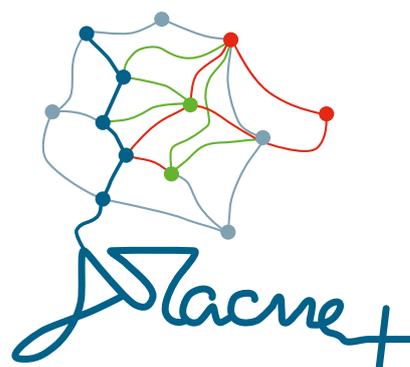


# L'attuazione del modello ARACNE+ nelle istituzioni: GUIDA PRATICA



Scrittori / come: **María Zapata - FAM Y LIAS,**  
Recursos para la Diversidad (Spagna).  
Contatto: maria.zapata@famylias.org

**Laura Uixera - FAM Y LIAS,**  
Recursos para la Diversidad (Spagna).  
Contatto: laura.uixera@famylias.org

**Laura Parra - Agencia para el Empleo (Spagna).**  
Contatto: parrasl@madrid.es

**Begoña Calderón - Agencia para el Empleo (Spagna).**  
Contatto: calderonsb@madrid.es

**Greta Bilanzola - CSCS (Italia).**  
Contatto: director@italymobility.org

**Giovanni Crisonà - CSCS (Italia).**  
Contatto: giovanni.crisona@cscs.it

**Alexandra Baldaque - UPT (Portogallo).**  
Contatto: baldaque@upt.pt

**Diana de Vallescar Palanca - UPT (Portogallo).**  
Contatto: dianap@upt.pt / interpontos.project@gmail.com

Collaboratore: **Xenia Chronopoulou - IDEC (Grecia).**  
Contatto: xenia@idec.gr

Coordinate: **FAM Y LIAS**

Entità partner: - **AGENCIA PARA EL EMPLEO**  
- **RECURSOS PARA LA DIVERSIDAD**  
- **UNIVERSIDADE PORTUCALENSE INFANTE D. HENRIQUE**  
- **IDEC**  
- **GRUPO CSCS**

Cofinanziato: **Programma Erasmus+ dell'Unione europea**



Il supporto della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflettono solo le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Documento ai sensi della licenza Creative Commons CC BY-NC-ND,  
"Riconoscimento-Non commerciale-Nessun lavoro derivato".

## INDICE generale

<b>Introduzione</b> .....	<b>5</b>
Il team ARACNE+ .....	6
La Guida pratica .....	8
<b>Risultati del progetto ARACNE+</b> .....	<b>9</b>
1. Corso per formatori ARACNE .....	9
2. Piattaforma Risorse ARACNE+ .....	10
3. Attività di formazione realizzate .....	10
<b>Attività di formazione svolte in Spagna. Madrid</b> .....	<b>11</b>
<b>Attività di formazione svolte in Portogallo. Porto</b> .....	<b>27</b>
<b>Attività di formazione svolte in italia. Pistoia</b> .....	<b>39</b>
<b>Attività di formazione svolte in Grecia. Atene</b> .....	<b>55</b>
<b>Conclusioni generali</b> .....	<b>71</b>



ARACNE+



# Introduzione

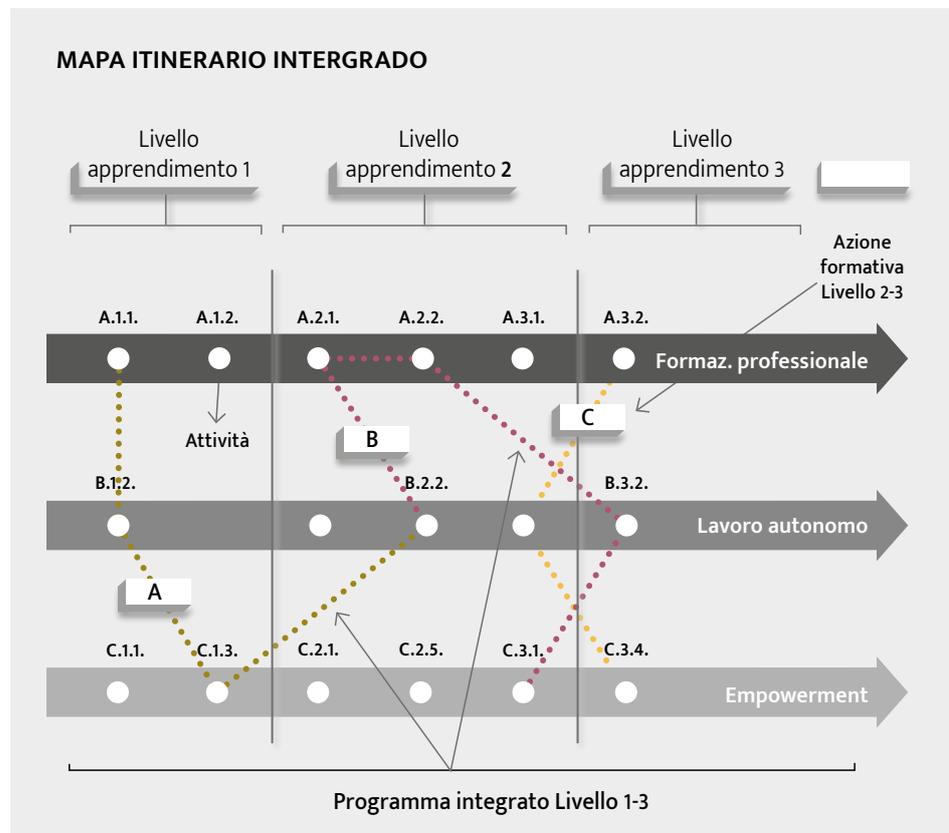
**ARACNE+** è un progetto europeo cofinanziato dal programma Erasmus+ - Azione Chiave 2, Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche. L'obiettivo principale di **ARACNE+** è quello di convalidare, sviluppare e consolidare il modello formativo **ARACNE** per l'inserimento sociale e lavorativo. Questo progetto è stato sviluppato tra settembre 2017 e febbraio 2020.

**ARACNE+** nasce da un precedente progetto Erasmus+, "**ARACNE**: formazione, empowerment, imprenditorialità". Il risultato principale di questo progetto è stato lo sviluppo di una Guida metodologica per il modello **ARACNE**.

**ARACNE** presenta un modello di intervento sociale e lavorativo che si basa su tre assi: l'empowerment, il lavoro autonomo e la formazione professionale. I formatori che desiderano lavorare con questo modello devono progettare attività di formazione che includano attività relative a ciascun asse, in modo che la formazione promuova un cambiamento globale della persona formata (utente). È un modello, quindi, che evita il tradizionale focus della formazione incapsulata e decontestualizzata, e si sviluppa sulla base delle conoscenze e abilità che gli utenti hanno già acquisito e continuano a svilupparle secondo i loro interessi personali e gli obiettivi professionali.

Potete consultare una breve guida del processo di intervento delineato dal modello **ARACNE+** qui: <https://prezi.com/view/VNJZuoIVagI21nZ3CqoA/>

Dopo la fine del progetto **ARACNE**, alcune delle istituzioni partecipanti, guidate da FAM Y LIAS in qualità di promotore e coordinatore del progetto, hanno deciso di continuare a sviluppare il modello e gli strumenti associati che ne permettono l'implementazione in diversi contesti. Questa è stata la genesi di **ARACNE+**.



**ARACNE+** testa il modello **ARACNE** in diversi contesti e paesi (Spagna, Italia, Grecia e Portogallo), oltre a progettare e realizzare un corso per formatori. Ha formato 18 formatori e formatrici in diverse parti del mondo, compresi i Paesi partecipanti e alcune formatrici nelle Americhe.

## Il team ARACNE+

Il progetto **ARACNE+** è stato sviluppato da 6 partner in 5 paesi diversi:

- **FAM Y LIAS Resources for Diversity, SCM (Madrid, Spagna).**

È una Cooperativa di Iniziativa Sociale senza scopo di lucro che lavora per rendere visibili e valorizzare i diversi modelli di famiglia che attualmente coesistono nella nostra società. Contribuiscono a rendere visibile la diversità in tutti i campi della vita come fonte di ricchezza, generando risorse per le famiglie e per professioniste/i. Allo stesso tempo, sviluppano iniziative per l'innovazione sociale attraverso prodotti, servizi e processi che creano valore per la società e:

- \_ Rispondono ai bisogni delle famiglie che non sono soddisfatte in quanto non rispondono alle norme socio-culturali prevalenti.
- \_ sfruttano il potenziale e le opportunità di diverse espressioni della diversità che contribuiscono a creare società più inclusive.

\_ Risolvono i problemi cronici della nostra società fornendo nuove metodologie di intervento, nuovi punti di vista..

<http://www.famylias.org/>

- **CENTRO PER L'IMPIEGO (Madrid, Spagna)**

Il Centro per l'Impiego di Madrid è un organo autonomo del Comune di Madrid con più di 300 lavoratori che amministrano le politiche occupazionali del Comune di Madrid. Il Centro per l'Impiego di Madrid realizza una serie di azioni e misure per guidare, assumere e formare disoccupati e migliorare il loro accesso al mercato del lavoro, sia attraverso il lavoro autonomo sia lavorando per conto terzi.

