e progetti per rispondere al meglio alle domande.

La rappresentanza italiana alla conferenza è stata garantita dalla presenza del coordinatore del Centro nazionale Euroguidance Italia, dal coordinatore di EURES Italia, dal presidente di Eurodesk Italy e da un EURES Adviser di Perugia.

Il workshop della delegazione italiana, condotto da Ramon G. M. Magi, verteva sugli effetti della pandemia nel contesto delle attività organizzate per i target delle quattro reti europee di informazione e orientamento sulla mobilità per l'apprendimento: la pandemia ha infatti costretto a spostare *online* tutte le attività di informazione/consulenza/formazione, prima svolte quasi esclusivamente in presenza.

Questa forzata novità nella realizzazione delle attività, in una vasta gamma di esperienze, ha portato anche effetti positivi: le attività di info/consulenza *online* hanno funzionato bene e hanno migliorato l'uso di diversi strumenti per fornire sia interazioni in tempo reale, che analisi dei dati, da parte degli operatori delle reti. Per molti di questi operatori, l'uso di nuove tecniche e strumenti si è basato su auto-apprendimenti, piuttosto che di percorsi di formazione organizzata ad hoc.

Al contrario, le attività di formazione *online* hanno avuto molto meno successo.

Lo sviluppo positivo della situazione post-pandemia sta offrendo la possibilità di tornare alle attività in presenza: il *workshop* aveva lo scopo di rispondere alla domanda su come si possa migliorare la combinazione di sessioni *online*/in presenza (ossia, attività erogate in modalità *blended*) per potenziare le attività di formazione, senza trascurare quelle di informazione/consulenza.

Lo scambio di esperienze tra operatori di diversi Paesi europei delle quattro reti ha inoltre voluto fornire lo spunto per verificare l'esistenza di una sorta di standardizzazione

(tempistiche/strumenti/metodologie) delle attività in modalità *blended*: il *new normal* dell'offerta formativa delle reti europee di informazione e orientamento sulla mobilità per l'apprendimento.

RISULTATI DEL WORKSHOP

I partecipanti al *workshop* sono stati 20, in rappresentanza delle quattro reti europee di informazione e orientamento sulla mobilità per l'apprendimento (con una netta preponderanza di operatori EURES ed Euroguidance) e di 14 Paesi europei.



A partire da una definizione condivisa di corso e di corso di formazione (vedi immagine sotto), è stato chiarito che un corso di formazione in modalità *blended* è quello in cui le parti *online* e in presenza concorrono insieme, e, indipendentemente dalla tempistica di realizzazione delle parti, all'erogazione dei contenuti e alla creazione del saper fare, obiettivo del corso stesso.



È stata quindi analizzata l'esperienza dei partecipanti al *workshop* in qualità di discenti e di organizzatori delle tre tipologie di corsi presi in esame: il risultato è illustrato nelle due immagini che seguono.

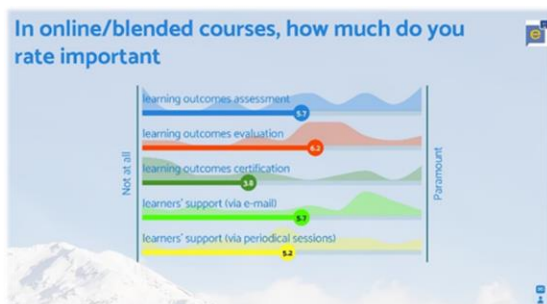


Durante l'ultimo anno, il 60% dei partecipanti aveva avuto accesso ad un corso *online*, il 50% ad un corso di formazione *online* e solo il 20% ad un corso di formazione *blended*; l'esperienza dal lato organizzativo era pressoché simile.

Atteso che un corso di formazione *blended* permette di veicolare maggiori informazioni ai discenti e permette loro di armonizzare più facilmente l'impegno necessario con i carichi lavorativi e personali, la realizzazione di attività in tale modalità richiede risorse tecniche e organizzative decisamente maggiori rispetto alle attività esclusivamente *online* (o in presenza): non sempre queste risorse sono disponibili nell'ente e questa situazione limita fortemente la capacità di offrire corsi di formazione *blended*.

La discussione è proseguita relativamente all'importanza di alcuni elementi organizzativi delle attività *online/blended*: l'immagine che segue ne riassume il risultato complessivo.

È interessante notare come i due valori antagonisti siano quello della valutazione (6.2)



dei risultati di apprendimento e la loro certificazione (3.8).

Il confronto tra le diverse opinioni in merito ha evidenziato come molti dei partecipanti non siano interessati ad una certificazione degli apprendimenti (in particolare, alcuni hanno espresso riserve sul sempre più crescente numero di certificazioni digitali/cartacee: nonostante quelle digitali permettano di verificare con dovizia di informazioni la qualità e la quantità di attività esperite, questi partecipanti ritengono superfluo dimostrare verso terzi tutte le competenze/conoscenze che si acquisiscono), mentre la possibilità di valutare percorsi e apprendimenti al termine dei corsi viene ritenuto abbastanza importante.

