Co-funded by
the European Union



CONTRO IL DIVARIO TRA FORMAZIONE E MERCATO DEL LAVORO - GAP

23PCP0001-2023-1-BE01-KA220-VET-000166111

METODOLOGIA ORIZZONTALE PER GLI ENTI DI FORMAZIONE

INDICE

I Definizione generale dei concetti chiave 3
Definizione generale di INSERIMENTO 3
Stakeholder 4
Competenze Chiave 5
II Definizione di accompagnamento 6
Introduzione 6
Valori fondamentali 7
Negoziazione di un accordo e di un codice deontologico 8
Valutazione dei bisogni 11
Percorso ideale https://platform.project-gap.eu/tools/gaps-pathway/ 12
Strumenti di networking delle parti interessate https://platform.project-gap.eu/tools/working-with-stakeholders-and-networking/ 15
Valutazione continua 17
Sostenibilita 19
Ringraziamenti 20

Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario della Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+. Le informazioni e le opinioni espresse in questa pubblicazione sono quelle degli autori. La Commissione europea e l'Agenzia nazionale belga non possono essere ritenute responsabili dell'uso che può essere fatto delle informazioni contenute nel presente documento

I DEFINIZIONE GENERALE DEI CONCETTI CHIAVE

L'obiettivo generale del progetto GAP è quello di rafforzare i metodi utilizzati dai Centri di Formazione Professionale per favorire l'integrazione degli adulti vulnerabili nella vita professionale e sociale.

L'obiettivo di questa guida è quello di supportare i responsabili dei CFL nell'individuazione del processo di inserimento lavorativo più efficace, nell'individuazione di eventuali punti deboli e nell'applicazione di nuovi approcci e strumenti che contribuiscano ad aumentare il tasso di successo.

DEFINIZIONE GENERALE DI INSERIMENTO

L'inserimento va oltre il semplice collocamento delle persone in un posto di lavoro. È un processo integrato che fornisce a una persona gli strumenti, la fiducia in se stessa e le opportunità per partecipare pienamente alla società. Promuovendo lo sviluppo delle competenze, l'inclusione garantisce che le persone siano pronte ad adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro. Allo stesso tempo, promuove legami sociali e reti che rafforzano l'integrazione nella comunità e i sistemi di sostegno. Il rafforzamento della cittadinanza svolge un ruolo centrale, incoraggiando la partecipazione attiva, la responsabilità e la consapevolezza dei diritti e dei doveri. "Infine, l'inclusione punta a un'occupazione realmente sostenibile: non solo garantire un posto di lavoro, ma anche favorire uno sviluppo professionale continuo, stabilità nel tempo e capacità di adattamento. In questo senso, l'inserimento è un percorso sia sociale che professionale che sostiene le persone nel raggiungimento di un'integrazione riuscita e significativa. Giungiamo così alla seguente definizione:

L'inserimento è l'azione di potenziamento delle persone per una integrazione sociale e professionale di successo attraverso lo sviluppo di competenze, la connessione sociale, il potenziamento della cittadinanza e l'occupazione sostenibile.

STAKEHOLDER

Comprendere i diversi ruoli rende il processo più semplice e più efficace. Ogni ruolo svolge una funzione complementare che garantisce che i beneficiari non solo ricevano una formazione, ma siano anche sostenuti per una piena integrazione professionale e sociale. L'insieme degli stakeholder costituisce un ecosistema olistico in cui i beneficiari possono avere successo, rendendo il percorso formativo non solo un processo, ma un vero e proprio facilitatore per un'integrazione sostenibile.

La definizione dei ruoli è importante per comprenderli:

- Studente: una persona che si iscrive a un programma strutturato, progettato per sviluppare le sue conoscenze, competenze e abilità in un settore specifico, con l'obiettivo di inserirsi nel mondo del lavoro.
- Formatori: sono le persone che guidano il processo di apprendimento dei beneficiari in programmi strutturati. Questo ruolo può comprendere sia la facilitazione dello sviluppo di competenze e dell'acquisizione di conoscenze attraverso metodi interattivi, sia l'insegnamento diretto di materie per la trasmissione di specifiche competenze e conoscenze.
- Coordinatore didattico: persona responsabile dell'attuazione del progetto formativo e della progettazione degli aspetti didattici dei programmi di formazione. Garantisce la coerenza e la qualità della formazione offerta, in stretta collaborazione con i formatori e il resto del personale del CFP.
- Tutor didattico: la persona che fornisce in classe materiale didattico di supporto e assiste i singoli studenti nell'acquisizione di competenze e abilità anche attraverso sessioni di supporto. A livello di supporto organizzativo, questa persona aiuta i formatori a organizzare le lezioni e a rimanere in contatto con studenti e altri formatori. Questo ruolo può essere assunto dalla stessa persona che ricopre il ruolo di coordinatore didattico o da un altro tutor. Questi ruoli possono essere distribuiti tra più persone.
- I Job-coach sono professionisti dedicati che fungono da guide e mentori per i partecipanti nel loro percorso verso l'occupazione. Vanno oltre lo sviluppo delle competenze tecniche concentrandosi sull'intero processo di ricerca del lavoro. Le loro responsabilità principali includono il potenziamento dei beneficiari affinché sviluppino le competenze e i comportamenti necessari per una ricerca di lavoro di successo, compresa la preparazione mentale, e la creazione di contatti con potenziali datori di lavoro per facilitare il collocamento lavorativo. Il job coach entra spesso in gioco quando i beneficiari stanno per completare il loro percorso presso il CFP.
- Tutor/Assistente di tirocinio: figura all'interno del CFP che organizza il tirocinio o l'apprendistato, supervisiona i tirocinanti/apprendisti durante questa esperienza e collabora strettamente con il mentore dell'azienda ospitante.
- Il tutor aziendale è un professionista esperto che guida e forma i tirocinanti in un ambiente aziendale. Supervisionano il processo di apprendimento, condividono il loro know-how e valutano i progressi del tirocinante per facilitare la sua integrazione di successo nella forza lavoro. Di solito fungono da valutatori per i tirocinanti/apprendisti in merito al tirocini/apprendistato

- Gli organismi di regolamentazione o le autorità di gestione sono strutture, solitamente enti pubblici, che svolgono un triplice ruolo nei confronti delle strutture di formazione: coordinatore, organizzatore e finanziatore. In qualità di coordinatori, sviluppano strategie e politiche pubbliche e coordinano le azioni dei vari attori. In qualità di organizzatori, definiscono il quadro normativo e ne supervisionano l'attuazione, compresi i controlli. In qualità di finanziatori, forniscono gli strumenti finanziari e finanziano i programmi specifici. Possono anche realizzare essi stessi, in parte o interamente, attraverso istituzioni specializzate, alcune delle azioni del percorso ideale.