<https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Ayuntamiento/Oposiciones-y-Empleo/Agencia-para-el-Empleo-de-Madrid?vgnextfmt=default&vgnextoid=c65815fa10294110VgnVCM1000000b205a0aRCRD&vgnnextchannel=b16a171c30036010VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

- **UNIVERSIDADE PORTUCALENSE INFANTE D. HENRIQUE (Porto, Portogallo).**

È un istituto privato per l'istruzione superiore, creato nel giugno 1986 e suddiviso in quattro dipartimenti: 1) Diritto, 2) Psicologia e istruzione, 3) Turismo, patrimonio e cultura, 4) Economia, gestione e informatica. La missione dell'istituto è quella di offrire un'istruzione di qualità che raggiunga i più alti standard di eccellenza nelle diverse discipline, con l'obiettivo di formare professionisti altamente qualificati e cittadini socialmente responsabili. Gli studenti sono la nostra priorità e la formazione intellettuale fornita cerca di dare ai nostri laureati una formazione professionale di primo livello, sviluppando i loro punti di forza individuali e le loro capacità personali e professionali. Per raggiungere questi obiettivi, i corsi sono progettati per fornire una risposta flessibile alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro, attraverso diversi metodi di insegnamento, applicando sempre metodi empirici basati su casi di studio significativi, quando possibile.

<https://www.upt.pt/>

- **IDEC (Pireo, Grecia).**

Questa agenzia di consulenza fonda la sua attività sulla formazione, la consulenza gestionale e lo sviluppo di soluzioni ICT per il settore pubblico e privato. I clienti di IDEC sono aziende di diversi settori, dalle scuole, alle ONG, alle università, ecc. Collabora con più di 800 istituti in tutta Europa e con quasi 300 esperti in settori specifici. IDEC dispone di un centro di formazione permanente certificato e organizza corsi di formazione continua per docenti e formatori, visite di studio e attività di apprendimento informale per gli studenti nelle fasi iniziali dell'istruzione e della formazione. Offre anche corsi di formazione e tirocini a studenti di formazione professionale e a persone già all'interno del mercato del lavoro.

<https://www.idec.gr/>

- **Gruppo CSCS (Pistoia, Italia)**

CSCS è un'agenzia di formazione professionale, attiva nel campo della ricerca sul mercato del lavoro e dell'innovazione pedagogica, nonché nella promozione della cooperazione transnazionale nei settori dell'istruzione e della formazione professionale. Situato nel cuore della Toscana, al centro del Nord Italia, CSCS è un Centro di Formazione e un Centro di Ricerca Professionale certificato dalla Regione e ufficialmente designato dalla Commissione Europea come Leading Intermediary Organisation della Rete Erasmus per Giovani Imprenditori, l'ultimo programma europeo per lo scambio imprenditoriale transfrontaliero.

<http://www.cscs.it/>

## La Guida pratica

Questa Guida pratica elenca le esperienze successive all'implementazione del modello **ARACNE** e presenta gli strumenti utilizzati nei diversi paesi. Questa Guida include anche i principali risultati di questa implementazione.

Tutti questi risultati possono essere utilizzati da formatori di adulti e associazioni che lavorano con migranti. Data la versatilità del modello, può essere applicato con diversi gruppi di persone:

- Migranti o cittadini
- Con diversi livelli di qualifica professionale
- Con diverse abilità e conoscenze pregresse.

I formatori che desiderano utilizzare il modello di **ARACNE** hanno la possibilità di intraprendere il corso di formazione gratuito che descrive tutti gli aspetti necessari per implementare il modello **ARACNE**.

# Risultati del Progetto ARACNE+

Il progetto **ARACNE+** ha generato tre risultati principali, tutti rivolti a formatori di adulti:

1. Corso per formatori
2. Piattaforma Risorse **ARACNE+**
3. Modello **ARACNE** implementato in diversi contesti

Le sezioni 1 e 2 descrivono l'implementazione del modello **ARACNE** in diversi contesti, che viene successivamente analizzato in modo più dettagliato in questa guida.

## 1. Corso per formatori **ARACNE**

Per poter testare il modello **ARACNE** in diversi contesti, era necessario formare il team di professionisti che avrebbe svolto questo compito.

Il team **ARACNE+** degli enti partecipanti ha sviluppato, in collaborazione, un corso di formazione che esplora i diversi aspetti da prendere in considerazione nell'implementazione del modello.

Si tratta di un corso online gratuito composto da 6 moduli:

1. Principi della metodologia **ARACNE**
2. Pensiero creativo nella progettazione delle attività che compongono l'attività formativa **ARACNE** e dei programmi integrati per l'inserimento
3. L'impresa sociale
4. Metodologie attive nella costruzione di attività di formazione **ARACNE**
5. Diagnostica - Definire le carriere professionali e definire programmi integrati per l'inserimento.
6. Pianificazione di un'attività di formazione **ARACNE** - Attività di progettazione

Il corso inizia con gli aspetti più generali del modello, modulo per modulo, ed esplora gli aspetti chiave per la loro implementazione di successo. Inoltre, fornisce diversi strumenti che sono di grande aiuto ai formatori quando implementano il modello nel loro contesto personale.

Il corso di formazione è accessibile a questo link:

<https://thalys.gr/course/index.php?categoryid=11>

## 2. Piattaforma Risorse ARACNE+

Come complemento al corso di formazione per formatori, è stata sviluppata una piattaforma online che ospita le attività, le risorse, gli strumenti e gli altri materiali di supporto per la progettazione delle attività di formazione. È quindi un archivio delle attività **ARACNE** che può servire da ispirazione al formatore quando progetta attività di formazione per i suoi gruppi di utenti.

La piattaforma contiene:

- Tasks
- Attività formative
- Strumenti utili per la progettazione di itinerari per gli utenti

Questa piattaforma è gratuita e può essere utilizzata da chiunque. La filosofia è che tutti i formatori **ARACNE** contribuiscono al mantenimento della piattaforma contribuendo alle attività di formazione progettate per i loro gruppi di utenti. In questo modo, alimentando continuamente le attività della piattaforma, aumenterà anche la quantità di risorse disponibili.

La piattaforma dispone anche di una funzione di ricerca per filtrare e visualizzare le attività in base a criteri selezionati.

La piattaforma è accessibile a questo link:

[www.aracnetool.eu](http://www.aracnetool.eu)

## 3. Attività di formazione realizzate

Il seguente capitolo di questa Guida Pratica presenta le attività di formazione realizzate in ciascuna delle nazioni partecipanti al progetto **ARACNE+**.

Ogni attività di formazione sarà accompagnata da una descrizione del profilo dell'utente che lavora con questo modello, le attività che sono state sviluppate, le risorse che sono state richieste, le alleanze che sono state sviluppate, ecc.

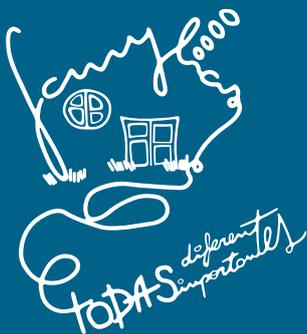
Il capitolo è diviso in diverse sezioni, che presentano in modo indipendente ogni esperienza realizzata.

Ci auguriamo che questa guida e tutti i risultati del progetto siano di vostro interesse.

- Attività di formazione
- svolte in
- Spagna. Madrid

## INDICE specifico

Contesto .....	13
Obiettivi dell'azione formativa .....	14
Gruppo di lavoro .....	14
Formatori .....	15
Orientamento metodologico .....	15
Profilo dei partecipanti .....	16
Selezione dei partecipanti .....	16
Risultati della formazione .....	18
Valutazione dell'azione formativa .....	19
Valutazione generale dei partecipanti prima e dopo il corso di formazione .....	19
Valutazione del formatore .....	21
Selezione delle attività .....	23
Indicatori di valutazione .....	24
Conclusioni per l'applicazione del modello ARACNE per il Centro per l'Impiego del Comune di Madrid .....	24



**ae** AGENCIA  
PARA EL EMPLEO  
Agencia de Colocación autorizada 13-2

# Attività di formazione svolte in Spagna. Madrid

Centro per l'Impiego, Comune di Madrid  
Fam y Lias. Risorse per la diversità.

## Contesto

Il Centro per l'Impiego (Agencia para el Empleo - AE) è un organismo del Comune di Madrid responsabile dello sviluppo e della gestione delle politiche attive per l'occupazione relative all'orientamento, all'intermediazione del lavoro con le imprese e alla formazione professionale dei cittadini madrileni.

Delle 140 attività formative previste per il 2019, 120 sono state realizzate nei centri comunali, per un totale di 25.430 ore di formazione e 1.376 partecipanti. Il 50% delle attività di formazione sviluppate corrisponde a qualifiche professionali certificate.

L'area di promozione dell'occupazione dell'AE ha permesso al centro di formazione e al dipartimento dei programmi europei di lavorare insieme per sviluppare la sperimentazione metodologica del programma ARCANE+, attraverso l'attività di formazione **Attività Ausiliarie al Commercio**. Si tratta di una qualifica professionale di primo livello (COMT0211) AUXILIARY BUSINESS ACTIVITIES (RD 1694/2011, 18 novembre), relativa al ramo professionale del Commercio e del Marketing.

La durata totale del corso è di 270 ore distribuite su 230 ore di formazione in aula e 40 ore di esperienza lavorativa in azienda.

L'Agenzia per il Lavoro e la cooperativa FAMYLIAS hanno collaborato alla concettualizzazione, alla programmazione e all'orientamento metodologico.

## Obiettivi dell'azione formativa

Dobbiamo distinguere gli obiettivi strategici e gli obiettivi formativi da raggiungere per lo sviluppo di questa attività.

### Obiettivi strategici nell'ambito del programma ARACNE+

L'azione mira a testare e convalidare la metodologia ideata come risultato del progetto europeo **ARACNE+**. A tal fine, sia i formatori di **FAMILYLIAS** che quelli appartenenti al Centro per l'impiego sono stati sottoposti alla metodologia di formazione **ARACNE** progettata nello stesso progetto.

Questa azione diventa così la loro personale esperienza di lavoro come formatori **ARACNE**.

Abbiamo progettato un sistema di valutazione in cui i formatori valutano la qualità di questo progetto metodologico.

### Obiettivi strategici dell'Agenzia per l'occupazione del Comune di Madrid

“L'implementazione del modello **ARACNE** in questa qualifica cerca non solo di migliorare le competenze professionali dei partecipanti, in questo caso 13 donne, ma anche di aumentare il loro livello di motivazione e di facilitare il loro inserimento lavorativo”. (Relazione sull'attuazione dell'attività di formazione **ARACNE**, pagina...)