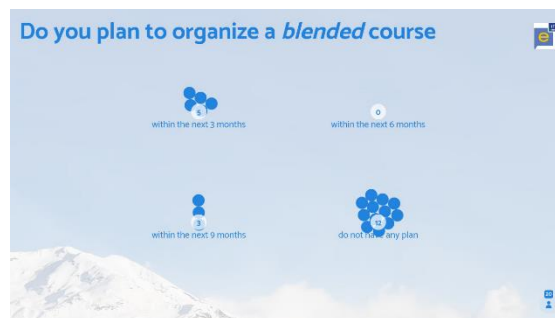
Un numero minoritario, ma non insignificante, dei partecipanti asseriva che sia la valutazione, sia la certificazione dei risultati di apprendimento nei corsi *online* non era rilevante, in quanto difficile da verificare in maniera assoluta.

Una maggiore uniformità di giudizi positivi si è invece avuta sul supporto ai partecipanti durante i corsi: sia via *e-mail*, sia con sessioni dedicate, per garantire il successo dell'apprendimento è necessario prevedere un sistema di aiuto e confronto tra partecipanti ed organizzatori.

Ai partecipanti al *workshop* è stato infine chiesto quale fosse la propensione ad organizzare un corso di formazione in modalità *blended* nel

periodo che andava da tre a 12 mesi dopo la Conferenza.

Il risultato è riportato nell'immagine che segue: il 60% dei partecipanti non ha pianificato alcun corso *blended* nell'arco dei prossimi 12 mesi: il 40% lo farà entro 9 mesi.



Il campione di partecipanti non può certo considerarsi rappresentativo delle reti europee, tuttavia, il dato interessante è che un buon numero di Paesi ha ormai stabilmente in calendario attività di formazione in modalità *blended*.

Un'ultima analisi è stata realizzata sulla durata che la formazione *blended* dovrebbe avere: l'immagine che segue fornisce la risposta.

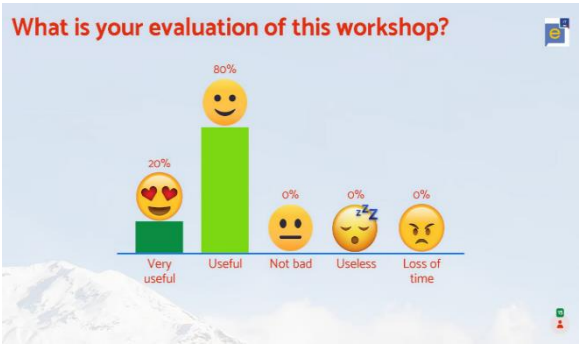


Estrapolando i dati, una durata di circa 5 settimane è quella che ha riscosso il maggior numero di consensi, in linea con le esperienze realizzate in Italia dalle reti europee di informazioni/orientamento sulla mobilità per l'apprendimento.

Proprio l'attività¹ realizzata da Euroguidance Italia, con il supporto di Eurodesk Italy, è stata presentata come buona prassi.

¹ https://skillon.eurodesk.it/eug/2022/tc_rnd_euk

I lavori si sono conclusi con la valutazione finale, dove i partecipanti hanno dimostrato il loro vivo apprezzamento per il workshop.



Excelsiorienta, la nuova piattaforma digitale per connettere scuola e lavoro

di Francesco Berni, Francesca Luccerini, Caterina Pampaloni, Unioncamere

PAROLE CHIAVE: GAMIFICATION, ORIENTAMENTO, SCUOLA

EXCELSIORIENTA è la nuova piattaforma ideata da Unioncamere per aiutare studenti e studentesse a orientarsi nei percorsi di studio e nelle scelte professionali, con l'obiettivo di essere un ponte digitale di collegamento tra mondo della scuola e mondo del lavoro.

Presentata a Verona il 24 novembre 2022 in occasione di JOB&Orienta - il più importante salone italiano dedicato all'orientamento, alla scuola e al lavoro -, EXCELSIORIENTA è aperta a tutti senza registrazione ed è disponibile su smartphone, tablet e pc all'indirizzo <https://excelsiorienta.unioncamere.it>.

IL PROGETTO

L'iniziativa nasce nell'ambito delle attività del Sistema Informativo Excelsior avviato da Unioncamere a partire dal 1997 in collaborazione con il Ministero del Lavoro, l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e l'Unione Europea, nell'ambito delle indagini del Sistema Statistico Nazionale.

L'obiettivo è monitorare le prospettive della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali, formativi e di competenze espressi dalle imprese del territorio nazionale.

In questo ambito, il progetto del portale è stato concepito per mettere a disposizione dati, pubblicazioni e ricerche non più unicamente per un pubblico di addetti ai lavori, bensì per quanti possono maggiormente mettere a frutto queste informazioni per indirizzare al meglio le proprie scelte formative e professionali: i ragazzi e ragazze delle scuole medie e degli istituti superiori.

Il portale si rivolge quindi a due tipi di utenti: da una parte ragazzi e ragazze del primo e secondo ciclo di istruzione; dall'altra, genitori e insegnanti

chiamati ad affiancare i più giovani e aiutarli a diventare sempre più consapevoli del contesto lavorativo che li circonda.