COMPETENZE CHIAVE

L'Unione europea identifica 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente. Queste otto competenze rappresentano un'integrazione equilibrata di competenze verticali e orizzontali. Il quadro delle competenze dell'UE assicura l'inclusione di competenze trasferibili, sempre più apprezzate dai datori di lavoro in contesti professionali dinamici e in continua evoluzione.

- Alfabetizzazione: capacità di comprendere, utilizzare e interpretare testi scritti.
- Multilinguismo: capacità di comunicare efficacemente in diverse lingue.
- Matematica: competenze relative alle discipline STEM, tra cui la risoluzione di problemi il pensiero critico.
- Competenze digitali: competenza nell'uso delle tecnologie e degli strumenti digitali.
- Competenze personali, sociali e di apprendimento.
- Competenze di cittadinanza: comprensione dei diritti e dei doveri.
- Imprenditorialità: competenze relative all'iniziativa, alla creatività e all'assunzione di rischi.
- Consapevolezza ed espressione culturale: comprensione e apprezzamento delle diverse culture.

Per valutare queste competenze, i CFP possono ricorrere a riflessioni periodiche, valutazioni delle prestazioni, domande, test scritti, casi di studio, ecc.

- Mentre le competenze chiave proposte dall'UE forniscono un quadro stabile per lo sviluppo delle competenze, l'approccio dei partner del GAP le raggruppa invece in:
  - **Competenze tecnico professionali** che devono essere identificate dai CFP in collaborazione con il mercato del lavoro e che sono direttamente collegate al programma di formazione
  - **Competenze trasversali/di vita/soft skill**, ovvero capacità applicabili a diversi ruoli, mansioni e contesti (risoluzione dei problemi, competenze interpersonali, pensiero critico e innovativo)
  - **Competenze di base** (matematica, lettura, scrittura): abilità fondamentali necessarie per orientarsi nella vita quotidiana e nel lavoro.

Si riconosce quindi la necessità che i beneficiari dei CFP sviluppino non solo competenze tecniche e cognitive, ma anche abilità pratiche, sociali e comportamentali che facilitino il loro passaggio a un'occupazione sostenibile.

II DEFINIZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO

INTRODUZIONE

Il supporto metodologico destinato ai CFP rafforzerà le competenze sia dei professionisti sia dei beneficiari.

Pensate alla creazione di un modello coerente che colleghi gli **obiettivi** del CFP, alle **Attività,** ai **Risultati**, ai **Risultati dell'apprendimento** e **all'Impatto**.

Ad esempio:

Se il vostro obiettivo è aumentare l'occupabilità dei beneficiari:

- **Le attività previste** includeranno l'organizzazione di workshop dedicati alla redazione del curriculum vitae, allo sviluppo delle competenze per il colloquio e alle strategie di ricerca attiva del lavoro, oltre alla creazione di collaborazioni con aziende locali per offrire tirocini e opportunità di job shadowing.
- **I risultati attesi** comprenderanno il numero di workshop realizzati, il numero di partecipanti coinvolti, nonché il numero di partnership attivate e di tirocini avviati.
- **I risultati di apprendimento** riguarderanno il miglioramento dell'occupabilità dei partecipanti, misurato attraverso griglie di autovalutazione e/o feedback dei datori di lavoro, insieme a un incremento dei tassi di inserimento lavorativo successivi al completamento del percorso formativo.
- **L'effetto finale**, nel lungo periodo, sarà una riduzione dei tassi di disoccupazione nel territorio e, più in generale, un impatto positivo e significativo sull'intera regione.

Non dimenticate che investire nelle competenze delle persone è essenziale per garantire un futuro competitivo, prospero e inclusivo per l'UE.

Nel marzo 2025 la Commissione europea ha lanciato l'Unione delle competenze, che è in linea con gli obiettivi della metodologia GAP e li rafforza. L'Unione delle competenze mira a rafforzare le competenze e la competitività della forza lavoro dell'UE e a garantire l'accesso a opportunità di lavoro di qualità, in quanto:

- **svilupperà competenze per accedere a posti di lavoro di qualità e per migliorare la qualità della vita**, grazie a solide basi formative e a un approccio inclusivo all'apprendimento permanente;
- **migliorerà e riqualificherà una forza lavoro flessibile**, dotata di competenze adeguate alla transizione digitale e verde, con particolare attenzione alle persone con qualifiche basse e medie;
- **garantirà la circolazione delle competenze attraverso la libera mobilità delle persone nell'UE**, contribuendo a liberare appieno il potenziale del mercato unico;

- **attirerà, svilupperà e tratterrà i talenti**, sostenendo la competitività e l'innovazione del sistema economico.

VALORI FONDAMENTALI

I partner del progetto GAP hanno convenuto che la definizione dei valori fondamentali di un CFP rappresenta un passo fondamentale nella definizione del percorso formativo. I valori fondamentali non sono semplici dichiarazioni ambiziose. Essi forniscono la base per la creazione di ambienti di apprendimento significativi e incoraggianti. Quando vengono integrate nella pratica istituzionale, questi valori influenzano il lavoro quotidiano dei formatori, dei coordinatori e del personale, plasmando la cultura del CFP e il percorso professionale dei beneficiari. Questo approccio è pienamente in linea con il quadro europeo per la garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale (EQAVET), che sottolinea la qualità, la pertinenza e i sistemi pedagogici incentrati sul discente come elementi indispensabili per il raggiungimento dell'eccellenza nel CFP.