### Obiettivi della formazione

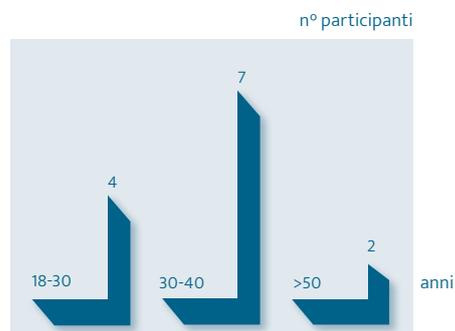
L'obiettivo generale dell'attività di formazione consiste nello *svolgere attività ausiliarie di riassortimento e rifornimento presso i punti di vendita e di distribuzione ai rivenditori, seguendo le istruzioni e i criteri stabiliti, utilizzando le squadre necessarie, nel rispetto delle norme sanitarie e di sicurezza e, quando necessario, fornendo informazioni e attenzioni protocollari e strutturate al cliente presso il punto di vendita o nella distribuzione ai rivenditori.*

### Gruppo di lavoro

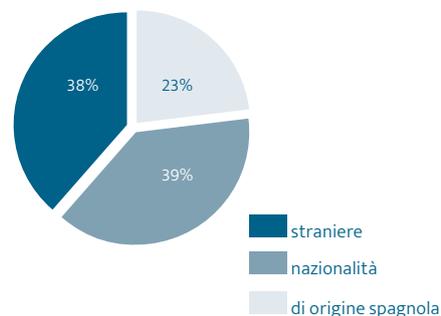
Un team tecnico multidisciplinare composto da formatori, tecnici del lavoro e formatori specializzati:



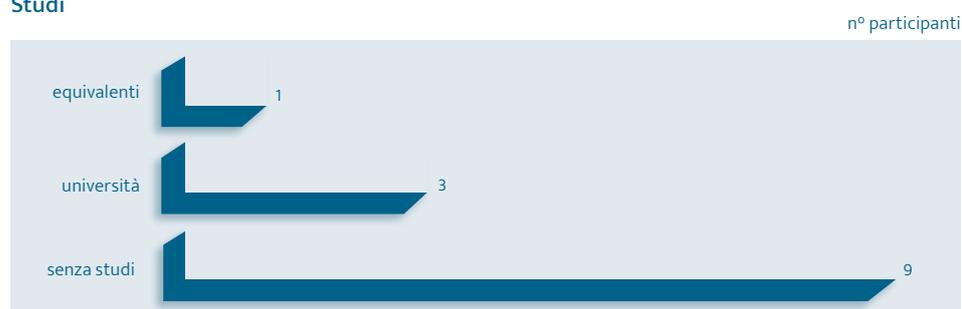
### Età delle partecipanti



### Origine



### Studi



## Profilo dei partecipanti

Tredici alunne, tutte donne, per la maggior parte tra i 30 e i 40 anni, insieme ad un sottogruppo di 4 donne molto più giovani e due donne di età superiore ai 50 anni. La maggior parte di loro proviene da paesi sudamericani, tre hanno un'istruzione universitaria e il resto ha completato studi equivalenti al baccalaureato spagnolo. La maggior parte di loro ha acquisito la nazionalità spagnola, ma la loro situazione accademica continua a non essere standardizzata. Si tratta di un gruppo con identità e interessi personali diversi.

Ciò che le accomuna inoltre è la loro esperienza lavorativa in Spagna, che in tutti i casi, consiste in un'occupazione poco qualificata come addette alle pulizie, addette nel settore alimentare e dell'accoglienza.

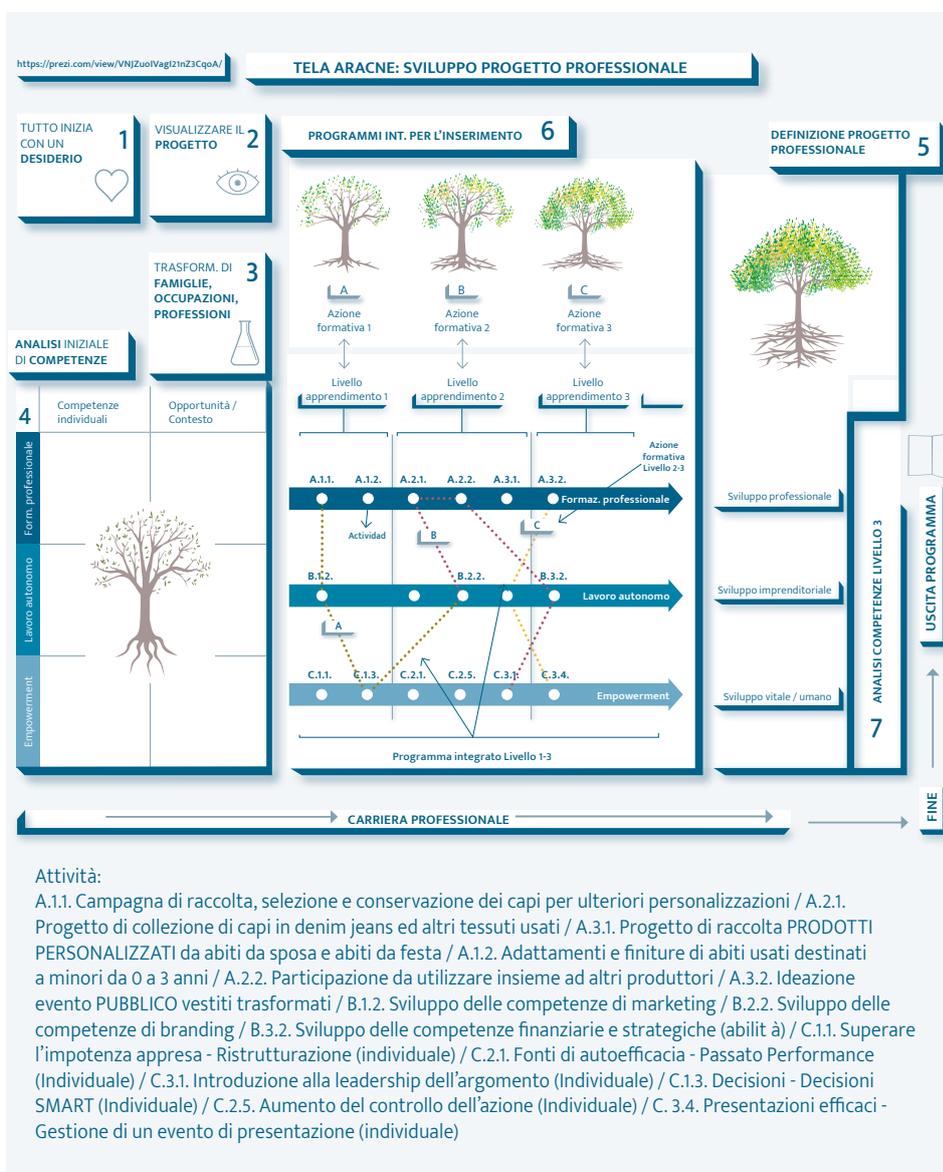
## Selezione dei partecipanti

I protocolli di selezione stabiliti dal Centro per l'Impiego delineano un processo basato sulle competenze che consentono l'accesso all'occupazione e all'apprendimento, vale a dire: la motivazione ad avviare un'attività di formazione e gli audit delle competenze. Le partecipanti devono quindi aver valutato le loro motivazioni per iniziare la formazione professionale e avere un obiettivo professionale precedente.

Questo protocollo permette il pre-requisito del modello **ARACNE** secondo il quale l'attività formativa fa parte dell'itinerario consapevole scelto da ogni partecipante.

A causa di alcuni fattori, il processo di studio preliminare e di autoanalisi per la selezione dei partecipanti non ha potuto essere effettuato.

Successivamente, nel corso dell'attività formativa, è stato rilevato che la maggior parte delle partecipanti è stata attratta dall'attestato di qualifica professionale in quanto fornisce un maggiore accesso al mercato del lavoro, anche se non vi erano indicazioni di una progressiva professionalizzazione in questo gruppo. Se si saltano queste fasi, come descritto nella tela seguente, si compromettono gli obiettivi dell'attività formativa e si rallenta la realizzazione di un adeguato progetto vitale e professionale.



Se guardiamo la mappa ARACNE, le tappe da 1 a 5 prima dell'inizio dell'attività formativa sono state omesse in questa occasione. (Potete consultare la guida al processo qui: <https://prezi.com/view/VNJZuoIVagI21nZ3CqoA/>.)

## Risultati della formazione

### Le competenze della FUNZIONE PROFESSIONALE

Il certificato di qualifica professionale è suddiviso in 4 unità di competenza che sono state considerate come quattro moduli di formazione. Ogni unità di competenza contiene una serie di conoscenze professionali che i partecipanti devono avere per poter superare il corso, secondo la versione ufficiale del certificato.