LA PIATTAFORMA DIGITALE

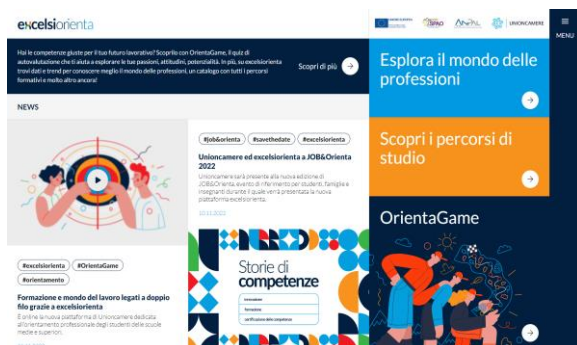
EXCELSIORIENTA offre diversi strumenti per esplorare il mondo del lavoro in Italia e capire quali professioni meglio si adattano ad attitudini e passioni di uno studente o di una studentessa. Per questa completezza funzionale il portale si pone come sito di riferimento dell'intero processo di orientamento per il target di riferimento.

EXCELSIORIENTA mette a disposizione un punto di ingresso differenziato: è possibile navigare il sito in qualità di studenti o come genitori/insegnanti. Gli strumenti a disposizione rimangono gli stessi, mentre news e aggiornamenti redazionali vengono modulati in base alle necessità specifiche e al linguaggio proprio di ciascun target.

Questi i principali strumenti informativi offerti:

- Guida alla carriera
- Guida all'imprenditorialità
- news e aggiornamenti redazionali su trend e tendenze del mondo del lavoro
- ulteriori approfondimenti e consigli per ragazzi e insegnanti.

A questi si aggiunge l'OrientaGame, un quiz di autovalutazione attraverso cui i ragazzi possono scoprire i propri punti di forza, riconoscere le proprie passioni e identificare le motivazioni che li spingono ad agire e a mettersi in gioco.

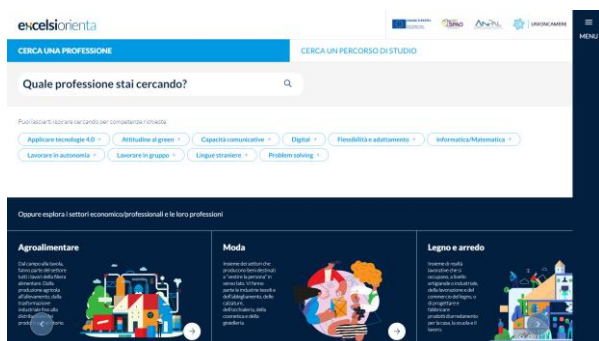


GLI STRUMENTI INFORMATIVI

Con la *Guida alla carriera*, l'utente ha a disposizione un *database* strutturato, interattivo ed esaustivo di tutte le professionalità presenti sul mercato e di tutti i percorsi di studio che i ragazzi possono intraprendere per sviluppare il proprio potenziale.

Grazie all'integrazione e alla valorizzazione dei dati del Sistema Informativo Excelsior, per ciascuna professione vengono presentati: una descrizione generale, informazioni sulle figure professionali specifiche e sulle loro mansioni, trend occupazionali, difficoltà di reperimento da parte delle imprese, competenze e livelli di studio richiesti per accedervi, percorsi di studio e altro ancora.

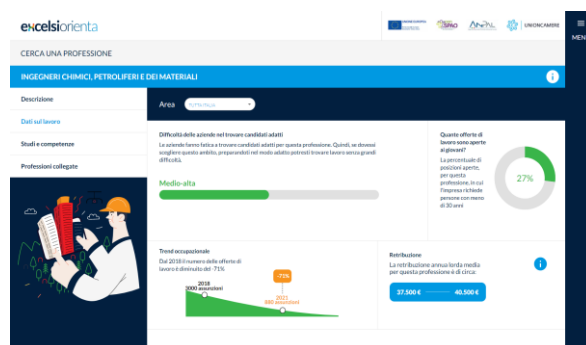
Tutto questo consente di "ancorare" il processo di orientamento a informazioni affidabili non legate a pregiudizi (bias cognitivi) né a una conoscenza "parziale" o "emotiva" del mondo del lavoro. Un punto di vista *data-driven* che vuole favorire la scelta del percorso formativo o professionale più adeguato, a partire da informazioni e numeri "oggettivi".



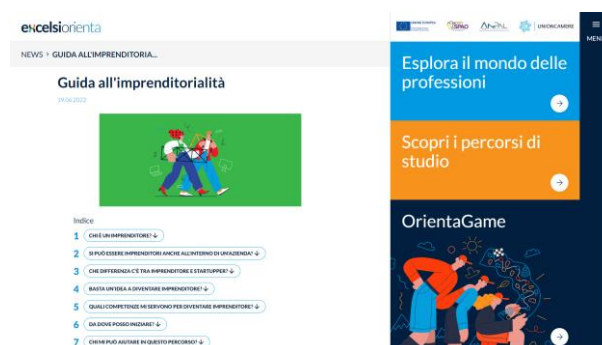
È possibile accedere al database delle professioni sia attraverso una ricerca libera, sia attraverso approfondimenti tematici suddivisi per settore economico-professionale e per alcune tra le competenze che vengono maggiormente richieste dalle imprese.

