

Introduzione al progetto TWAINE

“La vera istruzione promuove la capacità di essere interessati a qualche cosa.”
Sumio Iijima

I giovani adulti incontrano sempre più difficoltà nella ricerca di un impiego.

Il mercato del lavoro oggi richiede competenze sempre più specifiche e un forte orientamento al cliente, questa esigenza si scontra con un approccio ancora troppo ‘teorico’ presente nelle nostre scuole; tale approccio ha come risultato un allontanamento progressivo dei giovani dal percorso di istruzione e la loro conseguente poca ‘spendibilità’ in termini di occupazione.

Dal 2007 la regione tedesca della Renania Settentrionale-Vestafalia prova a dare una risposta al problema sopra esposto attraverso *“La terza via nella formazione professionale”*, una sperimentazione che consente il reingresso nel percorso di istruzione/formazione attraverso percorsi personalizzati, all’interno dei quali si concentra l’apprendimento sullo sviluppo di abilità e competenze nell’ambito di 14 figure professionali.

Il progetto Twaine si basa sulle buone prassi e sulle diverse esperienze fatte durante questa iniziativa.

I partner del progetto: Francia, Italia, Malta e Polonia, hanno trasferito e adattato all’interno delle proprie strutture formative, l’approccio metodologico e il materiale didattico relativi ad una specifica figura professionale individuata dall’iniziativa pilota della Renania Settentrionale-Vestafalia – FACHKRAFT IN GASTGEWERBE (specialisti dell’ospitalità).

I partner hanno testato l’approccio su un gruppo selezionato di beneficiari e i risultati sono riportati nella presente pubblicazione, che sarà distribuita su vasta scala tra tutti gli *stakeholder* interessati.

Oltre al programma di apprendimento principale è stato adattato anche un innovativo supporto pedagogico utile agli allievi intitolato *“JOB MAP” (MAPPA DI LAVORO)* che è stato utilizzato da docenti e allievi durante la fase di pilotaggio.

Lo scopo principale del progetto TWAINE non è solo quello di trasferire e adattare le buone prassi e i risultati positivamente testati in Germania, ma soprattutto quello di garantire un’evoluzione alla realizzazione di nuove offerte formative personalizzate sui bisogni e le caratteristiche dei singoli allievi.

Questo approccio garantisce, oltre al miglioramento della *performance* in sede corsuale e dell'occupabilità degli allievi, anche un'adesione maggiore da parte degli stessi all'intero percorso, che li vede protagonisti attivi, insieme ai docenti e ai tutor, e non più solo meri fruitori.

Docenti, tutor e progettisti partner del progetto sono stati formati sull'approccio metodologico *3rd Way*, lo hanno promosso attraverso workshop divulgativi indirizzati a formatori del settore, concordato le unità di apprendimento sviluppate durante la fase di pilotaggio, implementato quest'ultima e presentato le valutazioni finali al *meeting* tenutosi in Francia a Marzo 2014.

Le fasi successive del progetto hanno previsto: la valutazione complessiva sulla fase di pilotaggio; la pianificazione degli eventi promozionali e disseminativi a livello locale e regionale; la redazione della pubblicazione finale del progetto; la partecipazione alla conferenza finale che si terrà a Malta e la redazione del *report* conclusivo.

Uno dei principali interrogativi in fase progettuale si riferiva al fatto se un approccio metodologico utilizzato nella formazione professionale in Germania potesse essere facilmente adattato al sistema formativo di diversi paesi europei ed utilizzato con un target di riferimento riunito sotto la dicitura "gruppi svantaggiati".

I risultati descritti nelle successive sezioni di questa relazione mostrano come l'obiettivo sia stato raggiunto e come la metodologia iniziale sia stata adattata con successo dai diversi partner.

Introduzione all'approccio "3rd Way"

Il metodo *3rd Way* si fonda su una formazione professionale fortemente orientata al mondo del lavoro; per coloro che non hanno avuto successo nel percorso scolastico è infatti di fondamentale importanza poter acquisire abilità e competenze relative ai propri bisogni e alle proprie capacità.

Si parla quindi di una formazione professionale in grado di rispondere a molteplici esigenze:

- personale specializzato in grado di soddisfare la domanda del tessuto economico del territorio,
- metodologie innovative in grado di promuovere l'autonomia dei singoli attraverso l'autoapprendimento,
- potenziamento della fiducia dell'individuo nelle proprie capacità,
- mobilità geografica e formazione lungo tutto l'arco della vita.

Lo sviluppo delle competenze richiede un lavoro basato su unità di apprendimento all'interno del programma generale che si segue.

Durante lo sviluppo del progetto pilota "La terza via nella formazione professionale della Renania Settentrionale-Vestfalia", G.I.B. e Qualinetz hanno fornito a tutte le organizzazioni partecipanti un supporto professionale e organizzato, unito a workshop divulgativi.

Obiettivo principale del progetto era quello di realizzare al meglio i moduli formativi utilizzando un approccio e un metodo di apprendimento coerenti con le aspettative e i bisogni degli allievi.

I seminari avevano lo scopo di creare nuovo materiale di apprendimento per gli allievi in apprendistato/tirocinio nel campo alberghiero e dell'ospitalità.

Ci sono cinque diversi moduli per l'apprendistato nel campo dell'industria dell'ospitalità:

Moduli formativo 1: il servizio di sala

Moduli formativo 2: il servizio di cucina

Moduli formativo 3: il servizio

Moduli formativo 4: gestione del magazzino

Moduli formativo 5: consulenza e vendita al ristorante / marketing

Formatori e allievi hanno imparato ad utilizzare i moduli formativi come strumenti di supporto individuale.