Nel caso della Spagna, questo know-how professionale è costituito dalle seguenti competenze elencate di seguito:

Unità di competenza			
1. Effettuare il rifornimento ausiliario, l'approvvigionamento e l'equipaggiamento del punto vendita	2. Preparazione degli ordini	3. Utilizzo e spostamento del carrello elevatore a forche e dei carrelli a mano	4. Assistenza clienti di base
Relazioni professionale			
1. Strutture e tipi di esercizi commerciali	1. Operazioni di preparazione degli ordini	1. Operazioni di movimentazione e distribuzione e documentazione ai rivenditori	1. Tecniche di comunicazione con il cliente
2. Organizzazione e distribuzione del prodotto	2. Sistemi e squadre per la preparazione degli ordini	2. Guidare carrelli elevatori e carrelli a mano	2. Tecniche di base per l'assistenza clienti
3. Tecniche di presentazione del punto vendita	3. Imballaggio	3. Manutenzione di primo livello di carrelli elevatori e carrelli a mano	3. Qualità dell'assistenza clienti
4. Mobili ed elementi espositivi	4. Sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e dei rischi nella gestione e nella preparazione degli ordini	4. Sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e dei rischi nella manipolazione di attrezzature di lavoro mobili	
5. Inserimento del prodotto			

6. Tecniche di imballaggio dei prodotti commerciali			
7. Prevenzione degli infortuni sul lavoro e dei rischi nelle operazioni ausiliarie presso il punto vendita			

In base ai criteri di conseguimento, gli insegnanti hanno classificato le competenze da 0 a 4, dove zero implica la totale assenza di una competenza e quattro l'esecuzione autonoma e soddisfacente della stessa.

Tutte le competenze della formazione professionale, dell'empowerment e del lavoro autonomo sono state valutate all'inizio e alla fine di ogni unità di competenza.

Il documento di base utilizzato è stato: MAPPA DELLE COMPETENZE DEL MODELLO ARACNE

[https://drive.google.com/file/d/1W1l\\_26Je-G\\_mJdmVwlnBBxIRPp1Xxfwl/view](https://drive.google.com/file/d/1W1l_26Je-G_mJdmVwlnBBxIRPp1Xxfwl/view)

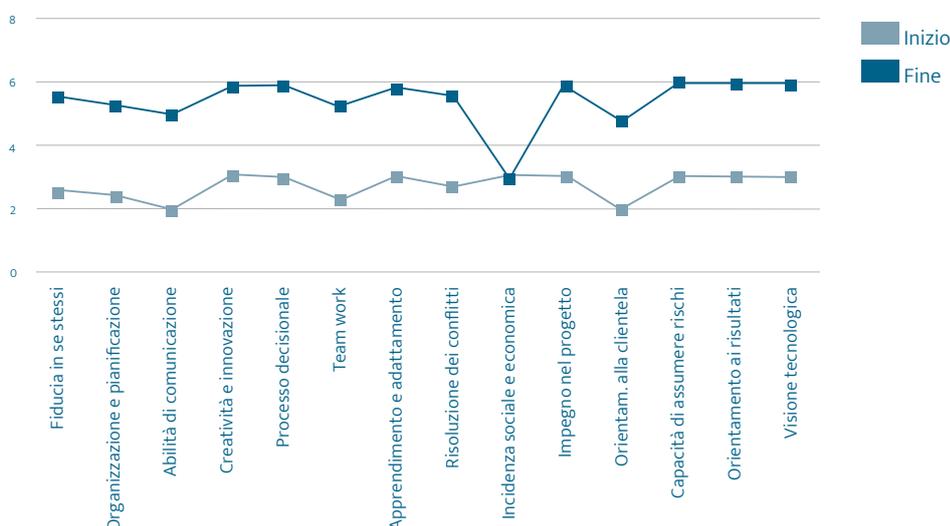
## Valutazione dell'azione formativa

### Valutazione generale dei partecipanti prima e dopo il corso di formazione

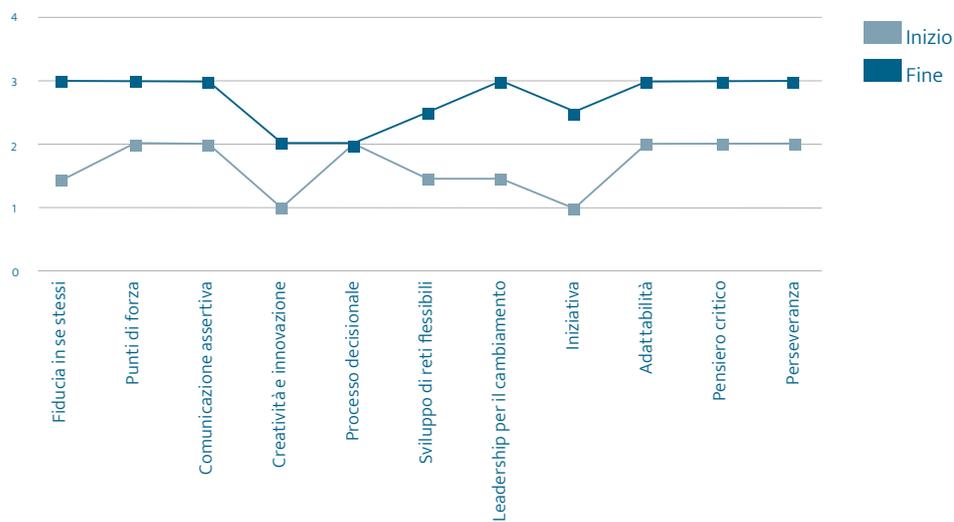
#### Autovalutazione dei partecipanti

Ogni partecipante ha fatto la propria autovalutazione, per ogni risultato formativo, così come per le categorie di lavoro autonomo e di empowerment, sia nella fase iniziale che in quella finale della formazione, essendo così consapevole delle competenze acquisite grazie all'attività formativa:

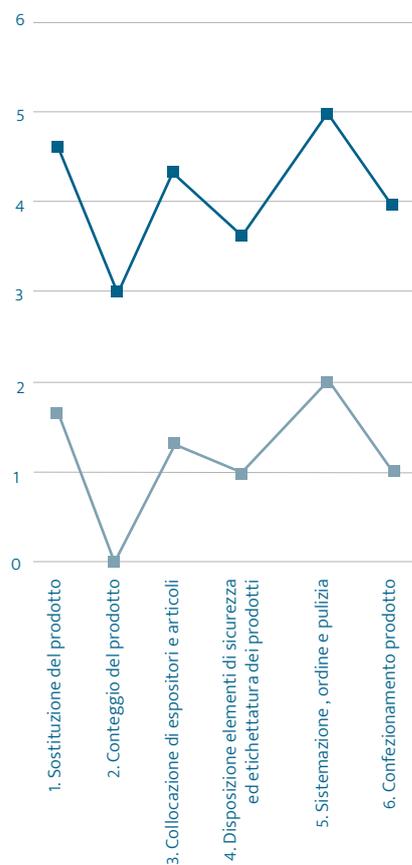
#### Autovalutazione di competenze LAVORO AUTONOMO



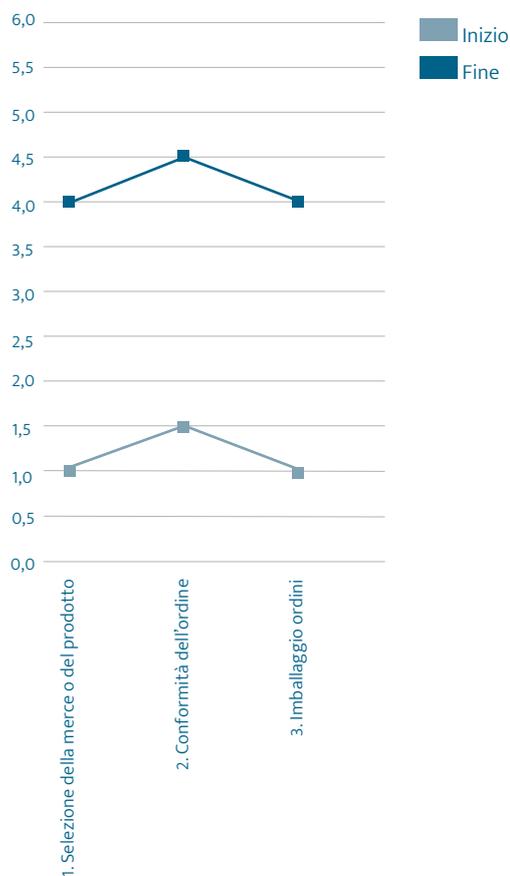
### Autovalutazione di competenze EMPOWERMENT



### U.C.1. Realizzare operazioni ausiliarie di sostituzione, disposizione e sistemazione del punto vendita



### U.C.2. Preparare gli ordini in modo efficace ed efficiente, seguendo procedure stabilite



#### U.C.4. Fornire assistenza e informazioni operative, strutturate e documentate al cliente

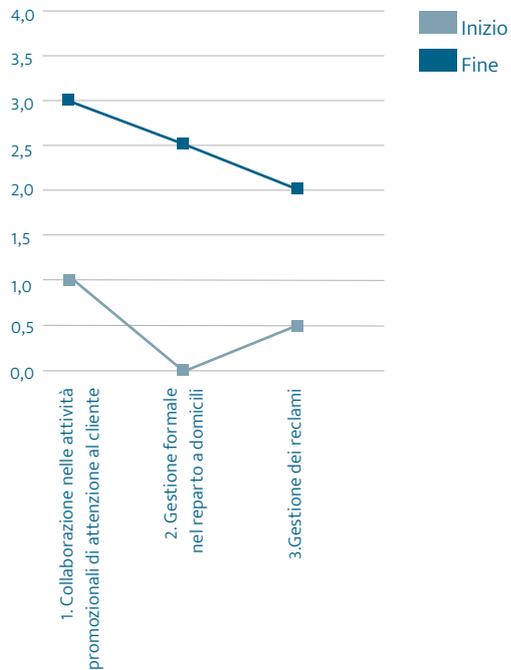


Grafico campione del risultato dell'autovalutazione di uno dei partecipanti

### Valutazione del formatore

I formatori valutano anche le competenze acquisite da ogni partecipante all'inizio e alla fine dell'attività formativa.