Questa sezione è inoltre arricchita dalla possibilità di esplorare gli indirizzi di studio della scuola secondaria di secondo grado e dell'istruzione post diploma: ITS *Academy* e Lauree.

Ogni indirizzo viene raccontato attraverso le diverse opportunità che offre, i suoi principali sbocchi professionali e indicazioni puntuali relative alla distribuzione territoriale di scuole e istituti.



In parallelo, la sezione *Guida all'imprenditorialità* fornisce consigli, indicazioni e suggerimenti per chi fosse interessato a "mettersi in proprio" e approfondisce il tema delle competenze ritenute importanti per avviare una propria attività. Attraverso un breve percorso informativo si cerca di avviare una prima riflessione sulla cultura di impresa e il "mettersi in proprio" e quindi di dare risposte alle principali domande dei ragazzi/e con un taglio il più possibile semplice, accurato e affidabile, fornendo fonti di ulteriore approfondimento e riferimenti utili.



Infine, le news redazionali di EXCELSORIENTA consentono a ragazzi e ragazze di essere sempre informati ed aggiornati sulle principali tendenze del mondo del lavoro per poter scegliere il percorso formativo o professionale nella maniera più consapevole possibile.

L'ORIENTAGAME

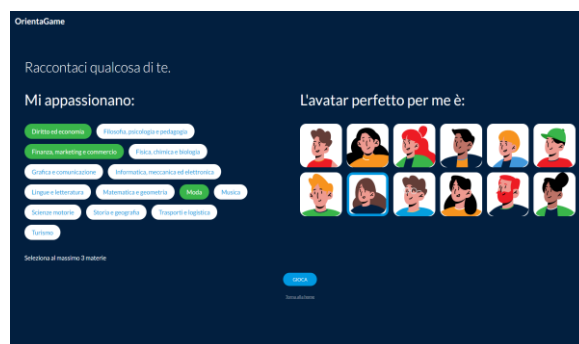
La prima domanda a cui EXCELSORIENTA vuole rispondere è: come possono i discenti individuare il percorso di studi o di carriera più adatto alle loro esigenze e aspirazioni?

In quest'ottica, OrientaGame è stato progettato per supportare questo processo di riflessione. Si tratta di un *quiz* di autovalutazione attraverso cui gli utenti possono scoprire i propri punti di forza, riconoscere le proprie passioni e identificare le motivazioni che li spingono ad agire e a mettersi in gioco.

Per entrare in contatto con il target e con il suo linguaggio visivo e di interazione, questa parte della piattaforma sfrutta specifiche dinamiche di *gamification*, ovvero elementi mutuati dai giochi e dalle tecniche di *game design*. Traendo vantaggio dall'interattività offerta dalle tecnologie del *web* e dai principi alla base del concetto di "divertimento", la *gamification* rappresenta uno strumento estremamente efficace. Come dimostrano gli studi di Jane McGonigal, una tra le più conosciute *game-designer* al mondo, direttore ricerca e sviluppo del settore giochi presso l'*Institute for the Future* di Palo Alto, l'utilizzo di metodologie ludiche stimola un comportamento attivo, riscontrabile tramite l'analisi dei dati delle scelte fatte all'interno del gioco, agevolando la comprensione del mondo attuale e stimolando comportamenti sociali virtuosi.

Valori, competenze, attitudini: sono questi i gruppi di domande - corrispondenti nell'interfaccia di gioco a tre isole - cui rispondere per ricevere un "*identikit*" della propria "personalità lavorativa".

Un punto di partenza per orientare le proprie scelte verso un futuro realmente in linea con le proprie caratteristiche.



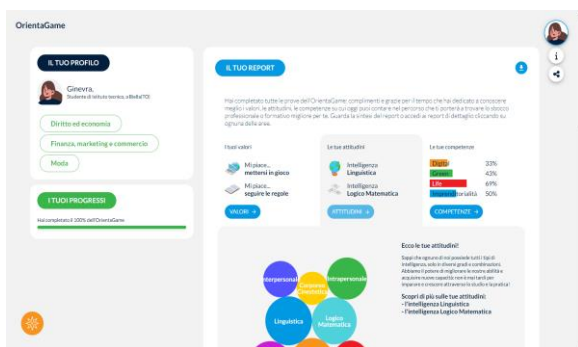
La progettazione e la realizzazione dei contenuti del game si basano su un assunto specifico: un corretto approccio all'orientamento formativo e professionale deve prendere in considerazione una pluralità di punti di vista, che solo se letti in combinazione tra loro possono fornire a studenti e studentesse un supporto realmente utile. I valori, le attitudini, le competenze sviluppate o in corso di maturazione, quindi, sono pilastri interdipendenti tra loro: questa correlazione può aiutare sia i ragazzi sia i docenti a evidenziare i possibili percorsi professionali o di studio da intraprendere.



Nel dettaglio, il significato di questi tre elementi.

