



SECOND CHANCE

Linee guida & Toolbox

Italiano

SECOND CHANCE

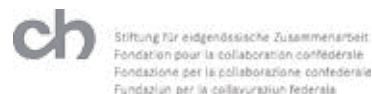
Contact us

Conferenza della Svizzera italiana
Per la formazione continua degli adulti
via Besso 86
CH - 6900 Lugano-Massagno (Switzerland)

Phone +41 91 950 84 16

secondchanceproject.net

© Second Chance Project 2015



This project has been funded with support from the European Commission.
This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Coordinator



Core partners



Associated partners



SECOND CHANCE

Linee guida & Toolkit - Italiano

Indice

<i>Introduzione</i>	4
Sfide	5
1.1 Dispersione scolastica, abbandono scolastico prematuro e NEETs: rischi crescenti di esclusione	6
1.2 Strategie e politiche per promuovere l'inclusione in Europa	7
Azioni	9
2.1 Evitare l'esclusione sociale tramite percorsi alternativi di qualificazione	10
2.2 Il modello Second Chance	10
2.2.1 Modularizzazione e flessibilità del percorso formativo	12
2.2.2 Valutazione iniziale e riconoscimento della formazione precedente	14
2.2.3 Recupero delle competenze di base e delle competenze relazionali e trasversali tramite l'esperienza pratica	17
2.2.4 Personalizzazione del percorso formativo e coaching individuale	18
2.2.5 Progettazione di percorsi di formazione ed apprendimento orientati alle competenze	19
2.3 Formare i formatori	20
Toolbox	23
3. The Second Chance toolbox	24

Introduzione

In tutta Europa, e in particolare in paesi quali la Germania e la Svizzera (in cui i certificati di formazione professionale sono molto apprezzati dal mercato del lavoro), i rischi di disoccupazione e di emarginazione nel mercato del lavoro sono strettamente correlati ad un basso livello di qualificazione. Coloro che abbandonano prematuramente la scuola, siano essi giovani o adulti, incontrano sempre più difficoltà a trovare un lavoro stabile e solido, che offra qualcosa di più che semplici prospettive temporanee ed a breve termine. Queste difficoltà, ed i rischi connessi di emarginazione sociale, sono riconosciuti dalle politiche dell'UE. La revisione di medio termine del Programma Istruzione e Formazione 2020 dovrà indicare il recupero delle competenze di base e la lotta contro l'abbandono scolastico prematuro quali priorità fondamentali per i prossimi cinque anni. L'Agenda europea in tema di competenze, che dovrebbe essere approvata dal Consiglio nel 2016, si concentrerà sulle opportunità offerte dal progetto Second Chance (una seconda possibilità) quale obiettivo principale per combattere l'esclusione sociale, migliorare la qualità della forza lavoro e garantire cittadinanza attiva e coesione.

Il progetto Second Chance rappresenta un'esperienza coerente, anticipando le future priorità dell'Agenda europea. Esso mira a valorizzare e trasferire un modello completo - Jobstarter Connect, quale attuato dallo specifico progetto pilota EPRO - al fine di facilitare l'accesso alla formazione permanente e ad una qualificazione per ragazzi e giovani adulti non qualificati, che rientrano nella categoria di chi ha abbandonato prematuramente la scuola, (i cosiddetti early school leavers), dando loro una nuova opportunità.

I giovani adulti senza una qualifica meritano una particolare

attenzione, nella misura in cui di solito non hanno molte opportunità per recuperare e migliorare la loro condizione, ottenendo una qualifica con il sostegno delle politiche e dei finanziamenti pubblici. Sono particolarmente a rischio di esclusione, anche se le statistiche della disoccupazione normalmente sottovalutano questo fenomeno, perché questi giovani spesso vanno ad ingrossare le fila dei cosiddetti NEETs (coloro che non studiano, non lavorano e non si formano) ed in altri casi sopravvivono alternando esperienze di lavoro precario e temporaneo a periodi di disoccupazione in cui percepiscono sussidi. Marginalizzati nel mercato del lavoro, difficilmente concepiscono la formazione quale mezzo per migliorare la loro occupabilità. Il progetto mira chiaramente a fornire a questa categoria a rischio adeguate possibilità, prevenendo un loro processo di esclusione sociale e professionale a lungo termine.

Obiettivo delle linee guida

Queste linee guida mirano a presentare il modello Second Chance come un insieme integrato di procedure e mezzi, sostenibili in diversi contesti istituzionali, pensato per favorire il reinserimento di coloro che hanno abbandonato prematuramente la scuola e non hanno completato un percorso di qualificazione. Le linee guida si concentrano sulle sfide da affrontare e sulle azioni da intraprendere per fornire una "seconda possibilità" a coloro che non hanno una qualifica formale. Inoltre, le linee guida forniscono alcuni suggerimenti in merito alle competenze ed alle capacità necessarie per i formatori ed alle modalità per formare i formatori che si occupano di persone scarsamente qualificate



Sfide



1.1 Dispersione scolastica, abbandono scolastico prematuro e NEETs: rischi crescenti di esclusione

Modelli multidimensionali di esclusione

Termini quali “drop out”, “early school leavers” e “NEETs” hanno attirato l’attenzione dei politici a livello europeo, quali indicatori paradigmatici per il monitoraggio del mercato del lavoro e della situazione sociale dei giovani.

Anche se si discute ancora su tale tipo di concetti e non vi sono definizioni riconosciute a livello internazionale, questi termini sono frequentemente utilizzati a livello europeo per identificare i modelli multidimensionali di esclusione. Bassi livelli di istruzione spianano la strada a precarizzazione, disoccupazione, uscita dal mercato del lavoro e dipendenza a lungo termine dalla sicurezza sociale.

Secondo indagini recenti¹, coloro che abbandonano precocemente gli studi² corrono maggiormente il rischio di diventare NEET³; coloro che hanno un basso livello d’istruzione hanno una

1 Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Ufficio Pubblicazioni dell’Unione europea, Lussemburgo.

2 Il termine dispersione scolastica (drop out) fa riferimento all’abbandono di un programma d’istruzione o formazione prima del suo completamento. Questo termine indica sia il processo (il cosiddetto early school-leaving) che coloro che non riescono a completare un corso (i cosiddetti early school leavers). Oltre agli early school-leavers, i dropouts possono anche comprendere coloro che hanno completato il ciclo d’istruzione o formazione, ma non hanno superato gli esami finali (definizione basata sulla “Terminologia della politica europea d’istruzione e formazione”, Lussemburgo: Ufficio Pubblicazioni dell’Unione europea, 2014).

3 I NEETs: sono giovani che “non studiano, non lavorano e non si formano”. La definizione di NEET comprende i disoccupati (definizione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro - OIL) che non studiano e non si formano e gli inattivi (definizione dell’OIL) che non studiano e non si formano. I NEET sono spesso giovani che hanno abbandonato l’istruzione formale senza ottenere un livello di qualifica secondario superiore e che non sono più impegnati in alcun tipo di istruzione o formazione (i cosiddetti early school leavers).

probabilità tre volte superiore di diventare NEET rispetto a coloro che hanno un livello d’istruzione superiore.