Una prima dimensione di questi valori è l'enfasi sulla pertinenza rispetto al **settore**. I CPF devono garantire che i loro programmi riflettano sia le esigenze attuali che quelle emergenti del mercato del lavoro. Una forte collaborazione con aziende, associazioni professionali e reti settoriali consente ai CFP di prevedere le esigenze in termini di competenze e di preparare i beneficiari all'economia in evoluzione. Altrettanto importante è il principio dell'**approccio incentrato sulla persona**. Ogni beneficiario entra nel sistema con obiettivi individuali, esperienze pregresse e stili di apprendimento diversi. Ponendo la persona al centro dei percorsi formativi, i centri di istruzione e formazione professionale possono fornire un orientamento personalizzato e incoraggiare la motivazione, rispecchiando il pilastro europeo dei diritti sociali, che garantisce un accesso equo a opportunità di istruzione e formazione adattate alle esigenze individuali.

L'impegno per l'eccellenza e la qualità costituisce un altro valore fondamentale. Il miglioramento continuo e gli standard di alto rendimento garantiscono che la formazione rimanga rigorosa, affidabile ed efficace. Questo valore si riflette nel ciclo di progettazione, attuazione, valutazione e revisione dell'EQAVET, che inquadra la garanzia della qualità come un processo dinamico e continuo. Allo stesso tempo, **la partecipazione** conferma la dimensione sociale del CFP. Le opportunità di formazione devono essere aperte e sostenere tutti i beneficiari, indipendentemente dal genere, dalle capacità, dalla situazione socioeconomica o dal background culturale. La partecipazione contribuisce alla coesione sociale e previene l'esclusione, riflettendo le politiche dell'UE in materia di pari opportunità e lotta alla discriminazione.

I valori espressi rafforzano ulteriormente il principio **dell'apprendimento permanente**: l'acquisizione delle competenze non è un evento isolato, ma un processo continuo. I centri di istruzione e formazione professionale devono promuovere curiosità, adattabilità e disponibilità alla riqualificazione o all'aggiornamento delle competenze, soprattutto in un contesto in cui i settori industriali si trasformano rapidamente.

Questo approccio è pienamente coerente con il quadro europeo delle competenze chiave per l'apprendimento permanente, che sottolinea l'importanza di sviluppare la capacità di imparare e di rafforzare l'adattabilità.

A tale principio si collega anche l'impegno verso l'innovazione. Abbracciando nuove tecnologie, metodologie didattiche e tendenze del mercato del lavoro, i CFP mantengono la capacità di rispondere alle esigenze in continua e rapida evoluzione del sistema economico. In questo modo contribuiscono a sostenere la resilienza sia a livello individuale sia a livello istituzionale.

In definitiva, il successo dei centri di formazione professionale può essere misurato attraverso l'occupabilità. Ciò va oltre l'acquisizione di competenze tecniche. Richiede lo sviluppo di competenze trasversali quali la risoluzione dei problemi, la comunicazione e il pensiero imprenditoriale. L'occupabilità è anche legata alla capacità dei beneficiari di crearsi opportunità, rafforzando così la partecipazione attiva alla vita sociale e l'impegno economico. Per raggiungere questi obiettivi in modo responsabile, i centri di formazione professionale devono operare con etica e integrità. Pratiche trasparenti, responsabili ed eque rafforzano la fiducia tra beneficiari, aziende e comunità, modellando al contempo il comportamento professionale atteso sul posto di lavoro.

Infine, l'efficace funzionamento dei CFP dipende dalla cooperazione e dalle partnership. Creando solide reti con le industrie, le autorità locali, le famiglie e gli istituti di istruzione, i CFP ampliano le opportunità per i beneficiari e rafforzano il loro ruolo di nodi di sviluppo regionale. In questo contesto di collaborazione, devono essere integrati anche i principi di sostenibilità e responsabilità sociale. I CFP non devono solo preparare gli studenti al mercato del lavoro, ma anche promuovere pratiche rispettose dell'ambiente e valori sociali.

Nel complesso, questi valori definiscono una visione dei CFP incentrata sulla persona, senza esclusioni sociali e orientata al futuro. Forniscono un quadro completo di formazione professionale in linea con le priorità europee, in grado di preparare gli studenti a una partecipazione significativa al mercato del lavoro, rafforzando al contempo il loro ruolo di cittadini attivi e responsabili.

NEGOZIAZIONE DI UN ACCORDO E DI UN CODICE DEONTOLOGICO

L'adozione di un codice deontologico consente di definire i limiti del rapporto tra il beneficiario e il CFP e di indicare gli obblighi che entrambe le parti si assumono quando si impegnano presso il centro di formazione.

I passaggi per un codice deontologico efficace sono i seguenti:

1- Definire lo scopo

Lo scopo principale dell'adozione di un Codice di condotta in un centro di formazione professionale è la promozione di un ambiente di apprendimento sicuro, rispettoso e produttivo

in cui tutti i membri possano avere successo. Funge da quadro di riferimento che definisce chiare aspettative di comportamento per tutti coloro che sono coinvolti nel processo educativo. Il codice contribuisce a garantire che i beneficiari comprendano le proprie responsabilità e gli standard di comportamento necessari a sostenere il loro sviluppo accademico e professionale. Allo stesso modo, fornisce una guida a docenti, formatori e personale amministrativo, rafforzando il rispetto reciproco e la responsabilità a tutti i livelli dell'istituzione. Con il coinvolgimento di questi principali soggetti interessati – beneficiari, docenti e personale amministrativo – nel processo di sviluppo, il codice diventa un accordo comune che riflette i valori e la cultura del CFP, garantendo la titolarità collettiva e l'impegno a mantenere un'atmosfera di apprendimento positiva e inclusiva.

2- Raccogliete informazioni e allineatevi ai valori fondamentali del centro

Questo è un passo importante per lo sviluppo di un Codice di Condotta in linea con i valori fondamentali del centro di istruzione e formazione professionale. Questo processo prevede discussioni aperte e consultazioni per determinare quali comportamenti sono considerati accettabili e quali no, assicurando che le aspettative siano chiaramente definite e comprese. È inoltre importante esaminare le sfide che studenti, insegnanti e personale devono affrontare nell'ambiente di apprendimento, poiché queste conoscenze aiutano a formulare linee guida comportamentali realistiche e di sostegno.

Il Codice dovrebbe includere riferimenti a sistemi di supporto, quali servizi di salute mentale, consulenza e procedure di reclamo, per aiutare le persone a gestire le difficoltà e a risolvere adeguatamente i conflitti.

Durante l'intero processo, i principi guida del rispetto, della responsabilità, dell'integrità, dell'inclusione e della sicurezza dovranno rimanere in primo piano, costituendo il fondamento etico su cui si costruiscono la cultura e la comunità del centro.