Nella vita personale e sul lavoro, ogni persona si basa su principi e idee per capire quali azioni compiere e quali scelte prediligere. Questi principi sono espressione dei nostri valori. Il test trae ispirazione dagli studi dello psicologo del lavoro Francesco Avallone sulla Scala dei Valori Lavorativi e vuole rappresentare un'occasione per far riflettere e rilevare i valori di chi si approccia per la prima volta al mondo del lavoro, così che possa essere una guida per le scelte future.

Per quanto riguarda le attitudini, l'assunto da cui il *quiz* prende le mosse è il seguente: ogni persona può contare su diversi “tipi di intelligenza”, con una combinazione che la rende unica. Ciascun tipo di intelligenza comprende abilità e capacità che possono essere allenate e rafforzate. In quest’ottica, il test ha l’obiettivo di aiutare i ragazzi a capire quale sia il loro tipo principale di intelligenza: in estrema sintesi, in che cosa sono più “forti”. Dal punto di vista metodologico, la teoria di riferimento è quella delle Intelligenze Multiple dello psicologo e docente statunitense Howard Gardner.



Infine, le competenze.

La premessa fondamentale è che i ragazzi del target individuato da EXCELSIORIENTA (in età di scuola secondaria) non possono aver ancora maturato – o almeno non del tutto – le competenze richieste dal mondo del lavoro. Per questo, è stato implementato uno strumento di autovalutazione, volto a mettere in luce le competenze relative ai quattro *framework* sviluppati dalla Commissione Europea:

- per le competenze trasversali, i *framework GreenComp, LifeComp e EntreComp*.
- per le competenze digitali, il *framework DigComp*.

IL PROCESSO DI REALIZZAZIONE

Lo stile del sito e il linguaggio adottati convergono verso una comunicazione colorata, fresca e dinamica, in grado di catturare l’attenzione dei ragazzi e stimolare la loro partecipazione.

Per arrivare a questo risultato, il *team* ha messo al centro della progettazione i principi del *service design*.

- *Co-design*. Nella fase di progettazione sono coinvolti tutti gli *stakeholder* interessati, compresi i destinatari del servizio (attraverso *focus group* e *survey*), che da soggetti passivi e semplici utenti diventano collaboratori e *maker* della propria soluzione.
- *User Centricity*. In questo senso, i destinatari del servizio sono stati posti al centro della progettazione. Per il paradigma della *user centricity*, ciò che conta è che la soluzione sia sviluppata a partire dalle esigenze di coloro che saranno interessati dal servizio. Questo ha comportato lo studio delle *user personas* del nuovo portale e la realizzazione di *customer journeys*.
- *Lean User Experience*. L’obiettivo è realizzare/innovare servizi che abbiano davvero senso per le persone che li utilizzano, che siano utili, facili da usare e piacevoli da fruire.

Il progetto ha messo in gioco un *team* multidisciplinare con specializzazioni diversificate: dai processi di orientamento alla progettazione UX/UI, dal *copywriting* allo sviluppo informatico, dalla data *visualization* alla comunicazione *social*.

Il modello TeLSAC per l'innovazione dell'insegnamento nello Spazio europeo dell'istruzione

di Fausto Presutti, I.S.P.E.F

PAROLE CHIAVE: COMPETENZE, ISTRUZIONE, ORIENTAMENTO

Il Modello TeLSAC - *Teaching/Learning by skills through Aptitudes and Capacities* nasce negli anni '90 a partire dall'esigenza di contribuire ad una riforma del sistema di istruzione italiano in base alle richieste dell'Unione europea.

Il modello si basa sulle modalità educative delle quattro grandi culture europee, che nella loro diversità e multiformità possono creare una sintesi completa ed efficace non solo per "costruire" i cittadini europei, ma anche per configurarsi come linee guida nella formazione dei cittadini del mondo. Si fa riferimento, in particolare, alla cultura mediterranea, a quella dell'Europa centrale, all'area culturale dell'Europa del nord e a quella dell'Europa dell'est, caratterizzata prevalentemente dalle culture slave.

Nella proposta di costruzione della cultura europea nella società del XXI secolo il modello è stato concepito come base fondamentale e indispensabile per realizzare, promuovere e potenziare le attitudini e le competenze delle nuove generazioni:

- nell'ottica della cittadinanza europea, della cooperazione nella formazione e del cambiamento sociale in favore della crescita, della competitività e dell'occupazione nel mondo del lavoro globalizzato del XXI secolo (Commissione Europea, 1993, 1995; Delors, 1996);
- all'interno di processi di insegnamento, coinvolgendo gli ambiti cognitivo, psichico, sociale e professionale di ciascun individuo attraverso l'acquisizione e l'uso di 4 saperi: saper conoscere, saper fare, saper vivere insieme, saper essere (Delors, 1996, pp. 91-103);

- mediante apprendimenti disciplinari e trasversali, formali, informali e non formali (Cresson, 1996).