Nell’attuale società della conoscenza e dell’informazione, l’acquisizione di una qualifica di livello secondario superiore è un requisito minimo per ridurre i rischi di esclusione dal mercato del lavoro. Al contempo, questo livello di qualifiche costituisce la base per partecipare ad un processo di formazione permanente. I giovani che abbandonano prematuramente la scuola, sia per scarso rendimento che per mancanza di motivazione, formano una categoria potenzialmente a rischio di disoccupazione di lunga durata e di dipendenza dalle prestazioni di sicurezza sociale.

“L’essere NEET ha gravi conseguenze negative per l’individuo, la società e l’economia. Trascorrere del tempo nella condizione di NEET può comportare una vasta gamma di svantaggi sociali, quali disaffezione, occupazione precarie e con scarse prospettive per il futuro, delinquenza giovanile e problemi di salute fisica e mentale [...] I NEET hanno un rischio maggiore di alienazione politica e sociale. Rispetto ai non-NEET, i NEET hanno un livello notevolmente inferiore d’interesse politico e d’impegno politico e sociale, nonché uno scarso livello di fiducia.” (Eurofound, 2012)

Alcune categorie della popolazione sono particolarmente colpite dal rischio di emarginazione ed esclusione. I dati relativi ai NEET ed in particolare ai cosiddetti early school leavers dimostrano che i giovani con una storia di migrazione, appartenenti alla cosiddetta “seconda generazione”, sono più rappresentati in questa componente della popolazione. I giovani migranti abbandonano spesso prematuramente il sistema dell’istruzione e della formazione professionale iniziale. Pertanto sono chiaramente



sovra-rappresentati nei gruppi a rischio di esclusione, a causa di alcuni fattori convergenti:

- difficoltà a trovare un'opportunità di apprendistato o tirocinio ed ottenere una qualifica iniziale (diploma di scuola secondaria superiore);
- scarso riconoscimento dei risultati dell'apprendimento precedente e delle qualifiche conseguite sul posto di lavoro;
- complessità e rigidità dei percorsi di qualificazione che consentono agli adulti di recuperare una qualifica d'istruzione e formazione professionale iniziale.

Offrire una seconda possibilità di qualificazione a questi soggetti è chiaramente una questione urgente in tutta Europa, sotto la spinta e la pressione di nuovi flussi d'immigrazione e la necessità di far fronte ai cambiamenti demografici, valorizzando tutte le risorse umane disponibili.

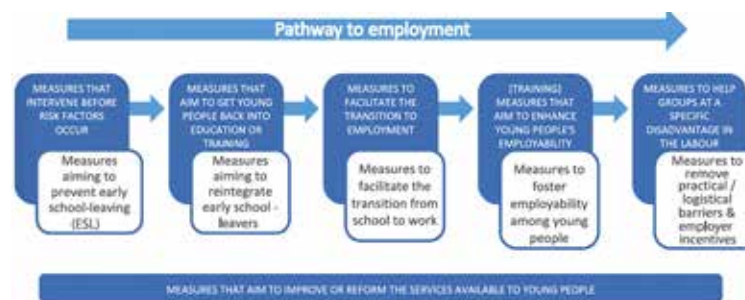
Il conseguimento di una qualifica costituisce una risorsa importante per i giovani, ad esempio per quei giovani che abbandonano prematuramente la scuola, per i NEET o per coloro che hanno bassi livelli di qualifica, che sono ad alto rischio di esclusione. Essere reintegrati nel sistema educativo e conseguire una qualifica è spesso il primo passo per un reinserimento nel mercato del lavoro. Ottenere una qualifica aumenta la fiducia in se stessi, la partecipazione alla vita sociale e l'occupabilità, il che significa anche garantire coesione sociale e competitività al sistema economico di un paese.

1.2 Strategie e politiche per promuovere l'inclusione in Europa

Consapevole dei rischi legati all'esclusione sociale dei ragazzi e dei giovani adulti, negli ultimi anni i paesi europei sembrano aver acquisito coscienza del fenomeno. Si avverte rinnovata l'urgenza di elaborare ed attuare politiche per riportare i giovani adulti all'interno del sistema d'istruzione o formazione per promuovere la loro opportunità sul mercato del lavoro.

Le politiche attuate in Europa per garantire una maggiore partecipazione dei giovani nell'istruzione e nell'occupazione coinvolgono una vasta gamma di diverse iniziative. Queste politiche spesso intervengono in diversi punti lungo il percorso verso l'occupazione, che descrive il viaggio dei giovani attraverso l'educazione formale e la loro transizione nel mercato del lavoro e nell'occupazione.

Figura 1.2.a



Fonte: Eurofound, 2012b

Come mostra la figura 1.2.a, nel corso degli ultimi decenni sono state adottate diverse misure per far fronte alle conseguenze dell'abbandono scolastico, la maggior parte delle quali volta



a prevedere ed anticipare i rischi di emarginazione, a fornire sostegno ed orientamento ai giovani (di 14/16 anni) nella fase di transizione tra la scuola dell'obbligo e la scelta di una carriera professionale. Di solito questo tipo di interventi sono volti a facilitare un rapido reinserimento dei cosiddetti early school leavers in un percorso di qualificazione.

Al contrario, meno attenzione è stata dedicata alla condizione dei giovani adulti - in particolare di età compresa fra i 18 ed i 25/27 anni, ma talvolta dipendenti dai sistemi di welfare anche oltre i 30 anni di età - che in ogni caso hanno abbandonato la formazione iniziale senza conseguire una qualifica, per vari motivi, legati alla loro biografia, alla mancanza di orientamento e guida o ad eventi della loro vita, non facili da prevedere ed affrontare.

La visione olistica delle qualifiche dovrebbe essere "temperata" da un'idea realistica di come le competenze sono elaborate, costruite e messe in pratica nel mondo del lavoro. Per affrontare le conseguenze dell'abbandono dell'istruzione e della formazione professionale iniziale, dovremmo immaginare strategie che diano agli early school leavers una "seconda possibilità" attraente dopo il mancato completamento della formazione iniziale. Questa seconda possibilità deve essere basata su percorsi di qualificazione flessibili e personalizzati che, lungi dal cercare di riportare queste persone "a scuola", mirino ad integrare l'apprendimento sul luogo di lavoro, le esperienze informali ed il recupero delle conoscenze, delle abilità e delle competenze di base in un contesto di apprendimento formale. Le esperienze di lavoro svolgono un ruolo fondamentale, ma di solito portano a qualifiche parziali, che dovrebbero essere prese in considerazione al momento

di ammettere questi soggetti in un percorso formativo. I percorsi di qualificazione Second Chance - spesso troppo esigenti (e frustranti) per i lavoratori stranieri e poco qualificati - dovrebbero essere più incoraggianti. Ad esempio:

- dovrebbero essere flessibili, basati su una valutazione delle competenze già esistenti, preparando ad una qualifica complessiva e completa, ma anche a fasi intermedie, e attivando un buon mix di apprendimento formale e informale;
- dovrebbero essere basati su unità di apprendimento e fasi di sviluppo;
- dovrebbero consentire il riconoscimento di parti di una qualifica completa (crediti da spendere per ulteriori sviluppi o per l'occupabilità).