3- Redazione del codice

È importante garantire che il documento sia chiaro, conciso e scritto in modo da essere facilmente comprensibile da tutti i membri della comunità del centro di formazione professionale. Il linguaggio deve essere semplice e inclusivo, riflettendo i diritti e le responsabilità di tutti i membri: studenti, insegnanti e personale.

Il codice dovrebbe iniziare descrivendo le aspettative fondamentali che guidano il comportamento quotidiano, come la frequenza regolare, il comportamento rispettoso e la collaborazione efficace tra coetanei e docenti. Dovrebbe inoltre definire chiaramente i comportamenti inaccettabili, compresi gli atti di molestia, discriminazione, disonestà o frode, sottolineando che tali azioni minano i valori e l'integrità dell'istituzione. Inoltre, il Codice deve specificare le conseguenze del mancato rispetto di tali norme, garantendo che le misure disciplinari siano eque, coerenti e trasparenti.

Parallelamente a questi requisiti, dovrebbero essere istituite procedure chiare di segnalazione e reclamo per dare a tutti la possibilità di esprimere preoccupazioni o segnalare violazioni.

L'inclusione di meccanismi di supporto (consulenza, orientamento, mediazione) rafforza l'impegno dell'istituzione sia in termini di responsabilità che di cura, aiutando le persone a imparare dai propri errori e contribuendo positivamente alla comunità di apprendimento.

4- Formalizzate e diffondete il codice

Dopo lo sviluppo collaborativo del codice etico, questo dovrebbe essere condiviso in modo efficace a tutto il CFP. Questo processo inizia con l'approvazione ufficiale da parte del direttore o del responsabile dell'ente, garantendo che il codice sia ufficialmente riconosciuto come linea guida. Una volta approvato, il documento dovrebbe essere facilmente accessibile a tutti, pubblicandolo in diversi formati, come copie cartacee, distribuzioni via e-mail, ecc.

La presentazione del Codice durante le sessioni di orientamento e inserimento del personale contribuisce a radicare i suoi principi nella cultura del centro sin dall'inizio. Per rafforzare il senso di responsabilità e la responsabilità condivisa, sia i beneficiari sia il personale dovrebbero essere invitati a firmare un modulo di conferma che attesti di aver letto, compreso e accettato di rispettare il Codice.

Attraverso queste azioni, il CFP dimostra concretamente il proprio impegno nel mantenere un ambiente di apprendimento rispettoso, trasparente e coeso.

5- Monitorare e rivedere regolarmente

Il Codice è un documento che deve essere rivisto annualmente. I CFP possono raccogliere osservazioni e commenti relativi all'anno precedente per apportare eventuali adattamenti o aggiornamenti. Stakeholder, beneficiari e personale potrebbero aver affrontato nuove sfide o avere suggerimenti da condividere: si tratta di informazioni preziose per migliorare il Codice e mantenerlo rilevante.

Allo stesso tempo, il Codice non deve risultare troppo lungo né difficile da comprendere. È un documento dinamico, che deve rimanere reattivo, accessibile e il più possibile chiaro.

Gli elementi fondamentali che di norma sono inclusi in un buon Codice o accordo sono i seguenti:

- Regole di presenza e puntualità.
- Regole di sicurezza e igiene.
- Rispetto della diversità e dell'inclusione.
- Uso di telefoni cellulari e dispositivi.
- Aspettative di partecipazione. Dati chiari, se necessario.
- Regole di feedback e comunicazione. Canali e referente.
- Procedure di risoluzione dei conflitti. Compreso il nome della persona che fungerà da mediatore in caso di controversia.
- Conseguenze chiare in caso di mancato rispetto delle regole.
- Raccogliere commenti annualmente
- Adattamento in base alle nuove sfide o al contributo degli stakeholder
- Mantenere il codice dinamico e reattivo

La negoziazione di un codice etico non riguarda solo la gestione del comportamento: è uno strumento pedagogico che sostiene l'apprendimento, la professionalità e l'empowerment. È in linea con gli obiettivi dei CFP: non solo insegnare competenze, ma preparare persone complete, responsabili e pronte per il mondo del lavoro.

VALUTAZIONE DEI BISOGNI

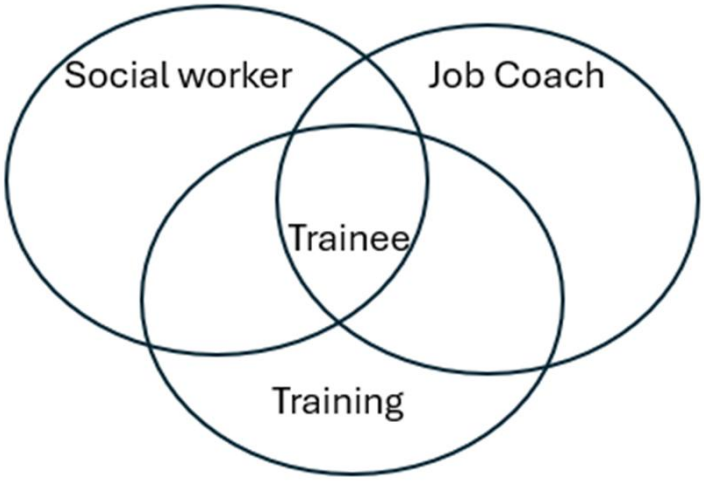
La valutazione delle esigenze pedagogiche dei beneficiari e del personale che li supporta in un CFP può avvenire in vari modi.

Prima di raccogliere le informazioni, dovremmo chiarire se vogliamo valutare le esigenze dei singoli beneficiari, del gruppo o del CFP. Considerate inoltre se ci si concentra sulle competenze tecniche, sulle competenze pratiche, sulle competenze trasversali, sul benessere, ecc.

Come possiamo effettuare questa valutazione?