Il modello TeLSAC è basato sui quattro pilastri del sapere definiti nei Libri Bianchi della Commissione europea e descritti nel [Rapporto all'UNESCO della Commissione Internazionale sull'Educazione per il Ventunesimo Secolo](#) (Delors, 1996):

- saper conoscere e sapere come e perché conoscere
- saper fare e sapere come e perché fare
- saper vivere con gli altri e sapere come e perché vivere con gli altri
- saper essere e sapere come e perché essere

Ciascun sapere ha un ruolo importante e nel processo educativo e formativo, ad es. il saper vivere con gli altri si traduce direttamente in un benessere relazionale che contrasta il bullismo, cyber-bullismo e altri disagi di tipo sociale e relazionale, che influenzano non soltanto il processo di apprendimento formale, ma l'intera vita futura degli studenti.

LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Le basi del modello TeLSAC sono state sperimentate negli anni '80 in base ai seguenti principi:

- autonomia del sapere e delle competenze operative delle persone
- sviluppo di abilità intellettive, comunicative e creative insieme agli altri
- formazione professionalizzante, personalizzata e contestualizzata per potenziare motivazione, attitudini e competenze di ogni studente.

L'adozione di tali principi implica un profondo cambiamento e un'evoluzione dei modi di insegnare e di proporre, gestire e realizzare sistemi e servizi educativi.

L'apprendimento secondo il modello TeLSAC prevede una modalità che unisce lo studio in presenza e l'approfondimento teorico-pratico a distanza, articolata come segue:

- lezioni teorico-metodologiche strutturate;
- studio, analisi critica e sintesi dei contenuti, compresa attività di ricerca web;
- tirocinio formativo realizzato mediante esperienze pratiche sui contenuti e monitoraggio del percorso formativo;
- documentazione del percorso formativo e presentazione della relazione conclusiva relativa al lavoro effettuato.

Obiettivo specifico del modello è promuovere, sviluppare e favorire la qualità formativa dell'apprendimento scolastico e universitario, così come adeguare le proposte formative alla XXI Comunità di riferimento socio-scientifico-educativo-professionale per realizzare una formazione professionalizzante, personalizzata e contestualizzata.

TeLSAC prevede un impegno significativo sia per gli insegnanti, sia per gli studenti, che contribuisce all'acquisizione di competenze disciplinari, professionali, relazionali e culturali per la loro vita sociale e lavorativa.

L'acquisizione e l'utilizzo del modello comportano un cambio radicale nel modo di insegnare, laddove il docente passa dall'insegnare per trasmettere conoscenze a tutti gli alunni (educazione di massa nella società industriale) al proporre percorsi formativi per sviluppare e potenziare le competenze mediante attitudini e le capacità di ogni studente (educazione personalizzata e contestualizzata nella società tecno-informatizzata).

TeLSAC implica non solo un utilizzo competente della professionalità docente ma anche un cambio radicale nell'organizzazione delle attività educative e nelle strutture istituzionali da parte del management rispetto a:

- offerta e gestione delle esperienze didattiche e dei percorsi formativi degli studenti e degli insegnanti;
- valutazione dei risultati conseguiti e dei processi di miglioramento nelle proposte di qualità formativa agli studenti e alla comunità socio-economica-culturale dove l'istituzione formativa opera;

- innovazione pedagogica di nuovi curriculum e utilizzo di strumenti psicopedagogici, tecnologici e informatici adeguati alle esigenze e alle richieste della società tecno-informatizzata del XXI secolo.

L'APPLICAZIONE DEL MODELLO

Di seguito, alcune delle sperimentazioni realizzate per l'applicazione del modello.

In Provincia Pesaro-Urbino, negli anni 1995-1997, la formazione con TeLSAC ha coinvolto 30 dirigenti scolastici e 150 docenti di scuole del territorio di ogni ordine e grado della provincia. Alcuni dei risultati raggiunti:

"Continuità di didattica verticale (in cui tutti i gradi di scuola sono stati coinvolti);

- formazione delle figure del sistema, esperti in metodologie didattiche, problematiche socio-relazionali e psicopedagogiche, valutazione degli apprendimenti; - produzione di materiali didattici originali, utilizzabili in altre situazioni scolastiche; - grande interesse dei partecipanti, testimoniati anche in sede di valutazione finale; - coinvolgimento del territorio che "ha reagito più che positivamente" al corso", Ispettore Maurizio Tiriticco, 10 ottobre 1997.

"Il maggior pregio dei corsi [...] è stato quello di non basarsi solo su conferenze [...], ma anche e soprattutto sulla collaborazione attiva delle insegnanti, sollecitate a svolgere un'attività sperimentale sul campo in collaborazione con gli esperti. Alcuni dei dossier individuali delle corsiste hanno superato le 450 cartelle per un solo anno del biennio. Ritengo che questa formula per i corsi di aggiornamento sia vincente rispetto ad altre. Le insegnanti hanno dimostrato di avere tratto profitto dai due corsi, accrescendo in maniera significativa le loro competenze professionali", Mauro Laeng, 07 luglio 1997.