I moduli formativi:

- sono divisi in situazioni chiave così che l'apprendimento basato sulla pratica diventi uno standard della *3rd Way*;
- all'interno di ciascun modulo formativo vengono sviluppate diverse unità di apprendimento;
- in ogni unità di apprendimento si prevede una tipica situazione di lavoro, progettata in parte dagli allievi, a seconda delle diverse condizioni esistenti durante la fase di implementazione;
- le situazioni di lavoro si traducono in compiti assegnati nell'area professionale che riuniscono competenze tecniche, metodologiche, sociali e personali.

Le unità di apprendimento rappresentano reali processi aziendali e lavorativi; all'interno di queste si trova un compito, un problema che gli allievi devono risolvere. E' necessario che ci sia uno spazio di azione per potersi misurare e prendere delle decisioni.

Il materiale sviluppato, già esistente, può essere utilizzato da nuovi formatori che vogliono lavorare secondo questo modello metodologico. Si possono inoltre sviluppare delle nuove unità di apprendimento a seconda dei propri processi aziendali.

Lo schema delle singole unità di apprendimento è volutamente semplice per far sì che i nuovi formatori siano agevolati e incentivati nel loro utilizzo.

Gli obiettivi del compito assegnato sono descritti in modo chiaro e dettagliato, sia in termini di lavoro che di apprendimento, e danno indicazioni chiare sulla pianificazione e lo sviluppo del compito stesso.

All'interno della fase di pilotaggio è stata riscontrata una ricorrente difficoltà, in fase iniziale, da parte dei formatori nell'allontanarsi dal metodo di insegnamento standard.

Lavorare secondo l'approccio *3rd Way* significa infatti ripensare completamente la figura del formatore, allontanandosi dall'insegnamento frontale per avvicinarsi progressivamente a un processo di supporto e facilitazione dell'apprendimento.

Mentre gli allievi sono impegnati a svolgere i compiti assegnati, i formatori riflettono e osservano.

Ogni unità di apprendimento può essere suddivisa in sei fasi differenti, che contribuiranno a creare la struttura dell'intero processo formativo.

L'utilizzo di questa metodologia consente la creazione di un format di analisi, ricerca e pianificazione del lavoro, in grado di fornire:

- agli allievi la capacità di affrontare nuovi compiti anche senza una spiegazione di dettaglio da parte del docenti;
- ai formatori la possibilità di gestire gruppi di allievi anche con livelli di competenza differenti.

I giovani allievi, grazie a questa metodologia, saranno in grado di utilizzare le proprie conoscenze sia nel campo dell'apprendimento che in quello lavorativo.

Questo approccio metodologico facilita la personalizzazione dell'apprendimento all'interno del gruppo classe; il modello dell'azione completa fornisce invece la struttura e serve come base per l'implementazione dei compiti assegnati.

All'inizio del loro processo formativo gli allievi hanno un ruolo attivo e imparano ad assumersi responsabilità delle proprie azioni.

Le 6 fasi dell'azione completa

1 - Informazione

È la prima fase dell'approccio metodologico, i formatori assegnano il compito fornendo tutte le informazioni necessarie al suo sviluppo, contestualmente danno ulteriori indicazioni su come elaborare le informazioni stesse.

Gli allievi possono segnalare eventuali informazioni aggiuntive.

All'inizio gli allievi affrontano da soli le *domande chiave* utilizzando le informazioni e le fonti date dai formatori.

Le domande più complesse possono essere affrontate dall'intero gruppo classe.

Gli allievi completano singolarmente le risposte nella sezione *domande chiave* per poi confrontarle con il gruppo classe e completare con ulteriori informazioni.

Le risposte finali sono elaborate con il supporto dei formatori e completate con le loro correzioni e rettifiche.

A questo punto, con le informazioni acquisite nella sezione *domande chiave*, gli allievi redigono un proprio testo informativo che potranno consultare nelle fasi successive di lavoro o durante la preparazione dell'esame finale.

2- Pianificazione

Dopo aver risposto alle *domande chiave* e aver acquisito ulteriori spiegazioni dal formatore, gli allievi sviluppano il proprio piano di lavoro.

Essi descrivono le diverse fasi che andranno a sviluppare, il materiale di cui avranno bisogno e l'attrezzatura necessaria.

In questa fase il gruppo classe lavora insieme come un unico team.

3- Condivisione

Il piano di lavoro completato è discusso dall'intero gruppo classe con il formatore.

Si valuta se sono state elencate tutte le diverse fasi di lavoro, i materiali necessari e gli standard rilevanti. E' importante capire inoltre se sono state rispettate tutte le regole di sicurezza sul lavoro.

4-Realizzazione

In questa fase il formatore monitora ed osserva il corretto svolgimento della realizzazione. Il gruppo classe lavora all'unisono e il formatore può intervenire esclusivamente per fare domande o dare nuovi stimoli.

Lo scopo principale è far sì che gli allievi riescano a trovare da soli i propri errori e che trovino soluzione ai problemi riscontrati.

5-Controllo

Durante tutto il processo di lavoro gli allievi provvedono, prima in forma autonoma e solo successivamente con l'ausilio del formatore, al controllo del proprio compito.

Scopo principale è quello di rendere gli allievi autonomi e responsabili del proprio lavoro.

6-Valutazione

I risultati provenienti dal controllo della qualità, dalle procedure e dai risultati di lavoro sono valutati insieme con il gruppo classe.

La valutazione riguarda in primo luogo la coerenza della relazione tra cliente e strutture turistico ricettive. Concluso il compito assegnato si valuta innanzitutto secondo gli standard di qualità, il rapporto prezzo erogato/soddisfazione del cliente. Se il risultato non corrisponde alle aspettative iniziali è necessario apportare alcuni miglioramenti.