- Interviste e discussioni
- Questionari
- Valutazioni delle competenze
- Gruppi di discussione
- Osservazioni del formatore e del personale
- Consultazione con il mercato del lavoro
- Consultazione con gli stakeholder sterni

Si tratta di un processo multilivello. Funziona meglio quando combina sistematicamente strumenti con approcci incentrati sulla persona.
Come esempio indicativo di questo approccio multidimensionale, includiamo l'immagine disegnata da uno dei direttori di un CFP in Belgio, in cui il beneficiario dovrebbe essere al centro e i professionisti dell'ente dovrebbero lavorare in modo collaborativo:



Per la valutazione dei bisogni, proponiamo i seguenti passaggi:

Raccogliete dati in modo qualitativo e quantitativo (sia per i beneficiari che per i formatori) È possibile utilizzare strumenti semplici come questionari di autovalutazione (ad es. Lo strumento 1° Sessione di Consulenza Personale nella Fase di Accoglienza del percorso) o strumenti più approfonditi come i test di personalità (ad es. il test di Holland) Anche gli incontri individuali sono importanti per la raccolta di dati qualitativi.

Pianificate incontri regolari per incrociare le informazioni (ad es. auto-monitoraggi dei beneficiari rispetto alle osservazioni dei formatori). Dedicare un po' di tempo a queste informazioni incrociate è essenziale nel processo di inserimento.

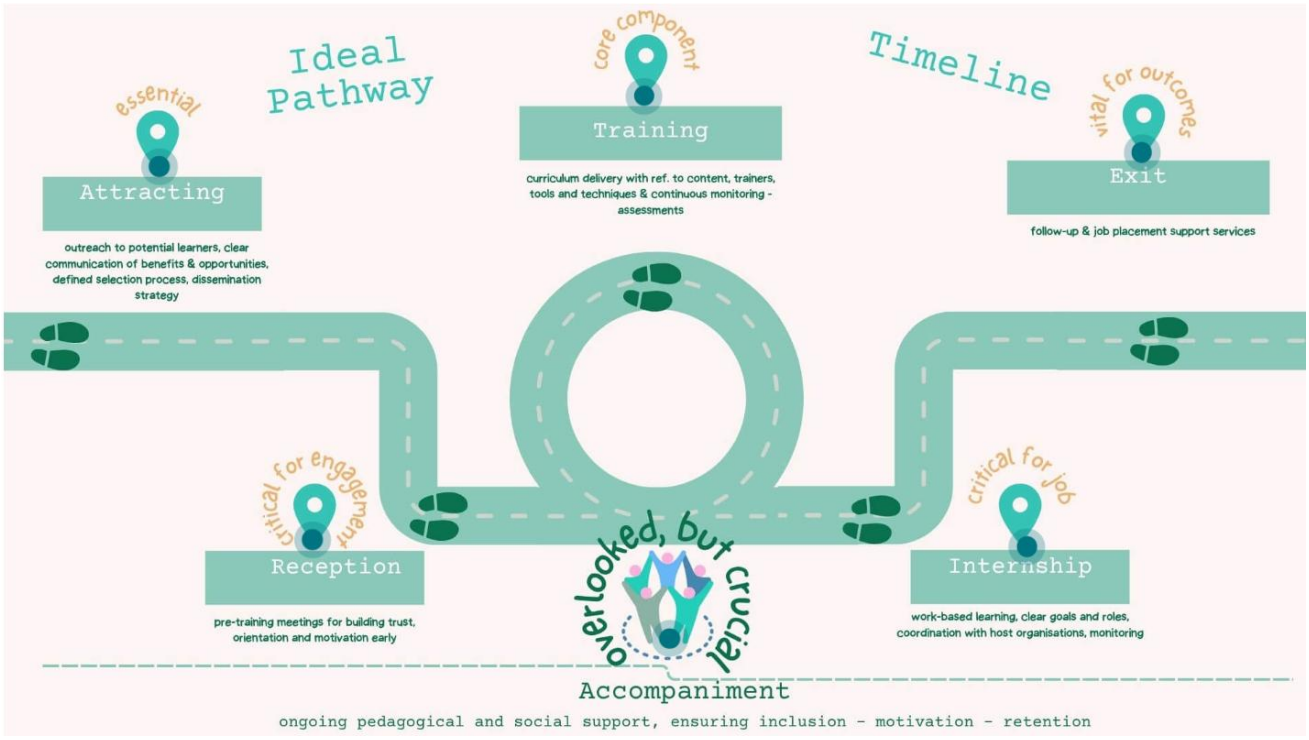
Analisi e gerarchizzazione: esaminate sia gli adeguamenti a breve termine della formazione sia i piani di sviluppo a lungo termine.

Rendete la valutazione un processo continuo, non un'attività una tantum. Possiamo trovare molti esempi di valutazioni negli Strumenti presentati sulla piattaforma GAP, per citarne alcuni:

- Piano d'azione digitale
- 1ª Sessione di Consulenza Personale
- Valutazione della fiducia in se stessi
- Piano d'azione per l'inclusione
- Tabella di valutazione dei progressi
- Matrice del profilo aziendale

PERCORSO IDEALE HTTPS://PLATFORM.PROJECT-GAP.EU/TOOLS/GAPS-PATHWAY/

I partner hanno valutato le procedure seguite dai CFP nei rispettivi paesi durante lo sviluppo dei moduli di formazione. Sulla base di ciò, **è stato creato** un "percorso ideale" in sei fasi che funge da spina dorsale del progetto GAP, facilitando la scelta dello strumento giusto per i professionisti nei CFP.



Nel progettare il percorso, ci concentriamo su idee o concetti principali che si estendono orizzontalmente in queste fasi:

Partecipazione: rafforza la coesione sociale e la resilienza economica, garantendo così che persone provenienti da contesti diversi — comprese quelle con disabilità, gli immigrati, le donne e altri gruppi sottorappresentati — abbiano pari accesso alla formazione, ai servizi di sostegno all'occupazione e alle opportunità. Sviluppare percorsi inclusivi individuando e affrontando gli ostacoli alla partecipazione, offrendo un sostegno personalizzato e approcci flessibili che rispondano alle esigenze di TUTTI i beneficiari.

Servizi di alta qualità: I percorsi di istruzione e formazione professionale sono considerati al pari dell'istruzione generale; è quindi fondamentale garantire servizi di alta qualità, sia nello sviluppo delle competenze sia nell'acquisizione delle conoscenze di base, assicurando al tempo stesso un accesso effettivo all'istruzione superiore.

Approccio personalizzato: avete a che fare con un gruppo target eterogeneo, quindi create piani d'azione personalizzati con obiettivi specifici e realizzabili, tenendo conto delle individualità, dei punti di forza e delle debolezze dei partecipanti.