Progetto "Fare Scuola" - Caserta (CA) (2000-2002) gestito dal Provveditorato agli Studi di Caserta e dall'ISPEF "Istituto di Scienze Psicologiche dell'Educazione e della Formazione" e realizzato in 48 scuole pilota CERS (Centri Educativi di Ricerca e di Sperimentazione) della provincia di Caserta. Il

percorso formativo ha preso in esame i modelli teorico-scientifici riguardanti i processi di insegnamento/apprendimento nella scuola ed è stato caratterizzato dalla realizzazione di un Master biennale di aggiornamento-formazione sperimentale in "Metodologie Educative e Docimologia", che ha coinvolto oltre 250 docenti di ogni ordine e grado scolastico in 48 scuole della Provincia casertana.

Al corso hanno partecipato anche i dirigenti scolastici (in qualità di *tutor* formativi) ed oltre 600 docenti che hanno la funzione di dare un supporto operativo alle attività di sperimentazione e progettazione dei docenti che partecipano al corso.

Progetto europeo Di.SCOL.A, centrato sulla formazione dei docenti per contrastare la dispersione scolastica. Al progetto hanno partecipato 7 paesi (Belgio, Bulgaria, Grecia, Irlanda, Italia, Romania, Spagna) con *background* culturali e situazioni socio-economiche differenti e 14 *partner* di aree geografiche diverse.

I destinatari sono stati 536 tra docenti e formatori di 57 istituti scolastici di istruzione secondaria superiore che operano con studenti dai 14 ai 16 anni.

Il risultato principale è stato un modello elaborato e convalidato sulla base di 25 casi di successo di formazione docente, in Italia (12), Grecia (2), Belgio (1), Romania (8), Bulgaria (1), Spagna (1), nell'ambito, quindi, di un partenariato transnazionale che ha garantito la qualità scientifica di azioni, percorsi e prodotti; il modello è stato inoltre oggetto di analisi e di discussione/sperimentazione da parte dei primi fruitori, i docenti.

PERFORMER - cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo attraverso il Programma Operativo Settoriale di Sviluppo delle Risorse Umane 2007-2013 (POSDRU/86/1.2/S/62508 Coordinatore del progetto Università Transilvania di Braşov Università Italia – Romania), il progetto ha promosso e realizzato la formazione di specialisti nei settori dell'educazione prescolare ad alto livello di qualità.

L'Università Transilvania di Braşov, l'Università 1 Decembrie 1918 di Alba-Iulia, l'Università Aurel

Vlaicu di Arad hanno implementato, secondo il modello I.S.P.E.F., un Master universitario internazionale in cui le attività di formazione diretta (corsi e seminari) sono alternate ad attività di *e-learning*, applicazioni (sperimentazione, intervento) e attività di documentazione.

Dopo tre anni di attività intensa, in cui esperti dei centri universitari romeni e esperti internazionali hanno creato e sviluppato insieme un nuovo approccio alla formazione accademica, il modello TelSAC è stato sperimentato con la prima generazione di 79 studenti del Master delle tre università.

Le competenze acquisite sono state certificate attraverso lo [Student Certification Assessment](#).

L'APPRENDIMENTO E LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

La certificazione delle competenze è stata realizzata attraverso la valutazione indipendente dei valutatori certificati.

I risultati del Master, basato sul Modello TelSAC sono stati definiti in termini di competenze disciplinari e competenze trasversali, articolate in livelli di competenza.

Di seguito, un esempio di valutazione di osservazione/ascolto delle esperienze scolastiche e delle competenze disciplinari e trasversali con i relativi livelli di competenza che gli studenti possono raggiungere.

COMPETENZE DISCIPLINARI:

- acquisizione del modello per una corretta trascrizione dell'osservazione-ascolto come metodo scientifico delle scienze dell'educazione
- acquisizione dello schema concettuale e dello strumento per una corretta compilazione dell'osservazione-ascolto
- realizzazione di osservazioni-ascolto sistematiche nell'ambito educativo e scolastico
- analisi delle attività didattiche e della relazione di insegnamento-apprendimento mediante il corretto utilizzo del modello e dello strumento acquisito

- interpretazione e valutazione dei risultati e dei processi educativi identificati mediante l'utilizzo delle osservazioni-ascolto sistematiche

LIVELLI DI COMPETENZA:

5. Interpretazioni e valutazioni scientificamente coerenti, efficaci e significative di osservazioni-ascolto sistematiche.

4. Interpretazione e valutazioni scientificamente adeguate di Osservazioni-Ascolto sistematiche, ma senza correlazioni di coerenza, di efficacia e di significatività rispetto all'attività didattica ed alle relazioni insegnamento/apprendimento.

3. Realizzazione scientificamente corretta di Osservazioni-Ascolto sistematiche, ma non efficaci dal punto di vista dell'interpretazione e della valutazione dei risultati e dei processi identificati.