Allegati:

A01 Stato dell'arte e politiche in nei paesi partner

A02 Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Ufficio Pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo

Allegati:
(click per aprire)



Azioni



2.1 Evitare l'esclusione sociale tramite percorsi alternativi di qualificazione

Per molti giovani, i percorsi che conducono dalla scuola al lavoro, non sono diritti, e quelli che vanno ad ingrossare le fila dei NEET si sono persi da qualche parte lungo il cammino. Pertanto le politiche che affrontano il problema dei NEET sono: sia interventi di prevenzione, che cercano d'impedire ai giovani di abbandonare questo percorso, o interventi che affrontano la questione cercando di rimettere i giovani 'in carreggiata' per far loro continuare la strada, sviluppare le loro capacità e partecipare attivamente alla società.

Il modello Second Chance fa parte della serie di misure attive che intervengono in una fase successiva sul percorso che porta all'occupazione. Ci saranno sempre giovani che, nonostante le diverse politiche e misure per prevenire l'abbandono scolastico o favorire un reinserimento precoce nel percorso dell'istruzione e della formazione professionale, non coglieranno l'opportunità di conseguire una qualifica tramite percorsi "tradizionali" d'istruzione e formazione professionale.

In questo senso il modello contribuisce all'attuazione del quadro strategico europeo ET2020 e si concentra sulla priorità europea d'inclusione sociale, favorendo la più ampia partecipazione alla formazione permanente, nell'ambito dello spazio europeo dell'apprendimento. In questo campo i cambiamenti sociali per tutti e la mobilità del lavoro sono rafforzati creando un criterio potenziato dell'UE per affrontare il problema dell'abbandono scolastico, tramite approcci multidimensionali, che integrino l'accesso al recupero di una qualifica, la valorizzazione dei contesti di apprendimento sul posto di lavoro ed il

riconoscimento/la validazione dei risultati dell'apprendimento informale.

2.2 Il modello Second Chance

Il modello Second Chance è destinato a fornire opportunità di formazione professionale ai giovani che non sono riusciti a completare il loro programma d'istruzione e formazione professionale.

Progettato per adattarsi alla realtà del settore del commercio al dettaglio, in particolare al contesto svizzero, il modello si basa su ipotesi semplici da trasferire ad altri contesti e ad altri settori economici.

Allegati:

A03 *Modello Second Chance*

A04 *Unità formative Second Chance*

Gruppo target

Il principale gruppo target al quale è indirizzato il modello Second Chance comprende giovani fino all'età di circa 26 anni, senza escludere adulti svantaggiati da lungo tempo e finiti in una situazione di dipendenza dalla sicurezza sociale, che non sono riusciti a completare il loro percorso di formazione professionale e/o sono attualmente disoccupati.

Escludendo i giovani con competenze di livello superiore (ad esempio, studenti liceali che hanno interrotto gli studi, ma tendono ad avere buoni risultati nella formazione professionale) - è realistico considerare i giovani che hanno incontrato difficoltà

Allegati:
(click per aprire)



nel passaggio dalla scuola secondaria inferiore ad un programma d'istruzione e formazione professionale secondario superiore.

Questo gruppo target può essere suddiviso come segue:

- giovani che - pur avendo trascorso un anno frequentando un corso che li preparasse per l'inserimento in un programma d'istruzione e formazione professionale (vedi le opzioni transitorie nella figura 1.2.a.) ed in un successivo semestre motivazionale - non sono riusciti a trovare un apprendistato o un tirocinio adeguato. Potenzialmente, questo è un gruppo target che generalmente (anche se non esclusivamente) registra scarsi risultati scolastici e "competenze relazionali e trasversali" (le cosiddette soft skills) poco sviluppate;
- giovani che si sono iscritti ad un programma d'istruzione e formazione professionale a doppio binario o scolastico, ma che lo hanno successivamente abbandonato. I motivi dell'interruzione possono essere molteplici e vari, dalla mancanza di motivazione per quella specifica occupazione, al disincanto per la scuola prescelta, alla mancanza di attitudine e ad altri problemi connessi al gruppo target precedentemente descritto.

Dato che il gruppo target è eterogeneo, prima d'intraprendere un progetto di formazione, la prima fase del modello Second Chance considera la valutazione delle competenze che questi giovani già possiedono. Ciò consentirà di determinare quale sia il giusto percorso per ogni situazione individuale e quali moduli complementari o di riparazione potrebbero essere consigliabili.

Obiettivi didattici

Lo specifico percorso didattico progettato nel corso del progetto si è concentrato sui risultati d'apprendimento relativi al ruolo professionale di commesso ed assistente di vendita. Al termine della formazione, si prevede che i giovani:

- si presentino adeguatamente ai potenziali datori di lavoro;
- ricevano, disimballino e sostituiscano la merce nel modo adatto ad ogni tipo di prodotto;
- mettano in mostra i prodotti in modo tale da incentivare le vendite;
- forniscano ai clienti una consulenza di base in fase di vendita e lancino semplici promozioni commerciali in aggiunta o quale integrazione alle attività di vendita già previste;
- utilizzino il registratore di cassa, ricevano il pagamento e diano il resto;
- scelgano e seguano un programma di formazione che corrisponda alle loro attitudini.



Scopi ed obiettivi della formazione

I principali obiettivi del modello formativo Second Chance sono:

- aiutare i ragazzi svantaggiati ed i giovani adulti appartenenti al gruppo target di cui sopra, ad entrare nel mondo del lavoro;
- consentire loro di recuperare le competenze di base ed auto-responsabilizzarsi e realizzarsi;
- consentire ai giovani di sviluppare competenze professionali in uno specifico settore professionale, partendo da un livello sostenibile di competenza (nel nostro progetto ci siamo concentrati sul settore del commercio al dettaglio, facendo riferimento alle competenze di base di commesso ed assistente di vendita);
- facilitare l'accesso alla formazione che porti fino ad un certificato o a un diploma federale d'istruzione e formazione professionale.

Elementi di trasferimento d'innovazione

Il programma di formazione è stato elaborato prendendo in considerazione le specifiche caratteristiche del modello tedesco "Abschlussorientierte modulare nachqualifikation"¹ ed ulteriormente sviluppato contemplando i seguenti aspetti innovativi:

- **Modularizzazione** ad articolazione in unità d'apprendimento del programma di formazione formale (complementare all'esperienza sul lavoro) con certificazione parziale di ciascun modulo.
- **Flessibilità e personalizzazione** del piano di formazione basate sulle richieste di formazione individuate durante la valutazione iniziale.