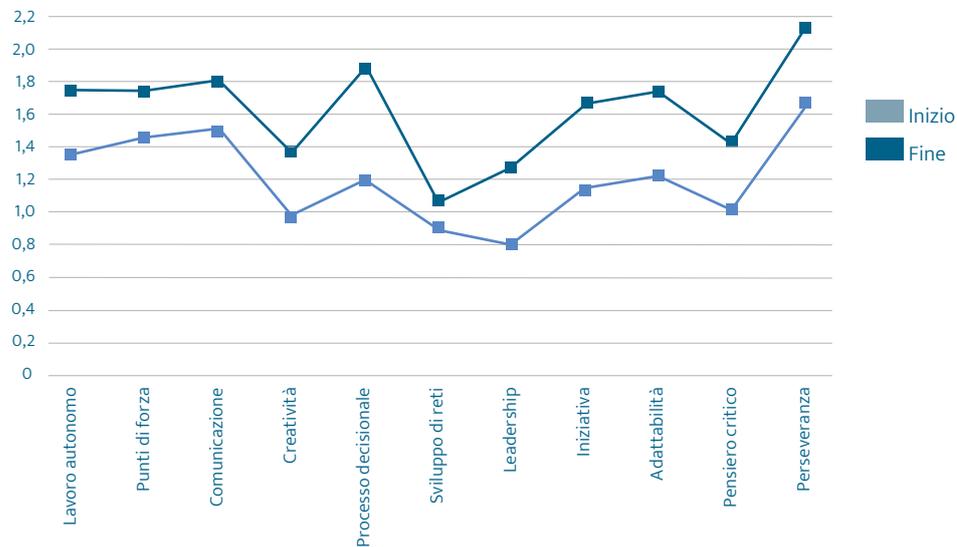
Per effettuare questa valutazione, i formatori utilizzano le seguenti tecniche:

- Osservazione in aula
- Valutazione delle attività proposte
- Spazi per l'autovalutazione e ore di lezione individuale con i partecipanti.

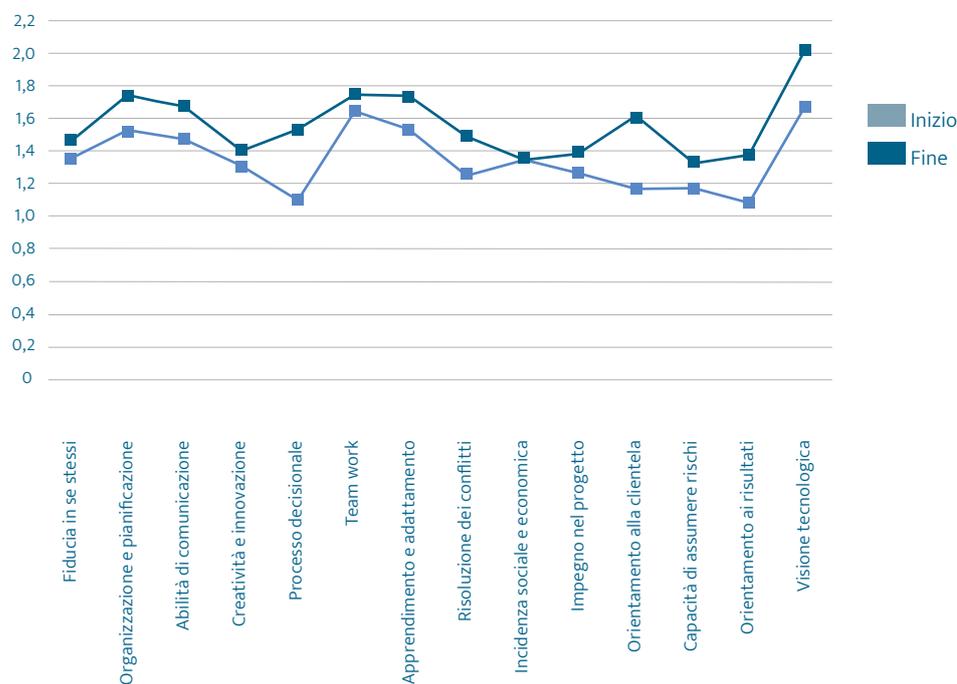


Il risultato può essere visualizzato nei seguenti grafici:

Competenze iniziali e finali GRUPPO EMPOWERMENT



Competenze iniziali e finali DI GRUPPO LAVORO AUTONOMO



Grafici di esempio dei risultati della valutazione realizzati dagli insegnanti, risultato del gruppo.



## Indicatori di valutazione

L'attività di formazione è stata valutata dai partecipanti. Su tredici partecipanti, sono state ottenute 11 risposte con il massimo dei voti, al 100% delle voci valutate, tuttavia dobbiamo evidenziare che i seguenti aspetti hanno ottenuto il più alto punteggio (l'80% delle risposte riceve il voto massimo):

per quanto riguarda la qualità della progettazione della formazione professionale, l'autovalutazione dei partecipanti è stata valutata al massimo come indicatore di apprendimento, oltre all'esecuzione di esercitazioni pratiche e all'adattamento dei contenuti agli ambienti aziendali reali.

Per quanto riguarda la qualità dell'insegnamento, la metodologia è stata classificata al livello più alto, in quanto ha dato spazio all'apprendimento attivo e alla capacità del formatore di adattarsi alle esigenze specifiche del gruppo di partecipanti.

Vale la pena sottolineare il numero di valutazioni estremamente positive per quanto riguarda l'impatto dell'attività formativa su ogni partecipante: esse affermano che le loro competenze professionali e imprenditoriali sono aumentate, insieme ad una maggiore autostima. Vedono la possibilità di cambiare il loro attuale lavoro o di creare un proprio posto di lavoro. Essi mostrano una maggiore rete personale e professionale. Essi credono di essere in grado di mettere in pratica queste conoscenze in un ambiente di lavoro reale.

Al momento della valutazione, i partecipanti non avevano ancora completato il modulo di esperienza lavorativa in azienda.

## Conclusioni per l'applicazione del modello Aracne per il Centro per l'Impiego del Comune di Madrid

La metodologia attiva e partecipativa considera l'alunno come il fulcro centrale del processo educativo, ha un carattere interattivo, in quanto prende la forma di un dialogo e di una discussione con l'obiettivo di confrontare le idee, e ha un carattere creativo e flessibile, in quanto non esiste un modello rigido.

Entrambi i criteri sono stati utilizzati e applicati in classe, dove il certificato di qualifica professionale in Attività Ausiliarie è stato rilasciato con risultati molto soddisfacenti, sia nel modello di apprendimento che nella motivazione e nel progressivo empowerment raggiunto dai partecipanti. I progressi e i miglioramenti delle donne che hanno partecipato al corso di formazione possono essere visti nell'autovalutazione delle stesse e nelle valutazioni del team tecnico.



### Limiti

En la aplicación del modelo **ARACNE** han podido constatarse algunas limitaciones que ralentizan el proceso de implementación del proyecto:

- Il team deve seguire un corso di formazione per avere una conoscenza specifica del modello **ARACNE**. Vale a dire, accedendo liberamente al corso online che esplora i contenuti del modello.
- Richiede un team coeso che faciliti lo sviluppo dei contenuti in tutti e tre i livelli, ma con lo stesso obiettivo in tutti i livelli. Professionisti motivati e aperti a nuove metodologie e al lavoro collaborativo.
- È necessario del tempo per lavorare allo sviluppo e alla preparazione della documentazione e alla pianificazione dell'itinerario.
- Le ore di studio supplementari necessarie per implementare il modello devono essere incluse nel conteggio complessivo del tempo.
- Gli studenti devono essere selezionati sulla base del profilo professionale del certificato di qualifica professionale intrapreso, che richiede una selezione e processi e metodi da rivedere.
- Sono necessari certificati adattati al numero di ore che consentono di prolungare le ore richieste per i tre assi.
- Il formatore deve avere un team che supporti le loro attività.

### Sfide del modello

- La validazione del modello attraverso la sua replicabilità su larga scala in diversi contesti culturali, economici e sociali e la formazione certificata del corpo docente nel modello stesso.
- La creazione di una piattaforma virtuale che permetta lo scambio di risorse ed esperienze sull'applicazione del modello **ARACNE** e che contribuisca in modo definitivo al processo di sviluppo e validazione collettiva in Europa.



- Attività di formazione
- svolte in
- Portogallo. Porto

## INDICE specifico

Introduzione .....	29
Risultati dell'apprendimento: .....	29
Giustificazione per l'attuazione di ARACNE+ .....	30
Obiettivi .....	30
Metodologia .....	30
Temporalizzazione .....	31
Valutazione .....	31
Risorse .....	31
Osservazioni / elementi rilevanti / risultati della valutazione .....	32
Unità curriculari / risultati ottenuti .....	32
Pianificazione - Piano di formazione .....	32
I grandi temi selezionati da ARACNE+ .....	33
Destinatari .....	33
Materiale .....	34
Valutazione .....	35
Conclusioni .....	37
Bibliografia .....	38



# Attività di formazione svolte in Portogallo. Porto

Università Portucalense Infante D. Henrique.

## Introduzione

Questo report descrive lo sviluppo/risultati della formazione **ARACNE+** all'Università Portucalense. Aderisce al quadro delle attività del Progetto **ARACNE+**, in particolare: 02/A1 Schema per la realizzazione di azioni di formazione in diversi contesti, 02/A2 - Sperimentazione e applicazione della formazione sperimentale, 03/A3-Conclusioni.