Nell'ambito della formazione professionale la valutazione si riferisce anche alla qualità delle procedure e del prodotto finale/capolavoro. L'autovalutazione ed il

giudizio esterno del formatore possono essere oggetto di confronto così come le buone prestazioni e i consigli di come migliorare il lavoro svolto.

Per la valutazione è necessario quanto segue:

- sottolineare ciò che è stato svolto particolarmente bene;
- confrontarsi sulle difficoltà riscontrate e le soluzioni trovate dagli allievi;
- dare suggerimenti per lo svolgimento dei compiti formativi futuri.

Potranno essere aggiunti accordi su speciali qualifiche o promozioni basate sui risultati ottenuti. La promozione potrà essere da un lato un contenuto di apprendimento speciale utile all'ampliamento, alla focalizzazione e al trasferimento di esso nella pratica operativa; dall'altro lato si sostiene una conoscenza generale riferita ad un'occupazione specifica.

Il confronto finale sulla valutazione deve necessariamente essere realizzato e ben documentato. Tutta la documentazione può essere adattabile.

Come sottolineare le buone prestazioni:

- confronto con i compiti precedenti
- ci sono state reazioni positive agli imprevisti?
- gli allievi hanno dimostrato una buona iniziativa personale?

Lo scopo ultimo è quello di motivare gli allievi e di sviluppare in essi la consapevolezza di un collegamento diretto con il tessuto economico: tempo di svolgimento, attività economica, soddisfazione della clientela e il buon utilizzo delle risorse economiche a disposizione.

Regole di implementazione delle unità di apprendimento

Le unità di apprendimento possono essere adattate a seconda delle differenti necessità degli allievi e del diverso ambiente formativo.

I formatori possono elaborare unità di apprendimento per i bisogni specifici di un singolo allievo, aggiungendo ulteriori informazioni oppure formulando le *domande chiave* su differenti livelli.

A titolo di esempio: si potranno creare domande più semplici per introdurre il lavoro da svolgere, e domande più difficili e specifiche riguardo all'ambito lavorativo per gli allievi più esperti.

I formatori devono saper redigere le unità di apprendimento autonomamente. Insegnanti e formatori collaborano come fossero un unico soggetto all'interno del processo formativo.

L'obiettivo è supportare lo sviluppo sia di competenze tecnico-professionali sia di quelle personali. Inoltre sono continuamente messe in gioco le abilità di *problem solving*.

Le unità di apprendimento hanno lo scopo di sostenere un processo formativo autonomo e di sviluppare abilità e competenze nell'ambito della formazione professionale.

L'approccio consente la suddivisione in gruppi di livello differente.

Differenti compiti possono essere assegnati ai rispettivi gruppi.

Gi allievi più esperti hanno il compito di aiutare coloro che affrontano per la prima volta il compito assegnato.

Possono essere proposte situazioni più complesse che necessitano però di ulteriori compiti pratici.

Anche per le aziende gli incarichi formativi e lavorativi già svolti sono utili a comprendere meglio ciò che gli allievi hanno già appreso e in quale comparto possono essere inseriti.

Introduzione alla fase-pilota



La fase pilota del progetto TWAINE è stata individuata nel periodo 01/10/2013 – 28/02/2014. Per problemi amministrativi (Italia) e per la volontà dei formatori di coinvolgere un maggior numero di beneficiari (Francia) la fase pilota per i due paesi partner, si è conclusa ad aprile 2014.

Rispetto alle due organizzazioni di cui sopra, il presente report riporta i risultati ottenuti esclusivamente nella prima parte della fase-pilota, vale a dire fino al 28/02/2014.

Durante la fase di pilotaggio ciascun partner ha sviluppato le seguenti unità di apprendimento implementando l'innovativo approccio metodologico de *3rd Way*:

- la mise en place per un menu di tre portate
- la preparazione di bevande calde
- la preparazione di piatti a base di uova
- la preparazione delle insalate.

I partner sono stati incoraggiati all'uso di un supporto pedagogico chiamato *JOB MAP* per meglio monitorare l'andamento dello sviluppo delle unità di apprendimento ed il loro impatto sul gruppo di lavoro prescelto.

Il Comitato di Monitoraggio, formato da un rappresentante del partner tedesco (promotore del progetto ed esperto dell'approccio *3rd way*) ed uno di quello

polacco (il più esperto nell'implementazione della metodologia *3rd way*) ha fissato le seguenti date per le visite di monitoraggio:

11 – 13/11/2013 per l'Italia

13 – 15/01/2014 per Malta

10 – 13/12/2014 per la Francia

Non è stata fissata alcuna visita di monitoraggio in Polonia, poiché il partner sta già implementando l'approccio *3rd way* da alcuni anni ed ha già sviluppato diverse iniziative transnazionali di successo collegate questo ambito formativo.

Durante le visite di monitoraggio si sono svolti dei colloqui con il Comitato di Pilotaggio locale, i formatori e i beneficiari dell'azione formativa e si è osservato lo sviluppo pratico di una delle unità di apprendimento, quella de "*La mise en place*".

Ci sono state inoltre ulteriori sessioni di lavoro dove sono state discusse le problematiche e le difficoltà emerse durante l'implementazione dell'intero progetto. Si è quindi cercato di fornire ai partner il supporto ed il *know how* necessari a diminuire l'impatto negativo che queste problematiche avrebbero potuto avere sullo sviluppo del progetto.