¹ Programma Tedesco sostenuto dal Ministero tedesco dell'Istruzione

- **Potenziamento** del ruolo della formazione sul lavoro durante tutto il periodo di formazione.
- Fase di **valutazione iniziale** per valutare le competenze di base e quelle relazionali e trasversali ed individuare l'istruzione, la formazione professionale e l'esperienza sul lavoro precedenti (ove esistano), nonché la mancanza di competenze e le competenze esistenti, definendo le necessità e le esigenze formative del soggetto.
- Fase di **formazione di base per responsabilizzare e reinserire** i soggetti nell'ambiente educativo e professionale, dando loro la possibilità di acquisire know-how professionale di base e colmare i fondamentali divari in termini di competenze.

2.2.1 Modularizzazione e flessibilità del percorso formativo

La modularizzazione dei percorsi formativi costituisce un elemento fondamentale per rendere le procedure di qualificazione più flessibili e coerenti con i processi d'apprendimento in cui le dimensioni esperienziali sono strettamente legate alla formazione non formale e formale.

Sulla base dell'esperienza acquisita realizzando la formazione modulare Second Chance, la modularizzazione dovrebbe prendere in considerazione alcune caratteristiche e concetti fondamentali:

- una visione coerente ed omogenea di ciò che un modulo rappresenta: proprio come gli elementi fondamentali di un sistema modulare, i moduli sono la componente di un percorso di apprendimento che porta sempre ad una competenza completa, consentendo al soggetto di eseguire,



ad un certo livello di responsabilità ed autonomia, specifici compiti e funzioni professionali o non professionali.

- Il principio di accumulazione degli esiti dell'apprendimento: in un sistema modulare, ciascun modulo è collegato ad altri moduli, che prevedono qualifiche parziali e totali. I moduli possono fare riferimento ad una competenza fondamentale (in questo senso una parte obbligatoria di un percorso di formazione) o ad una componente complementare (moduli a scelta). I moduli sono solitamente parte di uno o più aggregati, che formano kit corrispondenti ad un insieme di competenze che definiscono almeno qualifiche parziali.
- Il principio della certificazione degli esiti dell'apprendimento: in un sistema modulare anche le più piccole unità di un percorso di qualificazione sono certificate sulla base di una valutazione degli esiti dell'apprendimento, indipendentemente dalla modalità della loro acquisizione. I moduli prevedono normalmente il rilascio di un certificato.
- Un approccio basato sulle competenze per la descrizione delle qualifiche parziali e totali: i descrittori si basano sulla realtà dei processi di lavoro e le competenze descrivono un comportamento di successo in una situazione concreta (prestazione di lavoro). Pertanto le competenze sono descritte in termini di "essere in grado di ...", indipendentemente dal fatto che siano di tipo professionale o non-professionale. I descrittori che si basano sulle competenze possono essere integrati dall'articolazione dei risultati dell'apprendimento in conoscenze, competenze ed attitudini, mobilitati dai soggetti in una situazione di lavoro, al fine di svolgere il compito previsto.
- La valutazione di qualsiasi tipo di risultato di apprendimento:

i moduli sono descritti ed integrati da criteri ed indicatori per la valutazione degli esiti dell'apprendimento in modo tale che possano essere presi appieno in considerazione i risultati dell'apprendimento non formale ed informale.

- Il coinvolgimento degli stakeholder e degli attori nella progettazione, gestione ed aggiornamento delle qualifiche: qualsiasi sistema modulare comporta la creazione di un sito di coordinamento orientato alla carriera o di un comitato direttivo, responsabile della creazione dei moduli, dell'accREDITAMENTO e del coordinamento delle offerte formative modulari.
- Un sistema strutturato di garanzia della qualità: di solito gestito da un Comitato per la garanzia di qualità – che coinvolge gli stakeholder, le associazioni professionali e gli attori interessati - incaricato di garantire l'accREDITAMENTO

Esempio di struttura formativa modulare per il settore del commercio al dettaglio nel Canton Ticino (Svizzera)

La modularizzazione dei percorsi formativi nel settore del commercio al dettaglio nel Canton Ticino (Svizzera) è stata sviluppata secondo le normative professionali esistenti, ma con l'obiettivo di rendere l'approccio duale svizzero più flessibile e d'integrare meglio le esperienze di lavoro e la formazione di tipo formale. In Svizzera la modularizzazione dei percorsi di apprendimento è strettamente connessa alla realizzazione di principi e prassi di validazione dei risultati dell'apprendimento, secondo diverse modalità ed obiettivi.

In allegato, maggiori informazioni sul piano formativo e le unità di apprendimento.

A05: *Piano di formazione Second Chance*

Allegato:
(click per aprire)



delle offerte formative, di prendere decisioni in merito al rilascio delle qualifiche finali, parziali e complete, e di fornire la certificazione dei risultati dell'apprendimento informali/non formali.

Il modello Second Chance affronterà altresì uno dei principali ostacoli che normalmente si frappongono allo sviluppo di percorsi di qualificazione flessibili (personalizzati) basati su unità di apprendimento, rivolti ad adulti non qualificati: la mancanza di una massa critica di partecipanti a percorsi formativi flessibili, che trasformano molto spesso le offerte formative modulari in corsi preparatori tradizionali completi e rigidi, seguiti da un numero sufficiente di soggetti.

In realtà il modello sviluppato potenzia l'apprendimento esperienziale sul posto di lavoro e promuove il ruolo dei contesti e degli spazi di apprendimento non implicando la presenza in classe. La sostenibilità di questa caratteristica innovativa del modello Second Chance sarà possibile solo con un coinvolgimento attivo e con l'impegno delle associazioni imprenditoriali e delle imprese che svolgeranno un ruolo fondamentale nel fornire i contesti di apprendimento esperienziale.

2.2.2 Valutazione iniziale e riconoscimento della formazione precedente

I giovani adulti poco qualificati soffrono spesso di scarsi livelli di autostima, il che può influenzare le loro possibilità di entrare a far parte di un programma di formazione, di ottenere una qualifica ed infine trovare una situazione lavorativa stabile.

Tra gli ostacoli principali da affrontare vanno annoverati, ad esempio:

- la mancanza di fiducia ed autostima. Gli adulti poco qualificati e, in particolare, i disoccupati di lunga durata, sono spesso scoraggiati da una mancanza di fiducia e pagano lo scotto delle gravi difficoltà incontrate nell'avviare nuovi percorsi di formazione o nell'essere reinseriti in un ambiente di lavoro
- Scarsa motivazione. Una mancanza di fiducia ha spesso fatto sì che i soggetti scarsamente qualificati non abbiano avuto la spinta necessaria per iniziare nuovi corsi di formazione ed ottenere qualifiche; ciò è spesso il risultato di precedenti esperienze negative di lavoro e scolastiche
- Percezioni negative di apprendimento. I soggetti poco qualificati hanno spesso avuto scarso successo a scuola, il che ha creato risentimento - e paura - nei confronti dell'apprendimento. Questo processo porta spesso ad un circolo vizioso in cui un precoce fallimento porta al rifiuto ed alla mancanza di impegno nell'apprendimento, portando al fallimento continuo ed alla 'conferma' delle previsioni negative create precedentemente. Molti degli adulti scarsamente qualificati hanno lasciato prematuramente la scuola, prima del completamento degli studi o dell'acquisizione di qualifiche².