**Nome del progetto:** ARACNE+ Training - UPT (AT+UPT)

**Posizione:** Università Portucalense, Portogallo Sito web: <https://www.upt.pt/>

**Contesto:** Istruzione superiore

**Approvato da:** Direttore: Prof. Paula Vagos; Coordinatore: Prof. Marta Avelha  
I responsabili:

**Gestione esecutiva:** Prof. Alejandra Baldaque

**Gestione educativa /Trainer:** Prof. Diana de Vallescar P.

**Dipartimento:** Dipartimento di Psicologia e Educazione (DPE)

**Area:** Laurea in Scienze Sociali (BA-SE)

**Principali insegnanti / unità curricolari:** **Organizzazione e gestione degli istituti scolastici** / Prof. Cristina C. Lobo; e **Processi di acquisizione di istruzione e competenze** / Prof. Sandra Fernandes

**Destinatari:** Studenti del terzo anno

**Periodo stimato:** Marzo - maggio 2019 (30h)

## Risultati dell'apprendimento:

- Conoscenza / diffusione del Progetto **ARACNE+** nel contesto dell'istruzione superiore - Laurea in Scienze Sociali
- Sviluppare un processo di sensibilizzazione sulla mentalità imprenditoriale degli studenti
- Creare un prototipo di azienda sociale

## Giustificazione per l'attuazione di ARACNE+

La pianificazione di AT+UPT nel BA-SE rappresenta una risposta efficace per a) promuovere e diffondere una cultura imprenditoriale universitaria, b) fornire l'opportunità di partecipare attivamente a un progetto europeo in corso, e c) favorire uno spazio di riflessione in cui identificare talenti e competenze, apprendere concetti chiave e percorsi di professionalizzazione, nonché strumenti e tecniche. In sintesi, rappresenta un'altra preziosa via per il patrimonio di esperienze, curriculum e futuro professionale degli studenti e delle studentesse, mettendo UPT sulla strada dell'innovazione e dell'internazionalizzazione.

Il piano è sviluppato in due unità curriculari, facilitatori di AT+UPT.

## Obiettivi

1. Conoscenza/collaudato/diffusione del Progetto **ARACNE+**
2. Formazione professionale per l'imprenditoria sociale degli studenti
3. Fornire concetti chiave, strumenti e tecniche per creare un'impresa sociale con benefici

## Metodologia

I metodi utilizzati sono stati: a) la metodologia **ARACNE+**, che comprende un'ampia gamma di materiali e risorse; b) l'apprendimento basato su progetti, il cui scopo è quello di preparare attraverso l'apprendimento attivo esperienze che siano attraenti, utili, reali e contestuali, che coinvolgono lo sviluppo di competenze personali, accademiche e professionali.

Le lezioni sono teorico-pratiche e comprendono anche un tutorial di orientamento. Saranno presenti il formatore e i presidi.

Le sessioni favoriranno una metodologia attiva, partecipativa e incentrata sul dibattito, integrando un'ampia gamma di risorse (casi di studio e storie ispiratrici, esercizi di auto-riflessione, videoclip, fogli di lavoro, etc.) che saranno disponibili attraverso questi link: Google Drive (organizzatori) e la piattaforma UPT Moodle (studenti).

Il lancio della formazione sarà effettuato in videoconferenza dall'Associazione FamyLias (Madrid).

## Temporalizzazione

Durata	Numero di sessioni	Ore (in classe)	Ore	Unità di Competenze
Dal 25 Marzo al 29 Maggio 2019 30h	12 (1-2 h)	19	4	1. Processi di formazione e acquisizione di competenze
			15	2. Organizzazione e gestione delle istituzioni educative
			11	3. Lavoro individuale e di gruppo degli studenti

## Valutazione

La valutazione principale sarà di competenza dell'UC Organizzazione e Gestione delle Istituzioni Educative, e sarà di tipo diagnostico, formativo e sommativo.

## Risorse

### a) Umane

- Trainer di **ARACNE+** e dirigenti delle UC.
- Supporto da parte dei tecnici di logistica e comunicazione UPT

### b) Materiali

- Servizi: aule, sale per videoconferenze e presentazioni finali
- Attrezzature informatiche: proiettore, computer, altoparlanti, internet, lavagna
- Supporto per pubblicizzare l'evento (Facebook, fotografie...)
- Selezione/adattamento del materiale didattico e delle caratteristiche degli studenti, prelevato dalla piattaforma Airtable
- Piattaforme di archiviazione digitale: Moodle e Google Drive

## Base di riferimento guida

**ARACNE+** Progetto num.: 2017-1-ES01-KA204-038207<sup>1</sup> e il curriculum della Laurea Triennale in Scienze Sociali<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Cf. Aracne Project Methodology Guide: Training, Empowerment & Entrepreneurship (2016). European Union, 46.

<sup>2</sup> Cf. <https://www.upt.pt/curso.php?e=856>

## Osservazioni / elementi rilevanti / risultati della valutazione

Partendo dalla progettazione di AT+UPT, possiamo confermare che i contenuti sviluppati, i risultati, il loro significato e la loro portata sono stati ben accolti e di successo, interessanti e costituiscono un'esperienza formativa di valore, sia per gli studenti che per l'università stessa.

## Unità curriculari / risultati ottenuti

Componente accademica				
Anno accademico / Date	Anno / Laurea	Unità curricolare / insegnante	Contenuti	Risultati generali <sup>3</sup>
2018 / 19 training: Marzo- Maggio	Anni 3 BA-SE	Organizzazione e gestione delle istituzioni educative / Prof. Cristina C. Lobo	Imprese sociali, carriera, percorsi professionali Il loro obiettivo: prepararsi a creare un'impresa sociale nel contesto portoghese ed europeo	I voti finali vanno da 15,6 a 18,3 Media: 17,3
		Processi di formazione e acquisizione di competenze / Prof. Sandra Fernandes	Presentazione del progetto ARACNE+, Professionalizzazione, Competenze, Gestione basata sulle competenze	Valutazione complessivamente positiva

## Pianificazione - Piano di formazione <sup>4</sup>

La progettazione/attuazione del piano AT+UPT sul progresso è stata una sfida estremamente complessa, data l'organizzazione richiesta tra due unità curriculari e l'organizzazione stessa dell'università, che ha i suoi parametri, nonché il coinvolgimento di diverse parti interessate (vice-cancelliere dei progetti, direzione, coordinamento, formatori, docenti, studenti) e così via. Significativo è stato anche il trasferimento e l'adattamento dei contenuti in portoghese, secondo il target di destinatari, formattati secondo i modelli di progetto e integrati su entrambe le piattaforme virtuali.

<sup>3</sup> I risultati sono espressi su scala numerica da 0 a 20, associati ad una menzione qualitativa in quattro classi: a) da 10 a 13 - Sufficiente; b) 14 o 15 - Buono; c) 16 o 17 - Molto Buono; d) da 18 a 20 - Eccellente.

<sup>4</sup> Cfr. ARACNE+ Training Plan - UPT Timeline, Appendice 1 e il piano di attività per sessione alla fine, Appendice 2.

## I grandi temi selezionati da ARACNE+

### 1. Fondamenti della metodologia Aracne+

Risultati dell'apprendimento: Identificare le caratteristiche del modello ARACNE+

### 2. Imprenditoria sociale

Risultati dell'apprendimento: Analizzare i tipi di imprese sociali e le loro caratteristiche specifiche in Portogallo

### 3. Carriere e percorsi di lavoro

Risultati dell'apprendimento: Creazione di un'impresa sociale

Questo piano è stato integrato in 12 sessioni di diversa durata (1-3 ore), per un totale di 19 ore in aula e 11 ore per il lavoro individuale/di gruppo

Le strutture utilizzate: sala videoconferenze e aula numero 313, 312 e 504 (presentazione finale). Per il supporto tecnico logistico: Constâncio Gaspar, il fotografo Fernando Leitão e la formatrice Diana de Vallescar P.

## Destinatari

La formazione è stata impartita a un gruppo di novaZe studenti del terzo anno, con età compresa tra i 18 e i 25 anni<sup>5</sup>. In generale, sono studenti a tempo pieno e fanno esperienze di lavoro in diversi campi locali (case di riposo, scuole, imprese sociali, ecc.). La loro motivazione a frequentare è stata l'utilità professionale e accademica<sup>6</sup>.

L'obiettivo non era all'oscuro delle difficoltà del mondo del lavoro, ma non aveva mai affrontato direttamente la realtà delle ricerche, della manutenzione e della risoluzione dei problemi legati all'ingresso nella forza lavoro. Era necessario un adattamento graduale, un chiarimento e una guida che li aiutasse ad aprirsi all'esplorazione di percorsi professionali, capacità e competenze. Questo ha avuto un impatto sul flusso e sul progresso della formazione. L'idea naturale che è nata tra loro è stata quella di terminare gli studi e poi cercare un lavoro o continuare la formazione. Nella seconda sessione e dopo aver valutato il lavoro svolto dall'Associazione FamYlias, molti di loro hanno commentato *di non aver mai pensato alla possibilità di avviare una propria attività*.

Le caratteristiche di questo target sono diverse dagli adulti per i quali ARACNE+ è stato creato, che vogliono sapere perché, lavorano in autogestione e con l'esperienza e la necessità di disimparare, richiedendo conoscenze e know-how legati al mondo reale.

<sup>5</sup> Il gruppo è di 10 studenti, anche se uno di loro è in un'esperienza internazionale Erasmus+.

<sup>6</sup> Si è studiata la possibilità di invitare gli studenti del Master in Scienze dell'Educazione, ma gli orari e la disponibilità hanno impedito loro di frequentare.

Di conseguenza, e dalle nostre osservazioni/reazioni dei destinatari, il piano è stato progressivamente adattato, dosando e indicando esplicitamente i contenuti. Alla fine, questo ha diminuito il loro spazio di manovra e li ha costretti a decidere tra l'auspicabile e il possibile.