Rilevanza per il mercato del lavoro: Le imprese, le associazioni professionali, le camere di commercio e altri attori del settore rappresentano gli interlocutori chiave del mercato del lavoro; è quindi essenziale instaurare partnership solide e reciprocamente vantaggiose e identificare con precisione le esigenze del mercato. Coinvolgendo tutti questi soggetti è possibile sviluppare un curriculum formativo innovativo e aggiornato, in linea con le evoluzioni del settore

L'identificazione degli strumenti che facilitano i processi nei CFP è un passo importante verso una migliore comprensione complessiva da parte del personale e dei beneficiari. Questa comprensione può essere raggiunta seguendo il percorso ideale o almeno adattandolo alle esigenze specifiche di ogni centro.

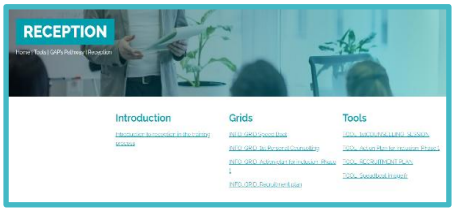
I 6 PASSI DEL PERCORSO IDEALE:

Attrazione dei beneficiari



L'attrazione dei beneficiari rappresenta un passaggio essenziale per garantire il successo dei programmi di istruzione e formazione professionale e favorirne l'effettivo inserimento nel mercato del lavoro. Una strategia ben strutturata non solo aumenta il numero dei partecipanti, ma assicura anche che i candidati più idonei accedano ai percorsi formativi, massimizzando le loro opportunità di sviluppo professionale e di occupazione

Accoglienza dei beneficiari



L'accoglienza rappresenta il periodo che va dal primo contatto con il beneficiario fino all'avvio effettivo della formazione.

Dal punto di vista pedagogico, questa fase comprende diverse attività fondamentali, tra cui:

- l'avvio del processo di personalizzazione del progetto formativo del beneficiario;
- la realizzazione della valutazione iniziale;
- la valutazione e l'autovalutazione da parte dei beneficiari;
- l'identificazione preliminare di eventuali esigenze specifiche.

Si tratta di momenti essenziali per garantire che ogni partecipante inizi il percorso formativo con una chiara consapevolezza dei propri bisogni, competenze e obiettivi, facilitando così una presa in carico efficace e un apprendimento più mirato.

Formazione



La Formazione è il processo di miglioramento delle competenze, delle conoscenze e delle capacità di una persona al fine di migliorare le sue prestazioni in una determinata attività o settore.

La ricerca continua, autonoma e volontaria di informazioni e competenze durante tutta la vita di una persona è nota come apprendimento permanente. Comprende lo sviluppo sociale, professionale e personale oltre all'istruzione formale.

È essenziale per un inserimento lavorativo di successo, poiché fornisce alle persone le competenze, le capacità, le informazioni e la fiducia in se stessi necessarie per integrarsi e avere successo nel mondo del lavoro.

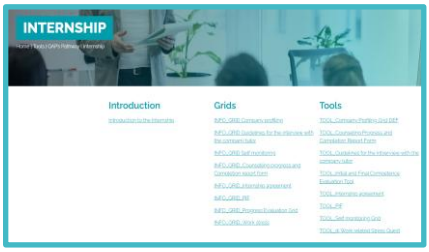
Accompagnamento pedagogico e sociale



Un elemento fondamentale del percorso formativo per l'inserimento nel mercato del lavoro è il continuo accompagnamento pedagogico e sociale (sostegno), che non solo migliora le capacità dell'individuo, ma facilita anche una più ampia integrazione sociale ed economica.

Tirocinio

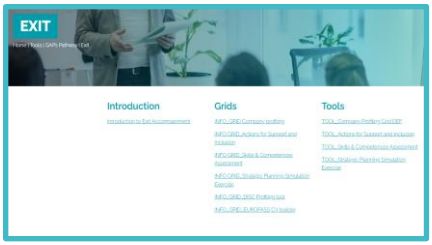
Una componente essenziale dell'Istruzione e Formazione Professionale (IFP) è il tirocinio, inteso come un'esperienza di apprendimento breve ma strutturata che coinvolge gli studenti in un contesto professionale reale. Attraverso questa modalità si colma il divario tra insegnamento teorico e applicazione pratica, offrendo ai discenti l'opportunità di sviluppare, mettere in pratica e consolidare le proprie competenze in linea con le esigenze del mercato del lavoro.



Accompagnamento in uscita

L'accompagnamento in uscita svolge un ruolo fondamentale nella preparazione dei beneficiari all'ingresso nel mercato del lavoro.

Garantisce che i beneficiari non solo completino con successo la loro formazione, ma passino anche efficacemente al mondo del lavoro.



STRUMENTI DI NETWORKING DELLE PARTI INTERESSATE HTTPS://PLATFORM.PROJECT-GAP.EU/TOOLS/WORKING-WITH-STAKEHOLDERS-AND-NETWORKING/

Nell'ambito del progetto GAP è stata inoltre elaborata una guida dedicata allo sviluppo della rete attorno a un CFP. Il networking riveste un ruolo fondamentale per gli studenti: amplia le loro prospettive, aumenta le opportunità di inserimento professionale e favorisce il successo nel loro percorso di transizione verso il lavoro.Ogni fase del percorso formativo coinvolge diversi stakeholder che compongono questa rete, contribuendo con competenze, risorse e punti di vista complementari e rendendo così più solida ed efficace l'intera esperienza di apprendimento.

La creazione di engagement in un CFP consiste nel coinvolgere i beneficiari nel processo di apprendimento in modo significativo, motivante e capace di promuovere empowerment — a livello emotivo, cognitivo e comportamentale.

Il progetto GAP propone una guida pratica per sostenere i beneficiari nel loro percorso verso l'occupazione.

Nei CFP possiamo considerare la Rete Formativa come il collegamento tra diversi stakeholder, quali scuole, insegnanti, istituzioni, datori di lavoro, ONG e responsabili politici, tutti elementi fondamentali per migliorare la qualità, la pertinenza e la partecipazione alla formazione.

Il progetto GAP mira a sostenere i CFP nella creazione di reti con gli attori locali, mettendo in collegamento partner capaci di sviluppare e offrire tirocini assistiti nel territorio. L'obiettivo è costruire percorsi che accompagnino le persone disoccupate verso un'occupazione retribuita e sostenibile.