Inoltre le barriere personali quali le carenze del capitale umano (ad esempio, mancanza di esperienza lavorativa o una competenza ormai datata, competenze ormai obsolete, scarsa alfabetizzazione/comunicazione, scarse competenze informatiche e matematiche, mancanza di fiducia in se stessi, ecc.), la mancanza di qualifiche formali, le difficoltà nel matching fra domanda ed offerta di lavoro (mancanza di collegamenti con

² CEDEFOP (2013), Return to work. Work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market, Lussemburgo: Ufficio Pubblicazioni dell'Unione europea



il mercato del lavoro e con le reti d'imprenditori e datori di lavoro, mancanza di esperienza lavorativa, ecc.), la mancanza di fondi (ad esempio per entrare a far parte di un percorso formativo), i problemi di salute e le altre barriere personali possono compromettere fortemente un positivo reinserimento dei giovani adulti in un percorso formativo.

Il modello Second Chance cerca di affrontare questo tipo di difficoltà avviando una fase di valutazione iniziale in cui le carenze, i bisogni e le esigenze del soggetto, siano prese in considerazione per evitare o almeno ridurre al minimo eventuali insuccessi durante il percorso formativo.

Valutazione iniziale nell'ambito di un modello formativo che alterna formazione in aula e formazione pratica sul lavoro (il cosiddetto "school shop")

La valutazione iniziale fornita nel piano formativo svolge diverse funzioni importanti.

In primo luogo, è importante precisare che non si tratta di una valutazione nel senso stretto del termine, né di una valutazione selettiva (in ogni caso, l'utilità o la sostenibilità della formazione per ogni giovane è determinata sin dall'inizio). Si tratta piuttosto di un'analisi preliminare delle potenzialità del soggetto ed ha lo scopo di aiutarlo a diventare più consapevole di se stesso.

La valutazione iniziale è mirata ad un target di giovani che non hanno conseguito buoni risultati nella scuola dell'obbligo, che mancano di motivazione o hanno debolezze personali e che sono presumibilmente inattivi da tempo. La prima fase del processo è quella di fornire ai giovani delle basi pratiche che consentano loro di onorare gli impegni, attenersi ai programmi, restare in classe, dedicare una parte considerevole della giornata ad attività

strutturate, condividere lo spazio fisico con un gruppo di persone e mostrare interesse a stabilire nuove relazioni interpersonali. Tutti questi aspetti sono importanti per riprendere qualsiasi tipo di attività e non devono essere dati per scontati.

Nel modello Second Chance la metodologia adottata per la valutazione iniziale si basa soprattutto sul cosiddetto metodo "career circle", elaborato nel quadro di due precedenti progetti europei e, in particolare, nel progetto Youth2Work³ (2012-1-CH1-LEO05-00391).

Il Career Circle, già sperimentato con successo nel Canton Ticino (Svizzera), è un metodo basato sul coaching e sul mentoring di gruppo, sul sostegno tra pari finalizzato alla responsabilizzazione ed alla creazione di un senso di auto-efficacia tra i giovani partecipanti. Il metodo utilizza un approccio esperienziale e attivo, che è diverso dalle tradizionali metodologie in aula. Esso è rivolto ai giovani che possono aver avuto un'esperienza negativa a scuola.

Grazie all'effetto combinato di attività strutturate i partecipanti riescono, in un lasso di tempo relativamente breve, a migliorare considerevolmente il livello di auto-consapevolezza relativo agli aspetti che sono importanti per l'interazione interpersonale e professionale. Essi potranno vedere i propri obiettivi in modo più chiaro e stabilire una strategia a breve e medio termine per affrontare la loro situazione con maggiore ottimismo.

Al termine del processo i partecipanti avranno pensato in modo più attento alle loro risorse personali e sociali, saranno più consapevoli dei propri limiti e sapranno cosa fare durante

³ <http://www.youth2work.eu> (last visit 12.11.2015)



la formazione per superarli. Sulla base del loro piano formativo personalizzato, saranno scelte attività per sviluppare le competenze professionali e/o le competenze di base già esistenti (leggere, scrivere e far di conto, italiano L2).

I partecipanti condivideranno anche le loro difficoltà ed aspirazioni con il gruppo di lavoro, in un contesto protetto e rassicurante: il gruppo classe formativo di cui i partecipanti faranno parte nei sei mesi di formazione nell'ambito del modello Second Chance è un altro aspetto molto importante da gestire fin dall'inizio del processo. Questo aspetto è facilitato dal metodo proposto. I risultati della valutazione iniziale forniscono anche una solida base per il lavoro da svolgere nei mesi a seguire, durante gli incontri di coaching individuale tenuti per assistere i discenti, nonché per la formazione successiva e per gli sviluppi professionali dopo che i soggetti avranno completato la formazione.

Riconoscimento e validazione della formazione precedente

Il riconoscimento e la validazione della formazione precedente (RVPL) – con il quale le competenze e le conoscenze acquisite dai soggetti al di fuori dei processi di apprendimento formale sono valutati e ottengono il riconoscimento formale - sono diventati, negli ultimi anni, un tema sempre più importante nell'ambito delle politiche di formazione degli adulti europei. Il riconoscimento della formazione precedente è inteso come uno strumento per fornire un sistema più equo, più flessibile e più inclusivo per valutare e riconoscere l'apprendimento dei soggetti. Il processo di riconoscimento e validazione della formazione precedente offre la possibilità di ottenere risultati personali di apprendimento – indipendentemente dal contesto

e dalle modalità di apprendimento (ad esempio: apprendimento formale, non formale o informale) - valutati, riconosciuti e validati. Il processo di riconoscimento e validazione della formazione precedente può avvenire prima di un processo formale di apprendimento o nell'ambito di esso e potrebbe portare ad una qualifica.

Il riconoscimento e la validazione della formazione precedente può avvenire soltanto in presenza di un quadro consolidato di crediti, qualifiche e/o standard occupazionali su cui possono essere mappate le competenze e le conoscenze. In questo senso il riconoscimento e la validazione della formazione precedente sono strettamente legati ai quadri legislativi di ogni paese e devono essere attuati sulla base delle normative locali. Anche se il riconoscimento e la validazione della formazione precedente sono spesso espressamente consentiti da molte legislazioni e normative dei paesi europei, l'attuazione pratica incontra spesso difficoltà legate a diversi fattori quali: la mancanza di consapevolezza, la scarsa stima in merito alla procedura, la complessità del processo e le difficoltà nel raccogliere prove ed evidenze.

Tuttavia il riconoscimento e la validazione della formazione precedente possono offrire un'occasione importante a soggetti poco qualificati che sono alla ricerca di una seconda possibilità per ottenere una qualifica.

In particolare il riconoscimento e la validazione della formazione precedente:

- sono un modo per riportare coloro che si sono sentiti esclusi dall'istruzione all'interno di percorsi formativi di apprendimento e dar loro la possibilità di trovare posti di lavoro migliori,



- nonché per accrescere la motivazione e l'autostima;
- possono fornire maggiore flessibilità ed un percorso personalizzato nei sistemi d'istruzione e formazione, aiutando i soggetti a definire un piano formativo personalizzato per consentire loro di ottenere una certificazione finale.
- promuovono una cultura positiva dell'apprendimento in cui esso viene visto come un obiettivo raggiungibile e positivo per ogni individuo.