## Materiale

Le attività riprese da Airtable sono state individuali, in coppia e in piccoli gruppi, dove sono state quelle di maggiore impatto:

Attività innovatives	Data	Osservazioni
Videokonferenza di Eva Gallo dell'Associazione FAM Y LIAS	Sessione di lancio 1 27.03.2019	L'idea della personalizzazione; passare attraverso l'Associazione FAM Y LIAS e i suoi prodotti sul suo sito web.
Mappa dell'empatia	Sessione 2 28.03.2019	All'inizio hanno trovato difficile assumere i ruoli di imprenditori, cosa che non avevano mai immaginato.
Percorso verso l'occupazione, Agencia para el Empleo (Madrid, Spagna)	Sessione 3 9.04.2019	Hanno apprezzato e sono rimasti sorpresi dal video, in quanto non avevano mai immaginato tutti i passi necessari come precursori dell'occupazione. La loro idea limitata era semplicemente quella di avere il loro CV, candidarsi online e aspettare ...
Video sul modello Canvas	Sessione 9 14.05.2019	Conoscevano il modello, ma non l'avevano mai applicato alla dimensione sociale.
Attività di introspezione	Data	Observaciones
Foglio di lavoro di riflessione: Scopri il tuo talento	Sessione 4 10.04.2019	Il suo obiettivo era quello di riflettere e di fare un primo bilancio per identificare le loro capacità e competenze personali, professionali e trasversali. Per loro è stato difficile. Così come lo è stata la comprensione della connessione tra competenza e professionalizzazione nel contesto europeo e portoghese.
Foglio di lavoro 2. Competenze professionali per l'UE e il Portogallo	Sessione 6 23.04.2019	La difficoltà maggiore è stata la visualizzazione dell'investimento finanziario effettuato nella formazione. Dopo aver fatto una stima complessiva guidata, hanno verificato il grande investimento che avevano fatto. Uno studente ha commentato che era "un grande investimento, ma ne valeva la pena"...



## Valutazione<sup>7</sup>

La valutazione AT+UPT è stata condotta congiuntamente con le due unità curriculari integrate, il cui programma è descritto nei rispettivi registri e riportato nel curriculum in vigore per la laurea Triennale in Scienze Sociali, durante il relativo periodo di valutazione.

La valutazione principale è stata effettuata dall' Organizzazione e Gestione degli Istituti Scolastici, che rappresenta il 35% del totale, con punteggi superiori a 15 (scala da 0 a 20) e considerando una serie di voci a tal fine<sup>8</sup>:

- Partecipazione e frequenza
- Lavoro individuale, in coppia o di gruppo
- Esercizi vari: aperti e chiusi, che hanno facilitato il lavoro cooperativo, la ricerca online, la lettura di materiali, la condivisione, ecc.
- Esame scritto<sup>9</sup>
- Presentazione pubblica del progetto finale del gruppo e presentazione del saggio, secondo la guida Power-Point, nel formato del modello **ARACNE+** e del regolamento APA
- Creatività, materializzazione, precisione e fattibilità del progetto/prototipo per l'impresa sociale
- Lettura di materiali
- Valutazione continua, contatti orali e mini-test
- Monitoraggio dei gruppi di lavoro

L'altra unità curriculare, *Training and Skills Acquisition Processes*, ha lavorato con l'idea delle competenze e della loro gestione. Gli studenti hanno creato un portfolio individuale di abilità e competenze, come presentazione aperta (blog, sito web, video, portfolio digitale, portfolio cartaceo, ecc.) Questo ha permesso loro di progettare e valutare il profilo delle competenze legate al loro percorso formativo<sup>10</sup>, in linea con gli obiettivi di professionalizzazione stabiliti da **ARACNE+**.

L'utilizzo di metodi di insegnamento applicati allo sviluppo del business nell'educazione sociale rappresenta una sfida e un requisito per rimanere aggiornati. Le versioni finali dei tre progetti presentati esprimono la qualità del lavoro guidato e sviluppato dai gruppi di lavoro.

<sup>7</sup> Sistema di valutazione e le sue caratteristiche specificate nel Regolamento sull'educazione UPT, cap. 3, principali articoli 11-20, 29 e 32.

<sup>8</sup> Si prega di vedere la riflessione sommaria dell'insegnante principale, Appendice 3.

<sup>9</sup> Questo test ha integrato una selezione di domande relative al modello **ARACNE+**, così come i contenuti generali del CU: Organizzazione e gestione delle istituzioni educative.

<sup>10</sup> Si prega di consultare la riflessione sommaria dell'insegnante principale, Appendice 4.

Gruppo	Titolo	Destinatari	Membri
Gruppo 1	Centro di riabilitazione terapeutica Bolhe	Terza e quarta età, 65 anni e più	Ana Rita Fernandes, Mariana Ribeiro e Maria João Dias
2	Sviluppo di una NGO per home care mobile: a Tua Pegada na Sociedade	Bambini e giovani internati o in ospedali pediatrici - cure palliative	Ana Rita Ferreira, Mara Carneiro e Inês Soares
3	Sviluppo di una NGO- Cuid'Art Envelhecer (con)sentido	Terza età	Catarina Pereira, Cláudia Maciel e Marta Rodrigues

Questo lavoro ha riunito lo sviluppo di competenze umane, professionali e trasversali, progettando progetti secondo il modello Canvas, un'analisi di mercato (limitata), la tecnica di mappatura dell'empatia, l'analisi SWOT, ecc. Da sottolineare che per l'impresa sociale è stata condotta un'analisi del valore economico e di bilancio, insieme alla ricerca di sponsor e fondi da parte degli enti locali, al networking, al crowdfunding e al lavoro collaborativo. I profili delle imprese create mostrano l'innovazione sociale in ambito geriatrico (1, 2) e per bambini e ragazzi in situazioni di vulnerabilità ospedaliera (3).

Stimolare e incoraggiare una mentalità imprenditoriale nel campo dell'impresa sociale, utilizzando il modello **ARACNE+** come linea guida di base, permette alle studentesse di pianificare un profilo imprenditoriale, come donne, creando, aprendosi e lavorando in un gruppo cooperativo. Questo è ancora più importante in un contesto di risorse limitate e di crisi economica, in un contesto di carenza di risorse e di riduzione immediata del settore.

Questo è stato anche importante per lasciarsi alle spalle il concetto di opere sociali associate alla carità e a spese praticamente invisibili. Imparare a gestire le diverse fasi dell'istruzione fino alla professionalizzazione è essenziale. E, per il caso specifico di questa laurea, abbiamo cercato di creare un clima e una formazione che preparasse gli studenti all'ingresso e alla competitività nel mercato del lavoro.

Il team di UPT - management, formatori e presidi - rivela la rilevanza del progetto per le studentesse del terzo anno, le capacità e le competenze fondamentali che hanno sviluppato, il ritmo intenso e dinamico della formazione **ARACNE+** incorporato nei loro percorsi professionali e personali per una migliore conoscenza di sé. Vorremmo anche sottolineare quanto sia stata preziosa l'implementazione della metodologia, insieme all'opportunità di un'implementazione collaborativa tra gli insegnanti.



## Conclusioni

L'educazione universitaria oggi, sia a livello nazionale che internazionale, orienta il suo curriculum verso lo sviluppo di abilità, competenze e tecniche che possono avere un impatto sulla società e soddisfare le richieste del mercato. Ciò significa qualcosa di più di una semplice fornitura di competenza, in quanto l'obiettivo è quello di integrare l'imprenditorialità nella formazione associata a competenze specifiche, sia nel settore economico che in quello sociale. Ciò comporta sempre la creazione e la formazione in una cultura imprenditoriale universitaria, con l'obiettivo di aumentare l'occupazione, il lavoro autonomo e lo sviluppo sociale.

Con questa prospettiva e affrontando la sfida dell'internazionalizzazione nell'istruzione superiore, insieme al dialogo interdisciplinare, ci siamo assunti il compito di creare AT+UPT, caratterizzato dalla promozione di una formazione professionale basata sulle competenze e sull'imprenditoria sociale, tra gli altri fattori, nell'ambito della laurea triennale di Scienze Sociali. I risultati dell'apprendimento sono stati raggiunti.

Al termine, riteniamo che l'imprenditoria sociale sia un'importante area di innovazione, con alcune misure di miglioramento possibili per il futuro, per la realizzazione di questo tipo di progetti. 1) osservare una maggiore partecipazione interdisciplinare e al sostegno dell'UPT alle studentesse, a diversi livelli, e al loro sviluppo di un progetto di imprenditoria sociale; 2) Studiare come collegare questo tipo di progetti alle aziende, alle associazioni, agli imprenditori, etc.; 3) Rafforzare le pratiche e le conoscenze degli imprenditori sociali, per combattere l'esclusione sociale e motivare e sostenere gli studenti. 4) Promuovere esperienze di partecipazione a diverse imprese sociali e sviluppare materiali/risorse che portino a identificare i livelli e le competenze imprenditoriali degli studenti.

## Bibliografia

ARACNE+ Project num.: 2017-1-ES01-KA204-038207. *Aracne Project Methodology Guide: Training, Empowerment & Entrepreneurship (2016)*. European Union, 46.

Curriculum for the BA in Social Education.

European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. *Entrepreneurship Education at School in Europe*. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

SÁNCHEZ, J. C., HERNÁNDEZ, B. Current Challenges and Perspectives in the Field of Education. Entrepreneurial Competences in University Education. *International Journal of Developmental and Educational Psychology 24 INFAD Journal of Psychology*, Issue 1-Vol. 3, 2011. ISSN: 0214-9877. pp: 19-28.

Portugal 2020 – Oportunidade de Financiamento Empresarial, at: [https://gtconsultoria.pt/portugal-2020/?gclid=Cj0KCQjw6lfoBRCiARIsAF6q06ulMC392lr41msl481XxqXkUjBFi-vF6FFsE4ymJSXUU876arlpVmcaAhH-EALw\\_wcB](https://gtconsultoria.pt/portugal-2020/?gclid=Cj0KCQjw6lfoBRCiARIsAF6q06ulMC392lr41msl481XxqXkUjBFi-vF6FFsE4ymJSXUU876arlpVmcaAhH-EALw_wcB)

CHANG, J., & RIEPLE, A. (2013). Assessing students' entrepreneurial skills development in live projects. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 225-241.

MARTIN, B.C., McNALLY, J.J., & Kay, M.J. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of Business Venturing*, 28(2), 211-224.