Il Comitato di Monitoraggio ha redatto tre questionari per lo staff amministrativo ed il Comitato di Pilotaggio, per gli insegnanti ed i formatori ed infine per i beneficiari dell'azione e li ha distribuiti durante la visita ispettiva. Le informazioni raccolte sono alla base della valutazione complessiva della fase di pilotaggio e verranno presentati nella parte finale di questo report.

Dopo ciascuna visita ispettiva il Comitato di Monitoraggio ha sempre inviato una mail riassuntiva al comitato di pilotaggio locale dove erano presenti le attività svolte e le annotazioni emerse che avrebbero dovuto essere prese in considerazione durante la rimanenti attività della fase di pilotaggio.

I questionari di valutazione e tutta la documentazione riguardante il progetto possono essere reperiti sul sito ufficiale del progetto TWAIN del progetto: www.twaine.eu e le informazioni circa l'implementazione delle attività svolte si possono trovare sul blog del progetto: <http://twaineproject.wordpress.com/>.

Realizzazione della fase-pilota in Italia



INFORMAZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL PARTNER

Il Centro di Formazione Professionale "Elio Miretti" ha come scopo principale quello di promuovere l'inserimento lavorativo dei giovani e di agevolare l'integrazione e la socializzazione di persone con disabilità sociale.

Il Centro opera nel settore turistico, nello specifico, in quello della ristorazione (servizi di sala, bar e cucina). Le principali attività sono: prima formazione per tutti i giovani al di sotto dei 18 anni, formazione per adulti, formazione per gli addetti del settore.

A causa del cambio di gestione del Centro, a partire da febbraio 2014, il progetto in Italia viene realizzato da IS.FOR.COOP, azienda che ha rilevato le attività del Centro di Formazione Professionale "Elio Miretti".

INDIVIDUAZIONE DEL TARGET GROUP

Per la realizzazione della fase-pilota sono stati scelti 10 ragazzi allievi del secondo e terzo anno della prima formazione nell'ambito turistico- alberghiero. I potenziali partecipanti e le loro famiglie sono stati informati in merito agli obiettivi del progetto e ai risultati previsti durante eventi informativi organizzati dalla scuola. Il numero di allievi interessati a partecipare alla fase-pilota del progetto ha superato di gran lunga le aspettative dell' organizzazione perciò si è organizzata una selezione al fine di individuare gli allievi con le migliori abilità di incrementare le proprie capacità e competenze. Tutti gli altri alunni sono stati coinvolti nella realizzazione della parte teorica delle unità di apprendimento previste.

Qui sotto una fotografia che ritrae gli allievi durante la realizzazione dell'unità di apprendimento *"mise en place"*.



SVOLGIMENTO

Gli allievi hanno scelto liberamente quali unità di apprendimento realizzare. Ogni unità di apprendimento è stata sviluppata da 5 allievi.

Poiché gli allievi possedevano già competenze nell'ambito della ristorazione (servizi di sala, bar e cucina), i formatori hanno deciso di incrementare la parte teorica dell'unità di apprendimento, sottoponendoli a compiti più difficili.

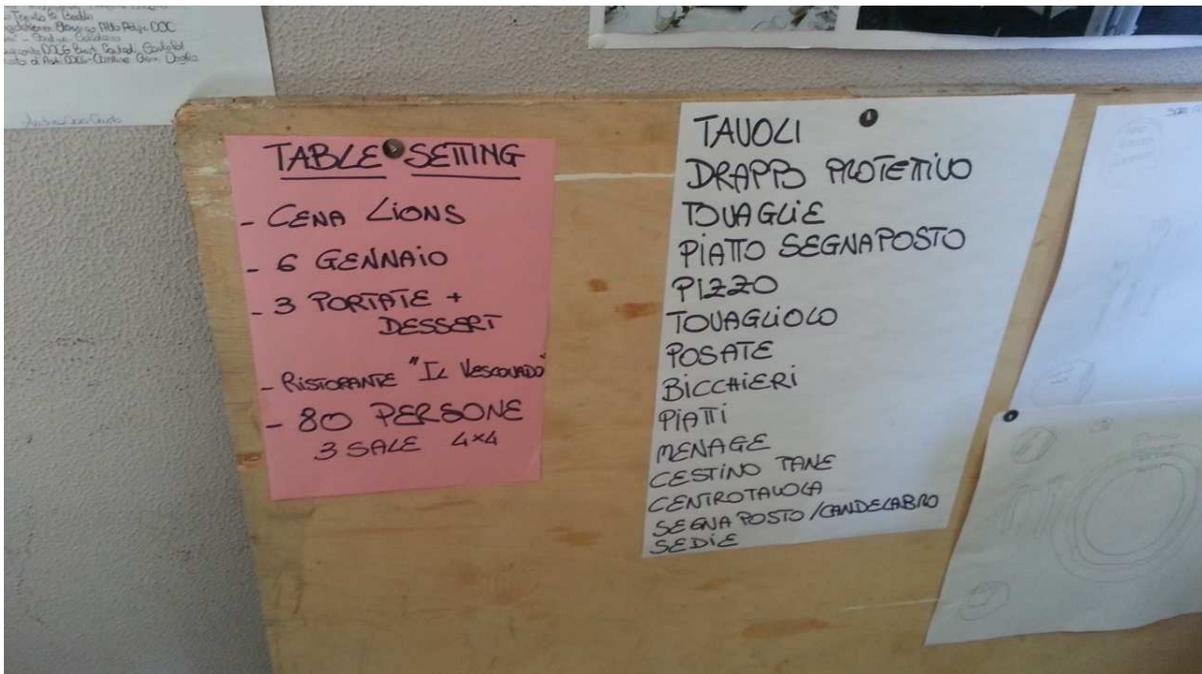
REALIZZAZIONE DELLA PARTE TEORICA

Ogni unità di apprendimento è stata suddivisa in una parte teorica e una parte pratica. Per quanto riguarda la parte teorica si è pianificato che si sarebbe svolta in un mese circa. Gli allievi hanno realizzato questa fase di lavoro in autonomia secondo un mandato. La parte teorica si è sempre conclusa con la presentazione del lavoro svolto dal singolo allievo al gruppo classe e relativa discussione circa la qualità del lavoro svolto.