La collaborazione con stakeholder e la creazione di una rete di cooperazione sosterranno i CFP nelle diverse fasi del percorso del progetto GAP, quali:

- Attrazione e accoglienza dei beneficiari
- Formazione
- Tirocinio
- Accompagnamento in uscita

Il coinvolgimento degli stakeholder locali può rappresentare una sfida che richiede competenze diversificate.

Sulla piattaforma GAP sono disponibili strumenti utili per individuare e analizzare tutti i fattori rilevanti legati agli stakeholder: ruoli, interessi, livello di influenza (alto, medio, basso) e modalità di coinvolgimento. Tra questi strumenti figura la Matrice Potere–Interesse per l'Iniziativa per l'Occupazione, concepita per supportare l'ente nella raccolta e nell'organizzazione sistematica delle informazioni sugli stakeholder. La matrice può essere aggiornata in qualsiasi momento e dovrebbe essere conservata in una cartella condivisa dell'ente di formazione professionale, così da garantire che tutto il personale coinvolto nei tirocini o apprendistati abbia accesso alle informazioni e possa contribuire al loro aggiornamento.

Reclutamento e accoglienza dei beneficiari:

- Comprendere il contesto locale ed economico, identificare il gruppo target (NEET, disoccupati, persone insoddisfatte del loro attuale posto di lavoro, ecc.) e informarsi **su** quali siano i requisiti legali e i possibili incentivi per la formazione di questo gruppo, tenendo conto dei cambiamenti politici in atto che possono influire sulle esigenze.
- Identificare gli stakeholder che possono sostenere questa fase, ad esempio uffici di collocamento locali o responsabili politici interessati al nostro punto di vista sugli strumenti di inserimento nel mercato del lavoro
- Identificazione degli strumenti per la collaborazione con gli stakeholder (creazione e mantenimento di contatti, accordi, feedback)

Formazione

- Gli stakeholder possono convalidare i programmi di studio e le competenze e abilità che dovrebbero essere in linea con le esigenze del mercato del lavoro o con le esigenze specifiche dei clienti (di diversi settori)
- Identificare gli stakeholder, ad esempio aziende private, sindacati, associazioni di imprese e università

- Identificazione degli strumenti di collaborazione con gli stakeholder (creazione e mantenimento di contatti, accordi/contratti, sondaggi/interviste per ottenere feedback, valutazione prima e dopo gli interventi)

Tirocinio

- Identificate innanzitutto le organizzazioni interessate a offrire tirocini: aziende, industrie, enti pubblici, ONG, ecc.
- Identificazione degli strumenti di collaborazione con i fornitori di tirocini (contatti, accordi, feedback, valutazione degli interventi, ecc.)

Accompagnamento all'uscita

- Comprensione del contesto economico locale e delle attuali opportunità di lavoro
- Identificare gli stakeholder: uffici di collocamento, aziende
- Identificazione degli strumenti per la collaborazione con gli stakeholder (creazione e mantenimento dei contatti, accordi/contratti, feedback)

Il coinvolgimento degli stakeholder e la creazione di una rete sono molto importanti per il buon funzionamento di un CFP Mantenendo una collaborazione attiva con terzi —come imprese, autorità pubbliche, partner sociali, organizzazioni comunitarie e famiglie— i CFP garantiscono che i loro programmi rimangano in linea con le esigenze del mercato del lavoro e rispondano alle esigenze della società. Una rete ben strutturata facilita lo scambio di informazioni, sostiene la progettazione di opportunità di apprendimento sul posto di lavoro e rafforza il passaggio dei beneficiari dalla formazione all'occupazione. Inoltre, rafforza la capacità del CFP di innovare, condividere risorse e migliorare continuamente. Nel quadro del progetto GAP, la partecipazione delle parti interessate non è quindi un'attività marginale, ma un **meccanismo fondamentale** a sostegno dell'occupabilità, dell'inclusione e della sostenibilità istituzionale a lungo termine.

VALUTAZIONE CONTINUA

La valutazione continua consente di verificare che il programma di studi e le competenze insegnate rimangano allineati all'attuale domanda del mercato del lavoro, fornendo agli studenti competenze spendibili, migliorando la qualità dell'insegnamento e rafforzando i legami con il settore.

Nel progetto GAP, la valutazione riveste un ruolo centrale: garantisce che il processo formativo rimanga dinamico, reattivo e coerente sia con lo sviluppo dei discenti sia con le esigenze del mercato. Non si limita a un controllo periodico delle conoscenze, ma viene concepita come un processo continuo di osservazione, riflessione e adattamento, che accompagna i partecipanti lungo tutto il loro percorso di apprendimento e inserimento professionale.

La valutazione funge inoltre da ponte tra formazione e occupabilità, permettendo ai CFP di monitorare i progressi, individuare tempestivamente eventuali lacune e fornire un feedback utile a sostenere la crescita, la motivazione e la preparazione dei discenti.

Ciò è particolarmente importante nella formazione professionale, dove le competenze pratiche, gli atteggiamenti e le abilità sociali possono svilupparsi gradualmente attraverso l'esperienza e la riflessione. Integrando valutazioni formative regolari — come attività di autovalutazione, valutazioni tra pari e osservazioni sul posto di lavoro — i CFP garantiscono che i beneficiari rimangano attivamente coinvolti nel proprio processo di apprendimento e comprendano come le loro competenze si traducano in contesti professionali.

Nella metodologia GAP, la valutazione continua sostiene anche la garanzia della qualità e il miglioramento dell'intero sistema di formazione. Consente ai formatori e ai coordinatori di raccogliere dati su ciò che funziona e su dove sono necessari adeguamenti, sia a livello individuale che istituzionale. Questo ciclo di feedback rafforza i principi di eccellenza, adattabilità e centralità del beneficiario su cui si basa l'approccio del progetto GAP. Inoltre, garantisce la coerenza tra le diverse fasi del percorso GAP - dall'orientamento e dalla formazione all'inserimento e al monitoraggio - mantenendo un chiaro collegamento tra obiettivi, risultati di apprendimento e prestazioni nel mondo reale.