Al di là del requisito fondamentale di un quadro consolidato di qualifiche, al fine d'integrare con successo il riconoscimento e la validazione della formazione precedente nel modello Second Chance si consiglia di:

- accrescere la consapevolezza ed ottenere il consenso delle parti interessate, dei datori di lavoro e dei soggetti in fase di formazione;
- effettuare rigorosi processi di valutazione per garantire la qualità;
- ridurre al minimo la burocrazia e formare i soggetti nel corso del processo;
- dedicare risorse sufficienti per avere valutatori altamente specializzati che effettuino il riconoscimento e la validazione della formazione precedente;
- garantire un accesso, a costi ragionevoli, al riconoscimento ed alla validazione della formazione precedente (il che è particolarmente importante nel caso di candidati scarsamente qualificati o di soggetti con bassi livelli di competenze di base);
- prevedere una formazione separata per il recupero delle competenze di base e delle competenze relazionali e trasversali (le cosiddette soft skills), ove necessario;

- garantire ai providers l'autonomia necessaria per sviluppare procedure personalizzate per il riconoscimento e la validazione della formazione precedente, sulla base delle esigenze e delle risorse del gruppo target.

2.2.3 Recupero delle competenze di base e delle competenze relazionali e trasversali tramite l'esperienza pratica

Formazione di base sul posto di lavoro

Dopo il completamento della valutazione iniziale, i discenti saranno sottoposti a sei mesi di riqualificazione iniziale in un ambiente di apprendimento sul posto di lavoro (nel nostro progetto, rivolto al settore del commercio al dettaglio, sotto forma di "school shop"). Questa struttura è mirata ad offrire ai discenti la possibilità di confrontarsi sin da subito con uno specifico ruolo professionale tramite un percorso di breve termine che coniughi lezioni modulari in classe e formazione pratica. Questo efficace mix di teoria e pratica persegue tre obiettivi:

- l'alternanza tra formazione in aula e formazione pratica sul posto di lavoro è simile alla situazione formativa tipica dei programmi d'istruzione e formazione professionale a doppio binario. L'obiettivo è di dare ai giovani l'opportunità di sostituire le brutte esperienze scolastiche/formative che possono aver avuto in passato in questo tipo di formazione tradizionale con esperienze più positive;
- consentire ai discenti di comprendere in che modo concetti teorici e lezioni apprese in aula siano in realtà applicabili a situazioni di lavoro reali;
- utilizzare metodi adeguati per consentire ai discenti di



collegare i concetti astratti veicolati nelle lezioni in classe alle reali situazioni di lavoro.

Oltre ai moduli teorico-pratici relativi alle conoscenze ed alle competenze professionali, i discenti hanno la possibilità di frequentare moduli volti a migliorare la lingua di base e le competenze matematiche, per coloro che ancora non hanno le competenze di base che normalmente ci si aspettano da un giovane che abbia completato l'istruzione obbligatoria o che hanno bisogno di consolidare queste competenze di base. La decisione di partecipare o meno a questi moduli viene presa sulla base dei risultati della valutazione iniziale.

Inoltre, viene fornito il coaching individuale ai giovani che, sulla base della valutazione iniziale, si ritiene debbano notevolmente migliorare le proprie abilità relazionali e trasversali. Il coaching individuale può essere prolungato per applicarsi anche al successivo livello di formazione.

2.2.4 Personalizzazione del percorso formativo e coaching individuale

Il modello Second Chance sottolinea la necessità di rendere i percorsi di qualificazione più flessibili e trasparenti.

Per questo motivo il modello è basato su percorsi di qualificazione flessibili e personalizzati, destinati ad integrare l'apprendimento sul luogo di lavoro, le esperienze informali ed il recupero delle conoscenze, delle abilità e delle competenze di base in un contesto di apprendimento formale.

L'apprendimento personalizzato richiede di considerare alcune

raccomandazioni⁴

1. prendere in considerazione le competenze disponibili nella fase iniziale, nonché le aspettative e le esigenze dei discenti; una prima valutazione svolge un ruolo di primaria importanza nel potenziare motivazione e fiducia in se stessi e nel preparare un buon piano formativo.
2. Progettare accordi di apprendimento personalizzati, garantendo esenzioni nonché il rafforzamento dell'offerta formativa, se necessario, nel rispetto della formazione precedente e delle aspettative dei discenti.
3. Creare le condizioni di apprendimento quale processo di sviluppo; assicurare un costante accompagnamento e la possibilità di valorizzare il lavoro e l'esperienza pratica quale mezzo per sviluppare le competenze.
4. Integrare l'apprendimento esperienziale e teorico, fornendo ai discenti solide conoscenze, considerando sia le specifiche questioni professionali che le competenze di base (lingua, matematica, ecc.).
5. Valorizzare le valutazioni formative e sommative quale mezzo per consolidare l'apprendimento e preparare una valutazione globale olistica delle competenze, in una prospettiva di qualificazione.

Personalizzazione e flessibilità dei percorsi formativi significa anche che le esperienze di lavoro svolgono un ruolo fondamentale che dovrebbe essere preso in considerazione al momento di ammettere i soggetti ad un percorso formativo. I percorsi di qualificazione Second Chance sono spesso troppo rigidi ed esigenti per lavoratori

⁴ Progetto Valbuk (2014), Valbuk – Guidelines, Handbook and toolkit, Lamone: Ecap R&D.



poco qualificati e dovrebbero essere più incentivanti. In particolare:

- dovrebbero essere flessibili, basati sul riconoscimento e la validazione delle competenze già esistenti, preparando ad una qualifica completa, ma anche a passaggi intermedi, ed attivando un buon mix di apprendimento formale ed informale;
- dovrebbero basarsi su unità di apprendimento e fasi di sviluppo;
- dovrebbero idealmente consentire il riconoscimento e la permeabilità di parti di una qualifica completa (crediti da spendere per ulteriori sviluppi o per l'occupabilità).

L'approccio adottato nel modello Second Chance sottolinea l'importanza di un apprendimento personalizzato, basato sulle risorse, le aspettative e le ambizioni dei discenti. Facilitare l'apprendimento personalizzato implica la disponibilità di accordi flessibili, la possibilità di sviluppare un percorso di qualificazione passo dopo passo, il riconoscimento dei risultati parziali conseguiti ad uso personale e nel quadro della progressione nei percorsi di carriera.

Le qualifiche ufficialmente riconosciute devono essere integrate, in un continuum, da qualifiche parziali riconosciute, ad esempio dalla contrattazione collettiva, al fine di definire un percorso di professionalizzazione flessibile, che incoraggi i lavoratori attivi nel settore a progredire nella carriera. .