Alcune unità di apprendimento per loro natura erano quasi interamente pratiche (preparazione delle insalate e bevande calde), agli allievi è stato quindi chiesto di integrare la parte teorica, con materiale reperito da siti internet o dai testi messi a disposizione. I risultati ottenuti sono stati successivamente presentati al gruppo classe e discussi con i compagni.

Qui sotto sono riportate delle fotografie relative ai cartelloni realizzati dagli allievi durante lo svolgimento dell'unità di apprendimento "*mise en place*".

Agli allievi è stato chiesto di progettare un evento (festa di compleanno, banchetto di matrimonio, cena di lavoro, evento speciale), individuarne la *location*, progettare la disposizione dei tavoli, scegliere un menù stagionale con adeguato abbinamento dei vini del territorio .



REALIZZAZIONE DELLA PARTE PRATICA

Dopo aver realizzato al meglio la parte teorica, gli allievi si sono cimentati nella parte pratica dell'unità di apprendimento. Questa attività prevede una breve presentazione del tutor/formatore al gruppo classe, all'interno della quale si evidenziano i contenuti e le principali difficoltà che si potrebbero verificare durante lo svolgimento dei compiti previsti.

Dopo questa introduzione, i ragazzi hanno lavorato insieme per realizzare un piano di lavoro, una sorta di schema, con indicati tutti i singoli *step* da implementare; tale piano di lavoro è stato adottato da tutti i componenti del *team*, in modo da realizzare al meglio i compiti assegnati. Durante lo svolgimento di questa attività, gli allievi sono stati liberi di rivolgere al tutor/formatore qualsiasi quesito ritenessero necessario per realizzare al meglio il proprio compito.

Quando il piano di lavoro è stato redatto, gli allievi hanno iniziato a reperire i materiali necessari e a preparare l'area di lavoro per poter realizzare successivamente i compiti assegnati. Da questo momento i formatori hanno svolto un ruolo marginale, restando il più possibile al di fuori e lasciando campo libero ai ragazzi, intervenendo solo come fonti di nuove risorse nel momento in cui si fossero verificate situazioni critiche non previste nel piano di lavoro realizzato.

I formatori hanno osservato lo svolgimento del lavoro degli allievi e sono intervenuti esclusivamente nel caso in cui l'intero processo non fosse realizzato come previsto dal piano di lavoro. Inoltre, per guidare il gruppo nella giusta direzione i formatori hanno formulato *domande chiave*. Unica eccezione è stata fatta quando gli alunni hanno dovuto svolgere compiti mai realizzati prima (per esempio: la scelta, l'abbinamento dei vini e la relativa mescita).

La realizzazione della parte pratica è terminata con una valutazione di gruppo sui risultati finali ottenuti e con una autovalutazione relative al proprio lavoro. Gli allievi sono stati invitati a annotare le loro osservazioni nella breve versione della "JOB MAP", utilizzata come vademecum durante tutta la realizzazione della fase pilota.

Al termine del lavoro i formatori hanno valutato le attività svolte da ogni allievo durante la realizzazione della parte pratica. I risultati sono stati inseriti nella "JOB MAP" e nella documentazione dell'unità di apprendimento di ogni singolo allievo.

Qui sotto sono riportate fotografie della realizzazione della parte pratica dell'unità di apprendimento "*mise en place*", scattate durante la visita di monitoraggio.