Su scala più ampia, la valutazione continua contribuisce allo sviluppo di una cultura della riflessione e dell'apprendimento permanente nei CFP. Incoraggia sia i formatori che i beneficiari a considerare l'apprendimento come un processo in evoluzione e non come un obiettivo statico. Questo approccio è indispensabile per promuovere l'occupabilità e l'adattabilità nei mercati del lavoro in rapida evoluzione. Integrando pratiche di valutazione continua nelle loro operazioni quotidiane, i CFP non solo rafforzano l'efficacia della formazione, ma garantiscono anche che i loro programmi rimangano pertinenti, inclusivi e orientati al futuro.

In definitiva, nel progetto GAP, la valutazione continua costituisce uno strumento fondamentale per colmare il divario tra la formazione e il mondo del lavoro. Consente ai beneficiari di appropriarsi dei propri progressi, permette ai docenti di adattare il sostegno alle esigenze individuali e fornisce agli enti i dati necessari per mantenere una formazione professionale efficace e di alta qualità.

Nell'ambito del progetto GAP, la valutazione continua non si limita alla misurazione dei risultati alla fine di un percorso. Si tratta di un processo continuo che monitora i progressi, individua le sfide e guida il miglioramento lungo tutto il percorso formativo. Questo approccio consente ai formatori e ai coordinatori di adattare le strategie didattiche in tempo reale, garantendo che ogni beneficiario riceva un sostegno personalizzato e raggiunga uno sviluppo concreto delle competenze.

Inoltre, la valutazione continua rafforza il ciclo di garanzia della qualità nei CFP fornendo informazioni documentate sull'efficacia dei metodi didattici, sulla pertinenza dei contenuti formativi e sull'impatto complessivo sull'occupabilità. Promuove inoltre la comunicazione tra beneficiari, formatori e imprese, creando una cultura del feedback che rafforza la motivazione e la responsabilità.

In sostanza, nell'ambito della metodologia GAP, la valutazione continua funge da ponte tra apprendimento e pratica, aiutando i CFP a migliorare costantemente i loro approcci, a convalidare i progressi e a mantenere l'eccellenza nella preparazione professionale

SOSTENIBILITA

Comprende l'allineamento delle pratiche didattiche, dei programmi di studio e delle collaborazioni con obiettivi economici, sociali e ambientali a lungo termine.

Ciò potrebbe avvenire attraverso:

Rafforzamento delle collaborazioni con il mercato del lavoro: collaborazione con imprese sostenibili e leader del settore per garantire che la formazione rifletta le reali esigenze del mercato del lavoro.

Incoraggiare l'apprendimento sul posto di lavoro, come l'apprendistato e i tirocini in settori fortemente orientati alla sostenibilità (ad esempio, energie rinnovabili, edilizia verde).

Promuovere l'apprendimento permanente e l'aggiornamento delle competenze. Garantire che gli studenti adulti e i lavoratori in fase di transizione possano accedere a programmi di formazione pertinenti. I CFP devono adottare percorsi formativi flessibili e modulari, ove possibile, che consentano agli adulti di partecipare all'apprendimento in base alle loro condizioni professionali e personali. Ciò include l'offerta di corsi part-time, serali e online che rendono possibile la partecipazione a chi già lavora o si trova in una fase di transizione professionale. L'uso di strumenti didattici misti e digitali — come la piattaforma GAP per i professionisti dei CFP — può migliorare ulteriormente l'accessibilità, consentendo agli studenti di progredire al proprio ritmo, mantenendo al contempo un equilibrio tra responsabilità di apprendimento e lavorative.

Promuovere l'impegno locale e comunitario Incoraggiare i CFP a collaborare con le comunità locali e imprese.

Integrazione delle competenze verdi e digitali nei programmi di studio. Fornire agli studenti competenze trasversali

La sostenibilità dell'apprendimento permanente dipende anche dalle politiche pubbliche e dai meccanismi di finanziamento che forniscono incentivi alla partecipazione. I CFP dovrebbero collaborare con le autorità pubbliche e imprese per istituire sistemi di finanziamento, buoni per la formazione o modelli di cofinanziamento che rendano la formazione degli adulti economicamente sostenibile. L'integrazione del percorso ideale del progetto GAP nelle strategie nazionali o regionali di apprendimento permanente potrebbe favorire la disponibilità di risorse continue e l'impegno istituzionale.

RINGRAZIAMENTI

Vorremmo ringraziare tutti i CFP e i professionisti che hanno partecipato, condividendo con noi la loro visione e illustrando i processi e gli strumenti utilizzati per rendere efficaci i loro percorsi formativi, oltre a indicarci gli aspetti che richiedono ulteriori miglioramenti. Per raggiungere l'obiettivo complessivo, sono state realizzate 27 interviste semi-strutturate, in presenza e/o online, supportate da un apposito questionari

In totale, 27 hanno risposto ai questionari:

Belgio 7 enti dell'AID. AID Soleimont, Le Perron du Lilon, Coften, Alter Form, Agora, CEFAID, La Chom'hier.

Grecia: 4 enti del MEK (Comune di Thermi - Servizi per l'occupazione, KDB Stathis Pantazis, KDB KPP, Università della Macedonia)

Bulgaria 7 enti del TTB (Università di Biblioteconomia e Tecnologie dell'Informazione, AED Bansko, Associazione con attività di utilità sociale LEDA- Razlog, Centro di formazione professionale presso il Center for Development and Success Ltd, WIFI Bulgaria, PI EM CONSULTING LTD, Edih Trakia)

Italia: 4 enti di FLC (CFP Fondazione Luigi Clerici di Ancona, CFP Fondazione Luigi Clerici di Milano Montecuccoli, CFP Fondazione Luigi Clerici di Milano San Giuliano, CFP Fondazione Luigi Clerici di Milano Lodi e Filippo Rosati, formatore specializzato nell'orientamento e nell'inserimento nell'IFP e negli istituti tecnici

Romania 5 enti dell'ACDC (Università di Suceava, Istituto Bucovina, Ufficio per l'Impiego di Suceava, Ufficio per l'Impiego di Botosani, Camera di Commercio di Botosani)

I questionari sono stati distribuiti tra maggio e luglio 2024, mentre i risultati sono stati raccolti fino a ottobre 2024.

La presente pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario della Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+. Le informazioni e le opinioni espresse in questa pubblicazione sono quelle degli autori. La Commissione europea e l'Agenzia nazionale belga non possono essere ritenute responsabili dell'uso che può essere fatto delle informazioni contenute nel presente documento.