2.2.5 Progettazione di percorsi di formazione ed apprendimento orientati alle competenze

Concentrarsi sulle competenze significa prendere in considerazione le conoscenze e le competenze, nonché i metodi personali utilizzati nel mobilitare le risorse, ivi compresi

atteggiamenti, comportamenti, motivazioni. Una competenza è una capacità che va ben al di là del possesso di conoscenze ed abilità.

Il modello formativo Second Chance è stato progettato tenendo presente un approccio orientato alle competenze e, in particolare, le competenze connesse al lavoro nel settore del commercio al dettaglio, quale definito dal quadro svizzero in materia d'istruzione e formazione professionale. Tuttavia la struttura del modello e le unità di apprendimento possono essere facilmente adattate e trasferite in altri paesi. Inoltre la struttura proposta, composta da due fasi differenti (formazione di base e formazione complementare), oltre alla valutazione iniziale all'avvio del percorso di formazione, può essere generalizzata ed adattata ad altri settori economici piuttosto che a quello del commercio al dettaglio.

Sulla base delle esperienze provenienti da altri progetti nazionali ed europei e realizzate durante l'elaborazione e lo sviluppo del modello Second Chance, alcune dichiarazioni fondamentali possono essere utilizzate per la formulazione delle competenze inserite nei moduli e nelle unità di apprendimento.

- Le condizioni operative in cui le competenze vengono attivate svolgono un ruolo fondamentale nelle descrizioni. Quali sono i requisiti effettivi per realizzare il compito, la mansione, in un contesto specifico? E' una delle domande fondamentali alle quali rispondere in sede di definizione della descrizione delle competenze.
- Le competenze dovrebbero essere descritte menzionando un preciso ambiente operativo.



- Il livello di competenza deve essere definito.
- Il livello di competenza: gli obiettivi devono essere formulati con riferimento ad un livello specifico, utilizzando termini che rimandino ad una tassonomia coerente.
- La funzione del modulo all'interno di un percorso di qualificazione o di apprendimento deve essere chiarito considerando, in particolare, i moduli di base, su cui si costruiscono ed innestano altri moduli.
- Deve essere presa in considerazione la natura globale delle competenze e la correlazione con i risultati osservabili/misurabili: i moduli e le unità devono riguardare le attività operative e le performance complete, definite dai risultati.

2.3 Formare i formatori

Occuparsi di ragazzi e giovani adulti che non sono riusciti a completare una prima formazione professionale e che non hanno conseguito una qualifica, significa spesso occuparsi di soggetti che provengono da un background sociale difficile, con un livello di istruzione più basso e privi di competenze di base e sociali. Questo gruppo target ha raramente accesso alle opportunità di formazione e di apprendimento permanente e la mancanza di competenze di base, sociali e personali, è spesso uno degli ostacoli da superare al fine di poter accedere a percorsi di formazione, come quello elaborato e sviluppato durante il progetto Second Chance. È un dato di fatto che le competenze di base (come la lettura, la scrittura, le conoscenze informatiche e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché altre competenze personali) sono competenze fondamentali che costituiscono importanti condicio sine qua non per l'accesso

a percorsi di formazione permanente (formale e non formale). Inoltre, le competenze di base e sociali sono molto importanti per lo sviluppo e il consolidamento dell'identità sociale e culturale dei ragazzi e dei giovani adulti e sono considerate un elemento cruciale per prevenire eventuali comportamenti perniciosi, che possono portare a fenomeni di esclusione sociale a lungo termine. Se non altro, una buona padronanza delle competenze di base è riconosciuta come una caratteristica importante per conseguire una buona qualità di vita.

I dati raccolti nei paesi partner mostrano che le competenze di base sono raramente considerate nei percorsi di apprendimento dell'istruzione e della formazione professionale e fanno raramente parte di programmi formativi volti a recuperare qualifiche nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale. Per queste ragioni il modello Second Chance presta particolare attenzione ad offrire un ragionevole livello di formazione nelle competenze di base, inserendo il recupero di questo tipo di competenze in un ambiente di apprendimento protettivo. Per offrire idonee metodologie d'insegnamento e coaching ed essere in grado di affrontare questo tipo di gruppo target, i formatori dovrebbero naturalmente avere competenze e conoscenze specifiche.

Abilità e competenze necessarie per i formatori

Di solito i principi didattici moderni possono essere presi in considerazione ed applicati anche quando si formano i soggetti meno qualificati. Tuttavia, questo gruppo target presenta comunemente una vasta gamma di esigenze e caratteristiche che devono essere considerate nella progettazione dei contenuti della formazione. I formatori devono rispettare i valori e le difficoltà dei



partecipanti e devono prendere in considerazione le esigenze, gli attributi, l'apprendimento e le conoscenze precedenti del gruppo target. A tal fine, è importante che i formatori possiedano una solida conoscenza di fondo della situazione sociale del gruppo target. La sensibilità al background culturale e sociale è un pre-requisito aggiuntivo che i formatori dovrebbero avere al fine di affrontare un gruppo target definito.

Oltre alle competenze didattiche e metodologiche utilizzate tradizionalmente quando ci si occupa di discenti adulti, ed alle competenze ed alle qualifiche settoriali necessarie per la formazione su temi specifici, per i formatori coinvolti nel modello Second Chance sono di particolare importanza le seguenti competenze e conoscenze:

- capacità di stimolare e mantenere la motivazione dei partecipanti;
- competenze di comunicazione e cooperazione;
- sensibilità agli aspetti culturali e conoscenza e comprensione del contesto sociale del gruppo target;
- capacità di attivazione ed animazione degli adulti;
- conoscenza approfondita del sistema locale di qualificazione dell'istruzione e della formazione professionale e delle opportunità di formazione permanente;
- coaching e competenze di orientamento;
- conoscenza del mercato del lavoro;
- competenze organizzative e capacità di moderatore;
- conoscenze di base delle dinamiche di gruppo (osservazione delle dinamiche di gruppo e dei processi, gestione dei conflitti, ecc.);
- flessibilità per adattare la formazione alle esigenze ed alle

aspettative dei discenti;

- conoscenza e metodi per la pianificazione dei processi di apprendimento;
- esperienza pratica nell'elaborazione e gestione dei percorsi formativi.

Tra le conoscenze e le competenze sopra citate, la motivazione, le dinamiche di gruppo, la comunicazione, gli aspetti culturali e le competenze di coaching assumono maggiore importanza e risalto nel modello formativo Second Chance. .

Il concetto “formare i formatori”

Il concetto “formare i formatori” dovrebbe mirare a sensibilizzare e qualificare il personale nel campo della formazione “Second Chance”. In generale, i formatori dovrebbero essere sensibilizzati in merito all'importanza di garantire pari opportunità di accesso alle qualifiche d'istruzione e formazione professionale ed all'apprendimento permanente. Durante la formazione, i professionisti che lavorano con il gruppo target del progetto sono invitati a familiarizzare con l'approccio Second Chance, al fine di abituarsi agli obiettivi, alla filosofia ed agli strumenti relativi al metodo.