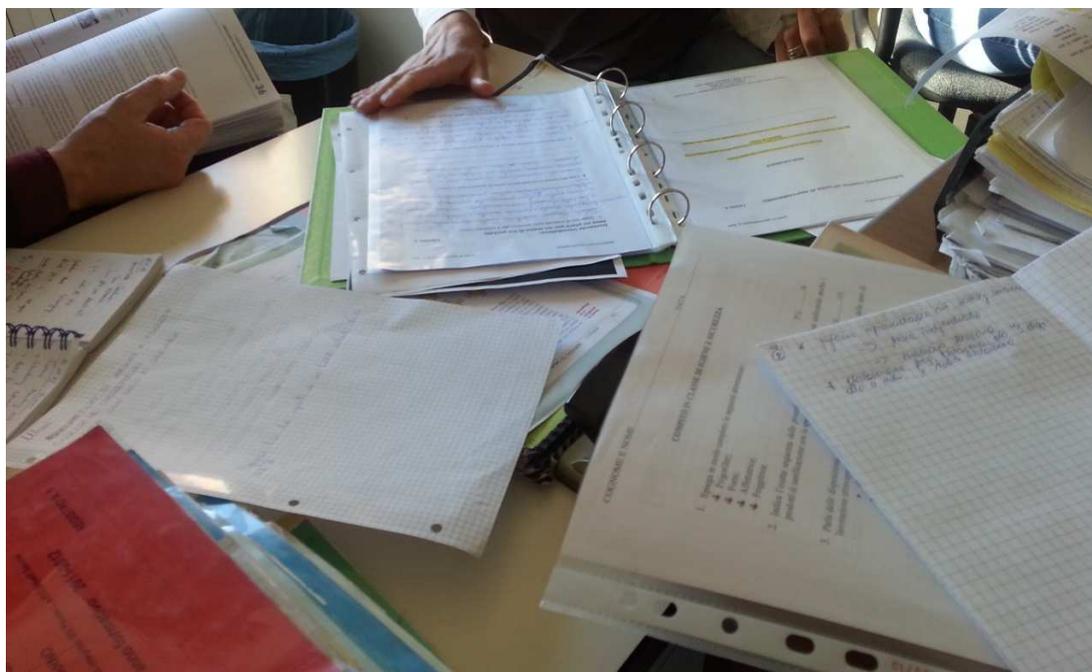








VALUTAZIONE DELLA VISITA DI MONITORAGGIO



Il monitoraggio, effettuato dal Comitato di Monitoraggio nel periodo compreso tra 11/11/2013 e 13/11/2013, ha fatto il punto sui miglioramenti ottenuti durante la realizzazione della fase pilota e a dato il supporto e le conoscenze tecniche necessari ai formatori, agli allievi e agli altri membri del comitato di pilotaggio locale per facilitare il loro lavoro durante l'intera la fase-pilota.

La commissione di monitoraggio ha potuto riunirsi con tutti coloro che hanno preso parte al progetto: i membri del comitato di pilotaggio (personale amministrativo), i formatori che hanno implementato la fase-pilota e gli allievi direttamente coinvolti nel progetto.

Ciascuno ha risposto ad un questionario in cui erano presenti domande sul processo di adattamento ed implementazione delle unità di apprendimento oltre a quelle sull'impatto del nuovo approccio metodologico sperimentato. Durante tali incontri con coloro che hanno preso parte al progetto, la commissione di monitoraggio ha avuto la possibilità di muoversi liberamente all'interno dell'organismo formativo così da interagire con i veri fruitori delle unità di apprendimento e conoscere opinioni sulla realizzazione della fase-pilota.

La commissione di monitoraggio ha rilevato che alcuni dei contenuti dell'unità di apprendimento sono stati modificati in base alle abilità e competenze che gli allievi già possedevano. I cambiamenti sono stati ben accettati e le unità di apprendimento saranno pubblicate con le modifiche apportate sul sito web del progetto.

Durante la realizzazione pratica dell'unità di apprendimento "*mise en place*" si è notato che le regole del servizio in sala in Italia sono differenti da quelle tedesche; pertanto, il piano di lavoro realizzato in Italia per la *mise en place* sarà successivamente caricato sulla pagina web del progetto, cosicché le parti interessate possano seguire il processo in modo chiaro e semplice lo svolgimento di tale procedimento.

La commissione di monitoraggio ha accertato che la realizzazione del processo formativo è stata adeguatamente documentata, specialmente grazie all'utilizzo della "JOB MAP" e del materiale relativo all'unità di apprendimento. E' stato inoltre rilevato che potrebbe essere prodotta una maggiore documentazione multimediale, specialmente in relazione alla parte pratica e teorica delle unità di apprendimento, in modo da poterla condividere durante il meeting di valutazione transnazionale previsto a marzo 2014.

Il dato maggiormente rilevante è rappresentato dal fatto che la Commissione di Monitoraggio ha preso atto che formatori e allievi abbiano realizzato adeguatamente tutti i compiti progettati nella fase-pilota.

Le buone prassi rilevate e i suggerimenti dati durante la visita di monitoraggio saranno descritti nell'ultima parte di questo report.

La fase di pilotaggio in sintesi

INFORMAZIONI GENERALI

Il periodo ufficiale della fase di implementazione nei diversi paesi partner si è svolta dal 01/10/2013 al 28/02/2014. Due partner – Francia e Italia – hanno deciso di continuare la fase di sperimentazione delle attività fino alla fine di aprile 2014.

Ciascun partner ha sperimentato 4 unità di apprendimento (2 di sala/bar e 2 di cucina) con un gruppo di 10 partecipanti. Non vi sono state limitazioni rispetto al monte ore di ogni singola unità di apprendimento e non sono stati stabiliti criteri per la selezione dei partecipanti.

PARTICIPANTI

PAESE	PARTECIPANTI ALLA FASE-PILOTA
FRANCIA	I partecipanti stanno frequentando corsi al GRETA, hanno livelli diversi di preparazione e provengono da corsi di formazione differenti; la fase di sperimentazione è stata implementata sia durante il percorso formativo effettivo, sia al di fuori di esso.
ITALIA	I partecipanti appartengono allo stesso anno di corso e stanno concludendo la loro formazione; gli allievi, che posseggono già un buon livello di competenze, hanno implementato la fase di pilotaggio al di fuori del proprio percorso, come modulo formativo separato.
MALTA	I partecipanti sono stati segnalati dal centro per l'impiego; hanno competenze professionali e sociali decisamente basse e hanno difficoltà intellettuali; la fase di pilotaggio è stata implementata come corso di formazione a se stante.
POLONIA	I partecipanti appartengono alla formazione iniziale nel campo turistico alberghiero; hanno già una preparazione di base che consente loro di implementare le unità di apprendimento autonomamente; la fase di pilotaggio è stata implementata al di fuori del proprio percorso formativo.

Qui di seguito viene presentato un resoconto della realizzazione della fase pilota in ciascun paese partner del progetto.