2. Realizzazione completa di Osservazioni-Ascolto sistematiche, ma non descritte in maniera dettagliata e puntuale.

1. Realizzazione incompleta di Osservazioni-Ascolto sistematiche.

0. Mancanza di realizzazione di Osservazioni-Ascolto sistematiche

COMPETENZE TRASVERSALI:

- acquisizione di consapevolezza che permetta di percepire la realtà e di interpretarla, costruendo percorsi psicopedagogici di intervento;
- acquisizione della abilità nel partecipare efficacemente e significativamente all'interno dell'ambiente educativo, attraverso: acquisizione di competenza psichica di empatia nelle relazioni interpersonali;
- acquisizione di competenza di analisi e di riflessione scientifica delle attività didattiche, descritte in maniera corretta e dettagliata;
- acquisizione della abilità nel distinguere i fatti dalle opinioni, riuscendo a cogliere:
 1. comportamento e comunicazione degli studenti, loro significati e funzioni;

2. metodi educativi e capacità di interpretazione-valutazione dell'insegnante.

LIVELLI DI COMPETENZA:

5. interventi psicopedagogici coerenti, efficaci e significativi con osservazioni - ascolto sistematiche, caratterizzate da partecipazione empatica e riflessiva

4. interventi psicopedagogici coerenti, efficaci e significativi con osservazioni -ascolto sistematiche, senza partecipazione empatica/riflessiva del docente

3. trascrizione scientificamente corretta di interventi educativi e psicopedagogici mediante osservazioni-ascolto sistematiche, ma non efficaci dal punto di vista interpretativo e valutativo dei risultati e dei processi identificati

2. trascrizione completa di interventi psicopedagogici mediante osservazioni ascolto sistematiche, ma non descritte in maniera dettagliata e puntuale

1. trascrizione incompleta di interventi educativi e psicopedagogici mediante osservazioni-ascolto sistematiche

0. mancanza di interventi psicopedagogici mediante osservazioni-ascolto.

LA SPERIMENTAZIONE IN UCRAINA: IL PERCORSO REALIZZATO E IN CORSO DI REALIZZAZIONE

Dal 2018 l'I.S.P.E.F realizza, in Ucraina, con il modello TeLSAC, una serie di attività tra cui seminari, corsi di formazione e conferenze, con l'obiettivo di approfondire la conoscenza del sistema di istruzione ucraino, nonché la motivazione, la domanda e il fabbisogno formativo di insegnanti e operatori rispetto ai percorsi pluriennali.

In particolare, i colleghi ucraini sono stati interessati ad approfondire i temi del benessere dei docenti, dell'integrazione nello Spazio dell'istruzione europeo e del management delle istituzioni scolastiche.

Nel 2019 sono stati realizzati a Lviv:

- il seminario *Le strategie psico-educative dell'insegnamento per il benessere dell'insegnante*, cui hanno partecipato 76 tra

insegnanti e/o consulenti scolastici, provenienti da istituti cittadini o regionali;

- il corso di formazione *Le strategie psicoeducative per il benessere dell'insegnante*, cui hanno partecipato 24 insegnanti (oltre il 68 dei 35 totali) che operano in 15 Istituzioni scolastiche di Lviv, consulenti scolastici e studenti di Pedagogia dell'Università Nazionale "Lviv Politecnic".

L'attenzione è stata posta sullo sviluppo delle competenze di auto osservazione dei propri stati emozionali e delle strategie utilizzate in classe.

Nel 2021, sono state inoltre realizzate le conferenze internazionali *Lo sviluppo professionale del docente nel contesto di integrazione allo Spazio europeo di istruzione e Management educativo. I livelli di competenza nella gestione del sistema e dei servizi per l'infanzia*.

Dopo il 24 febbraio 2022, il focus dell'attenzione al processo educativo in Ucraina è cambiato e in primo piano sono emerse le domande relative alla salvaguardia del benessere di studenti e docenti e l'elaborazione e condivisione di strategie educative in grado di aiutare a preservare l'insegnamento e l'apprendimento in una situazione di conflitto.

Il Convegno Internazionale *Processo educativo nell'educazione universitaria e scolastica in tempo di guerra: l'integrazione dell'Ucraina nello Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore (EHEA) attraverso i Modelli Europei di educazione*

TeLSAC e PERFORMER è stata realizzato il 4-5 maggio 2022.

La sperimentazione del modello TeLSAC, terminata una fase preliminare, procede, nonostante le difficoltà logistiche e strutturali causate dall'invasione dei territori ucraini. L'ultimo evento realizzato *Implementation of Educational Initiatives in Wartime Conditions: Ukrainian and Foreign Experience* si è svolto nell'ottobre scorso presso il Politecnico di Lviv.

Ad oggi il modello TeLSAC è basato su un apprendimento attivo che sviluppa l'autonomia degli insegnanti e, parallelamente, riconosce il fabbisogno formativo e l'impegno degli studenti con l'obiettivo di migliorare la professionalità di docenti e operatori coinvolti.

In conclusione, è per noi importante sottolineare la rilevanza di una componente "invisibile", che ha garantito in questi anni il successo del modello TeLSAC: la motivazione personale dei formatori.

Il personale di ogni progetto viene scelto accuratamente sulla base di molteplici criteri, che garantiscono un solido lavoro di squadra e la realizzazione dinamica del progetto stesso.

Ci sono diversi modi per stimolare e promuovere la motivazione. Il carisma personale e la dedizione alla formazione dei formatori stessi può fare la differenza.

Testo chiuso a dicembre 2022

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.

Ciascun autore è responsabile per i contenuti del proprio articolo.

La Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.