Tenendo conto, in particolare, delle esigenze dei formatori e dei professionisti che si occupano di soggetti scarsamente qualificati e, in special modo, di quelli privi di competenze di base, il concetto “formare i formatori” sarà strutturato in moduli o, per meglio dire, in unità di apprendimento (come suggeriscono le linee guida della formazione elaborate e sviluppate da un precedente progetto europeo denominato Pro-skills - Basic skills



for lifelong learning⁵).

La formazione dovrebbe essere basata su un blocco di sei unità principali di quattro ore ciascuno, per un totale di circa 24 ore di formazione. Per accedere alle unità di formazione, i formatori dovrebbero avere già una formazione di base nel campo della formazione degli adulti.

Si consiglia d'inserire il blocco formativo Second Chance in percorsi già esistenti di formazione dei formatori, come una formazione complementare e specializzata per i formatori, gli insegnanti, i coach, ecc., interessati.

Le sei unità principali dovrebbe presentare i seguenti contenuti:

- Unità di apprendimento 1 (LU1) - Metodo e filosofia Second Chance;
- LU2 – Competenze, metodologie e strumenti di formazione per occuparsi di soggetti poco qualificati;
- LU3 – tecniche di coaching;
- LU4 - capacità personali e responsabilizzazione;
- LU5 - capacità sociali ed apprendimento di tipo cooperativo;
- LU6 - capacità di autogestione, definizione degli obiettivi e pianificazione.

Dopo la formazione Second Chance, i formatori dovrebbero essere in grado di:

- adottare e spiegare il metodo e la filosofia Second Chance;

- comprendere il loro ruolo e, in particolare, i loro confini nel contesto del corso di formazione;
- definire e comunicare chiaramente ai partecipanti il quadro e gli obiettivi della formazione;
- utilizzare ed attuare strategie e strumenti di formazione adeguati, che rispondano alle esigenze ed alle aspettative dei discenti;
- effettuare le attività di coaching, orientare e guidare i discenti durante i loro percorsi formativi e, in particolare, nel processo di recupero delle competenze di base e sociali;
- personalizzare e rendere flessibile il percorso formativo seguendo le esigenze dei discenti;
- lavorare con le risorse dei partecipanti ed allineare il corso di formazione alle loro precedenti esperienze, conoscenze ed apprendimento;
- osservare e valutare il processo di formazione ed adattarlo alle esigenze dei partecipanti;
- collaborare con altre organizzazioni e, se necessario, mettersi in contatto con le istituzioni e gli esperti in grado di sostenere i partecipanti per rispondere alle loro specifiche esigenze;
- individuare idonei percorsi di qualificazione e formazione professionale per ogni discente;
- stabilire relazioni e creare reti con il mercato del lavoro.

Per ulteriori informazioni sulla formazione dei formatori nel campo delle competenze di base si rimanda alle linee guida ed al concetto di formazione elaborato e sviluppato dal progetto Pro-skills (<http://www.pro-skills.eu>).

⁵ Il Progetto Pro-Skills è stato elaborato nel quadro dell'ex programma EU LLP- Grundtvig da un partenariato composto, fra gli altri, da SFAL - Swiss Federation of adult learning (partner n. 2 nel progetto Second Chance). Per ulteriori informazioni e per scaricare i documenti e le linee guida del progetto, fare riferimento al sito web del progetto: www.pro-skills.eu (ultima consultazione il 10/ 11/2015).

Toolbox



3. The Second Chance toolbox

The Second Chance toolbox gathers the main tools used during the project, to collect and analyse information and to develop the Second Chance training model.

The toolbox also collects a set of possible tools and teaching aids, which can be used for the implementation of the training modules particularly during the assessment phase.

The toolbox includes: documents produced during the project, teaching aids produced by the EPRO model in Germany and other means produced by the partners in previous projects.

Furthermore the toolbox also incorporates different resources that have been used to develop the Second Chance model and that can be a useful source of inspiration for the transfer of the model in other national system or to other economic sectors.

The tools and documents contained in the toolbox come from different partners and countries and are presented in their original language.

The tools and the resources listed in the toolbox are available on the Second Chance Internet site: <http://secondchanceproject.net>



SECOND CHANCE TOOLBOX

Tools

- Analysis grid: to collect and analyse VET and early school leavers situation in a specific country or region (E).
- Case study Hans: virtual case studies to analyse the training opportunities for improve career chances of low qualified people (E).
- Second Chance Modular structure for the retail sector (different languages).
- Second Chance Learning units for the retail sector (different languages).
- Second Chance training programme Switzerland (different languages).
- Second Chance concept and tools for the initial assessment
 - Concept for the initial assessment based on Career Circle method (I)
 - Manual for the use of the Career Circle method (I, other languages available on www.youth2work.eu)
- Second Chance concept and tools for guidance and coaching during the training pathway
 - Concept for the coaching during Second Chance training pathway
 - Grid for progress monitoring and assessment of the participant to the Second Chance training pathway.
- Second Chance project Brochure: to briefly present the Second Chance project (different languages).
- Second Chance training model Flyer: to briefly present the training model to stakeholders, young adults and companies (E, I).
- Second Chance exploitation of the model: form to collect, report and analyse exploitation opportunities and difficulties (E).
- Second Chance stakeholders meeting report form: form to report meeting and discussion with local stakeholders (E).
- Modulare Nachqualifizierung Kaufmann /-frau im Einzelhandel: examples of training modules for sales assistants developed by ABU in Germany (DE).
- Pro-Skills Manual: the training concept developed during the European project Pro-Skills (www.pro-skills.eu) is specifically thought for the promotion of social and personal skills of disadvantaged young adults. The manual presents concepts and

training schemes that can be easily adapted and used to the Second Chance training pathway (different languages).

- Pro-Skills train the trainers concept: the guidelines developed during the European project Pro-Skills define the basis of a possible concept to train the trainers dealing with low qualified and low skilled people (different languages).
- CEDEFOP European terminology: definition of 130 key terms of the European education and training policy (E).

Resources

- Studies and articles describing how to shift to a “learning outcomes” based approach (E).
 - CEDEFOP (2008), The shift to learning outcomes Conceptual, political and practical developments in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
 - CEDEFOP (2010), Learning outcomes approaches in VET curricula - A comparative analysis of nine European countries. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Article about developing flexible training pathways to reduce access barriers and increase opportunity (E). [R4]
- Study about work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market (E). [R5]
- Valbuk (www.valbuk.ch). Internet Site of the European project Valbuk with information, guidelines and tools about the recognition of prior learning outcomes and the modularization of learning pathways (different languages).
- TrainCom Information and Learning Platform (<http://train-com.de>). Learning platform dedicated to VET actors who want to develop or redesign training programmes with a competence based approach (different languages).



Coordinator



Core partners



Associated partners



SECOND CHANCE

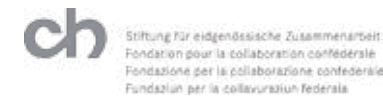
Contact us

Conferenza della Svizzera italiana
Per la formazione continua degli adulti
via Besso 86
CH - 6900 Lugano-Massagno (Switzerland)

Phone +41 91 950 84 16

secondchanceproject.net/

© Second Chance Project 2015



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