RIADATTAMENTO DELLE UNITA' DI APPRENDIMENTO

PAESE	PROCESSO DI RIADATTAMENTO
FRANCIA	Le unità di apprendimento sono state tradotte. Sono stati creati nuovi materiali (<i>check list</i> , fogli informativi) per ciascuna unità di apprendimento. Le unità sono state ampliate (aggiungendo contenuti teorici) e modificate (utilizzando prodotti locali e regionali alla base di tutte le attività svolte).
ITALIA	Le unità di apprendimento sono state tradotte e ampliate prima dell'inizio della fase di pilotaggio. La parte teorica dell'unità di apprendimento " <i>La mise en place</i> " è stata completamente riscritta, con l'aggiunta di nuove attività e domande introduttive. Altre unità di apprendimento sono state adattate secondo le regole della formazione e del servizio di sala in Italia.
MALTA	Le unità di apprendimento non sono state tradotte in maltese. La parte teorica di ciascun modulo di apprendimento è stata ridotta a causa della bassa capacità di apprendimento dei partecipanti.
POLONIA	Le unità di apprendimento sono state tradotte. Sono stati apportati solamente alcuni cambiamenti a due unità di apprendimento così da poter accordare meglio il contenuto con la realtà polacca.

METODO D'IMPLEMENTAZIONE DELLA FASE-PILOTA

PAESE	ADATTAMENTO DELLE UNITA' DI APPRENDIMENTO
FRANCIA	<p>Le unità di apprendimento sono state divise tra teoria e pratica.</p> <p>La parte teorica è stata implementata come addizionali lezioni di gruppo. La parte pratica è stata sviluppata in gruppo, durante le ore del corso frequentato, e gestita da un formatore.</p>
ITALIA	<p>Le unità di apprendimento sono state divise tra teoria e pratica.</p> <p>La parte teorica implementata come progetto individuale.</p> <p>La parte pratica svolta come sessione speciale, al di fuori della formazione iniziale, supervisionata da un formatore.</p>
MALTA	<p>Le unità di apprendimento sono state divise tra teoria e pratica.</p> <p>La parte teorica è stata implementata in gruppo e moderata da un formatore. La parte pratica sviluppata in gruppo, con i partecipanti che hanno riprodotto quello presentato dal formatore.</p>
POLONIA	<p>Le unità di apprendimento sono state implementate nel loro insieme (teoria e pratica). La parte teorica e quella pratica sono state svolte singolarmente dagli allievi con la supervisione del formatore durante le parti cruciali.</p>

APPROCCIO METODOLOGICO UTILIZZATO DURANTE LA FASE DI PILOTAGGIO

PAESE	ADATTAMENTO DELLE UNITA' DI APPRENDIMENTO
FRANCIA	<p>Il formatore supervisiona tutto il processo, sia la parte teorica sia quella pratica, spiegando tutte fasi necessarie e ponendo domande aggiuntive per attirare l'attenzione dei partecipanti.</p> <p>La valutazione delle attività è fatta in gruppi di lavoro.</p> <p>Non è stata utilizzata la <i>JOB MAP</i>.</p>
ITALIA	<p>I partecipanti implementano singolarmente il compito assegnato durante la parte teorica e presentano i risultati al gruppo classe. La sessione pratica è supervisionata dal formatore che interviene sul gruppo o sul singolo allievo esclusivamente se si verificano problemi. Nelle situazioni cruciali il formatore supporta il gruppo <i>step by step</i>. Un versione semplificata della <i>JOB MAP</i> è stata utilizzata.</p>
MALTA	<p>Il formatore supporta il gruppo classe nell'intero processo di implementazione dell'unità di apprendimento, durante la parte pratica e teorica.</p> <p>I partecipanti non riescono né ad implementare le unità di apprendimento né ad utilizzare la <i>JOB MAP</i> autonomamente.</p>
POLONIA	<p>Il formatore introduce l'unità di apprendimento ed il suo contenuto permettendo ai partecipanti di implementarla autonomamente, supervisionando l'intero processo e le singole attività solo nelle situazioni critiche. Una versione semplificata della <i>JOB MAP</i> è stata utilizzata.</p>

STRUMENTI DI VALUTAZIONE E RICONTRI RICEVUTI

STRUMENTI DI VALUTAZIONE	INPUT RICEVUTI
<p>QUESTIONARI DI VALUTAZIONE PER I MEMBRI DEL COMITATO TECNICO</p>	<p><i>Vantaggi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 3rd way ottimo strumento per gli allievi più deboli, - metodo facilmente trasferibile ed adattabile, - utilizzo possibile con diversi gruppi. - impatto positivo sui formatori e sugli allievi. <p><i>Svantaggi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - i formatori necessitano un distacco dalla formazione ordinaria - necessarie nuove unità di apprendimento - necessari ulteriori workshop e seminari formativi sulla metodologia per formatori ed allievi interessati. <p><i>Raccomandazioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoro continuo nell'ambito dello sviluppo e della promozione dell'approccio a <i>la 3rd way</i>, - creazione di nuove unità di apprendimento anche in altri ambiti formativi, - creazione di un metodo di scambio delle buone prassi tra formatori ed allievi che lavorano con l'approccio a <i>3rd way</i>.
<p>QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE PER I FORMATORI</p>	<p><i>Vantaggi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - strumento innovativo e di facile utilizzo (unità di apprendimento), - approccio formativo interessante, - struttura chiara e semplice da seguire, - la responsabilità del prodotto formativo è degli allievi. <p><i>Svantaggi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - necessità di dover abbandonare l'approccio tradizionale, - necessità di allontanarsi dalla posizione di docente/formatore, - problematiche nel mantenere un approccio di monitoraggio e non quello canonico di

	<p>docente/formatore,</p> <p><i>Raccomandazioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sono necessarie più unità di apprendimento, - si richiedono più seminari di formazione per gli stessi formatori, - utili più scambi di esperienze tra i formatori, i docenti e gli esperti dell'approccio de <i>la Terza Via</i>.
<p>QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE PER I BENEFICIARI</p>	<p><i>Vantaggi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - le unità di apprendimento sono facili da utilizzare, - compiti assegnati sono interessanti, - ottimo strumento per testare le proprie abilità e competenze, - gli allievi lavorano più autonomamente, <p><i>Svantaggi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - la responsabilità dei risultati ottenuti è dell'allievo, - è necessario utilizzare esclusivamente le conoscenze già possedute , - difficoltà nel valutare il proprio lavoro, <p><i>Raccomandazioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sono necessarie più unità di apprendimento, - sono necessarie ulteriori unità di apprendimento in altri ambiti dell'industria dell'ospitalità, - I formatori/insegnanti dovrebbero allontanarsi dalla zona di lavoro durante l'unità di apprendimento e permettere agli allievi di essere più indipendenti.

Buone prassi dell'approccio 3rd way

In questa sezione sono riportate le buone prassi emerse durante l'implementazione dell'approccio *3rd way* in Italia, Francia, a Malta e in Germania nel periodo trascorso dai ragazzi polacchi per un il tirocinio formativo.

LEGGERE IL VADEMECUM

Prima di iniziare a lavorare con l'approccio *3rd way*, è necessario leggere i materiali disponibili e acquisire ulteriori informazioni sul metodo. Non abbiate timore a chiedere aiuto agli esperti del settore per comprendere meglio l'intero concetto formativo ed il suo scopo principale. Se fosse possibile, sarebbe meglio contattare insegnanti e formatori con esperienza nell'implementazione del metodo, così che possano condividere le buone prassi e le loro competenze in merito.

PIANIFICARE L'AZIONE

Le unità di apprendimento e l'approccio *3rd way* sono facilmente adattabili in diversi ambienti di lavoro, *target group* e varie condizioni lavorative. Esse possono essere espanse o ridotte a seconda dei bisogni formativi dei vostri allievi. Tenendo conto che lo scopo principale dell'approccio *3rd way* è quello di orientare la formazione verso il mondo del lavoro, le unità di apprendimento dovrebbero essere scritte a misura del singolo secondo compiti e conoscenze da utilizzare durante il tirocinio formativo.

Assicuratevi che il linguaggio utilizzato nelle unità di apprendimento sia facile e preciso, così da permettere agli allievi di lavorare in autonomia.

Se lavorate con gruppi difficili, come allievi con disagio mentale, analfabeti, immigrati ecc. modificate i contenuti delle unità di apprendimento a seconda delle loro esigenze. L'utilizzo di apparecchiature moderne, come registratori vocali, videocamere o sintetizzatori vocali che traducano il contenuto delle unità di apprendimento per gli allievi, sono decisamente utili al raggiungimento degli obiettivi senza il continuo intervento del formatore.

DARE DELLE PRIORITA'

E' necessario definire le priorità all'interno dell'unità di apprendimento.

Scopo principale dell'approccio *3rd way* resta quello di rendere l'allievo il più autonomo possibile, ciò significa che il formatore deve permettergli di lavorare da solo, secondo i suoi tempi, senza alcun pressione, lasciandolo libero di commettere errori e di apprendere da questi. In un primo momento allontanarsi dall'approccio

educativo tradizionale può risultare decisamente difficoltoso, ma è necessario riuscire ad ottenere una partecipazione attiva degli allievi, unici protagonisti della propria formazione.

PREPARARE LE FASI

L'approccio *3rd way* e le unità di apprendimento sono un valido metodo formativo per lo sviluppo delle autonomie di *target group* differenti.

E' necessario pianificare in anticipo ciò di cui gli allievi avranno necessità per sviluppare l'unità di apprendimento: materiale scritto, attrezzature necessarie ecc così che esso possa essere facilmente accessibile da tutti gli allievi durante lo sviluppo del compito assegnato .

Cercate di prevedere gli imprevisti. L'immaginazione degli allievi a cui è permesso lavorare in maniera autonoma per il completamento dei compiti assegnati potrebbe a volte stupirvi: qualsiasi espressione di creatività è sempre ben accetta (decorazioni, centrotavola e mise en place).

LE 6 FASI DELL'APPROCCIO

Premesso che il passaggio più difficile per tutti i formatori che si avvicinano per la prima volta all'approccio *3rd way* è quello di abbandonare il ruolo di attore protagonista nel processo formativo, insegnate ai vostri formatori a lavorare con le unità di apprendimento e le 6 fasi del metodo: informazione, pianificazione, condivisione, controllo e valutazione. Quando l'allievo sarà pronto a redigere il proprio piano di lavoro, affiancatelo nello sviluppo del suo compito, e controllate se svolge tutte le fasi pianificate. A questo punto avete raggiunto il vostro obiettivo rendendo i vostri allievi più sicuri delle loro capacità.

APRIRE LA MENTE

Durante lo svolgimento delle unità di apprendimento fate attenzione a come i vostri allievi reagiscono alle domande introduttive, alla fase di preparazione e a quella di implementazione. Questo potrà darvi un riscontro nel determinare se il contenuto dell'unità di apprendimento è facilmente comprensibile. Non abbiate timore di modificare le *domande chiave*. Appuntatevi le criticità riscontrate dai singoli allievi per riproporre loro i concetti base.

Chiedete agli allievi quali domande chiave o parti delle unità di apprendimento sono risultate di difficile comprensione e domandate la loro opinione su come cambiarle e renderle più facili per i beneficiari futuri.

Se possibile coinvolgete altri formatori ed esperti del settore formativo a sperimentare le unità di apprendimento così da integrarne i contenuti.

Durante l'implementazione della fase pratica prendete nota di tutti i potenziali cambiamenti da apportare alle unità di apprendimento.