## Appendice

[https://drive.google.com/open?id=1IMbUaXA7YBW58\\_RWDFjc-kZPiTg7cfIN](https://drive.google.com/open?id=1IMbUaXA7YBW58_RWDFjc-kZPiTg7cfIN)

- 0 - Laurea in Scienze Sociali 2019 (Piano)
- 1 - Cronologia delle sessioni di formazione
- 2 - Organizzazione di sessioni di formazione
- 3 - Guida alla presentazione di base dei progetti finali
- 4 - Riflessione della professoressa Cristina C. Lobo
- 5 - Riflessione della professoressa Sandra Fernández

- Attività di formazione
- svolte in
- Italia. Pistoia

## INDICE specifico

Contesto .....	41
Obiettivi dell'azione formativa .....	42
Obiettivi strategici nell'ambito del programma ARACNE+: .....	42
Obiettivi strategici per il CSCS .....	42
Obiettivi della formazione: .....	42
Gruppo di lavoro .....	43
Formatore e Direzione Metodologica .....	43
Profilo dei partecipanti .....	43
Risultati della formazione .....	44
Valutazione generale dei partecipanti prima e dopo il corso di formazione .....	45
Selezione delle attività .....	48
Indicatori di valutazione .....	51
Osservazioni finali sull'applicazione del Modello ARACNE presso CSCS, Italia .....	53



# Attività di formazione svolte in Italia. Pistoia

CSCS, Centro Studi «Cultura Sviluppo»

## Contesto

CSCS si trova in Toscana, nell'Italia centro settentrionale ed è accreditato come centro di formazione tecnico- professionale dalla Regione.

A livello territoriale, CSCS si dedica ad azioni di formazione continua per diversi studenti che si recano sul territorio attraverso scambi di mobilità transnazionale, compresi studenti con bisogni speciali o difficoltà di inserimento lavorativo. Sono 250 gli studenti che ogni anno si recano in Toscana dall'estero per un breve periodo di stage presso le aziende del territorio.

Le attività formative di **ARACNE+**, quindi, si inseriscono in un modulo formativo già esistente, cercando di fornire agli studenti nuovi metodi e approcci per l'empowerment e per l'incremento delle competenze sociali, oltre a promuovere una formazione imprenditoriale. Gli studenti ricevono infatti alcune ore di formazione faccia a faccia, molto importanti per preparare gli studenti prima di una full immersion nel mondo del lavoro, e per aumentare la consapevolezza dello sviluppo delle loro competenze attraverso la mobilità.

Le difficoltà che i giovani affrontano in tempi di crisi non sono solo economiche, ma riguardano anche lo sviluppo personale, l'istruzione, la capacità, gli sforzi, gli incentivi a continuare il loro apprendimento permanente e lo sviluppo dei valori civici. Indipendentemente da questi fattori generali, ci sono situazioni in cui tutti questi elementi si aggravano in modo interconnesso, aumentando il rischio di esclusione sociale a cui sono esposti; come detto in precedenza, l'attività di CSCS comprende, tra le altre azioni, l'inserimento lavorativo di persone con disabilità e gruppi di lavoratori svantaggiati, con un programma specifico di orientamento professionale, di progettazione di azioni specifiche e l'erogazione di formazione professionale per persone svantaggiate: per questo motivo, i risultati di **ARACNE+** vengono inseriti nell'offerta formativa già orientata allo sviluppo di competenze professionali, arricchendo le metodologie già proposte.

Oltre all'inserimento lavorativo e alla formazione mirata allo sviluppo delle competenze tecnico-professionali, gli studenti riceveranno un approfondimento e un corso di formazione specifico seguendo i risultati del Modello **ARACNE+**, che permetterà loro di aumentare la fiducia in se stessi, il

pensiero critico, l'indipendenza e le idee imprenditoriali, molto importanti in considerazione dell'attuale mercato del lavoro.

Le attività di formazione avranno una durata complessiva di 56 ore, che si completeranno con 350 ore di formazione sul posto di lavoro. Per lo sviluppo di questa attività, CSCS ha sviluppato l'idea, il programma e la direzione metodologica di un'azione formativa specifica sulla base del Modello **ARACNE**.

## Obiettivi dell'azione formativa

Dobbiamo distinguere gli obiettivi strategici e gli obiettivi formativi da raggiungere per lo sviluppo di questa attività.

### Obiettivi strategici nell'ambito del programma ARACNE+:

L'azione mira a testare e convalidare la metodologia ideata come risultato del progetto europeo **ARACNE+**. I formatori di CSCS coinvolti nello sviluppo dell'azione formativa sono stati precedentemente formati nell'ambito della formazione "**ARACNE Training for Trainers**" (che è stato un altro specifico output del progetto). All'interno dei risultati del progetto è stato sviluppato un sistema di valutazione attraverso il quale i formatori valutano la qualità di questo progetto metodologico.

### Obiettivi strategici per il CSCS

L'obiettivo strategico di CSCS è quello di sviluppare al meglio le competenze professionali degli studenti VET che partecipano alle attività formative di CSCS, nonché di aumentare la consapevolezza dell'importanza delle competenze sociali e personali acquisite durante il loro scambio di mobilità, utili alla loro carriera professionale. Inoltre, l'Azione Formativa **ARACNE** arriccherà i servizi offerti dall'associazione.

### Obiettivi della formazione:

- identificare la carriera professionale in un soggetto a rischio di esclusione sociale;
- promuovere azioni di empowerment tra gli studenti;
- sviluppare competenze imprenditoriali;
- aumentare le competenze professionali.

Le attività di formazione sviluppate offriranno agli studenti l'opportunità di esplorare ulteriormente se stessi e le proprie competenze, con l'obiettivo di promuovere non solo le capacità imprenditoriali ma anche forme collettive di imprenditorialità. Inoltre, l'obiettivo della formazione sarà quello di fornire agli studenti un coaching costante, costruire fiducia e promuovere la diversità come risorsa.

## Gruppo di lavoro

Per raggiungere questi obiettivi, c'è stato un team tecnico multidisciplinare composto da un formatore formato sulla Metodologia **ARACNE** e da un direttore metodologico per la costruzione del programma di formazione:

### Formatore e Direzione Metodologica



Greta Bilanzola

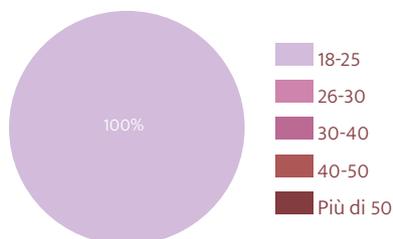


Giovanni Crisonà

## Profilo dei partecipanti

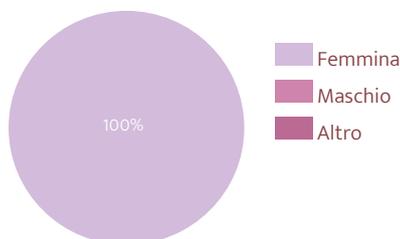
L'azione di formazione ha visto la partecipazione di 10 partecipanti. Le partecipanti sono tutte donne tra i 18 e i 25 anni, che stanno frequentando un percorso di formazione professionale in Interior Design in Olanda e che sono venute a Pistoia per uno stage di due mesi nelle aziende della zona. Si tratta di un gruppo piuttosto eterogeneo per identità e interessi personali, ma tutte cercano di capire cosa fare nel loro futuro professionale.

Età



10 risposte

Sesso



10 risposte

## Selezione dei partecipanti

Con l'intento di inserire i corsi di formazione **ARACNE+** nei corsi di formazione generale e nel servizio di inserimento lavorativo promosso da CSCS ospitando studenti provenienti dall'estero, CSCS ha deciso di non procedere ad un

processo di selezione dei partecipanti, per meglio valutare l'impatto che questa formazione potrebbe avere sui giovani e sulle persone con ulteriori esigenze di supporto anche senza una concreta motivazione e la concreta necessità di cercare di entrare nel mercato del lavoro.

Il risultato è stato significativo: alcune studentesse hanno avuto il desiderio di esplorare le proprie competenze e di sviluppare nuove capacità imprenditoriali, mentre altre sono state attratte solo dal fatto di ricevere un certificato finale che potevano mostrare e allegare al proprio CV, ma in generale non hanno raggiunto una progressiva professionalizzazione come richiesto dal modello.

## Risultati della formazione

### Le competenze della FUNZIONE PROFESSIONALE

Le attività formative sono state disegnate partendo da un'analisi accurata delle competenze da sviluppare e dalla definizione dei risultati attesi. Il disegno italiano prevede che le attività sia suddivise in 5 moduli formativi, che contengono una serie di risultati di apprendimento professionali che gli studenti devono acquisire per ricevere il certificato finale.

Nel caso dell'Italia, questi risultati professionali sono le competenze presentate di seguito:

Unità di competenze				
1. Conoscere se stessi ed esplorare il proprio futuro	2. Pensiero creativo e innovazione	3. Impresa Sociale	4. Come avviare un'attività	5. Interazione in azienda
Risultati di apprendimento				
1.1 Autovalutazione delle competenze	2.1. Applicare tecniche creative	3.1. Analizzare le caratteristiche dell'impresa sociale	4.1. Analizzate le proprie competenze professionali e il proprio tirocinio	5.1. Interazione positiva sul posto di lavoro, nel rispetto degli orari e delle procedure di lavoro
1.2 Conoscenza di sé e influenza interpersonale	2.2 Analizzare il proprio intorno	3.2. Identificare i passi per l'avvio di una impresa	4.2. Vendere il proprio marchio	5.2 Conoscere gli aspetti culturali e alcune conoscenze di base della lingua

		3.3. Strategie per consolidare il proprio business	5.3 Competenze professionali acquisite durante il tirocinio all'estero
			5.4 Raggiungere obiettivi giornalieri, rispettando scadenze e orario di lavoro

Le competenze delle studentesse sono state valutate da 0 a 3, in cui zero significa la totale assenza della competenza e tre significa l'esecuzione autonoma e soddisfacente dell'attività.

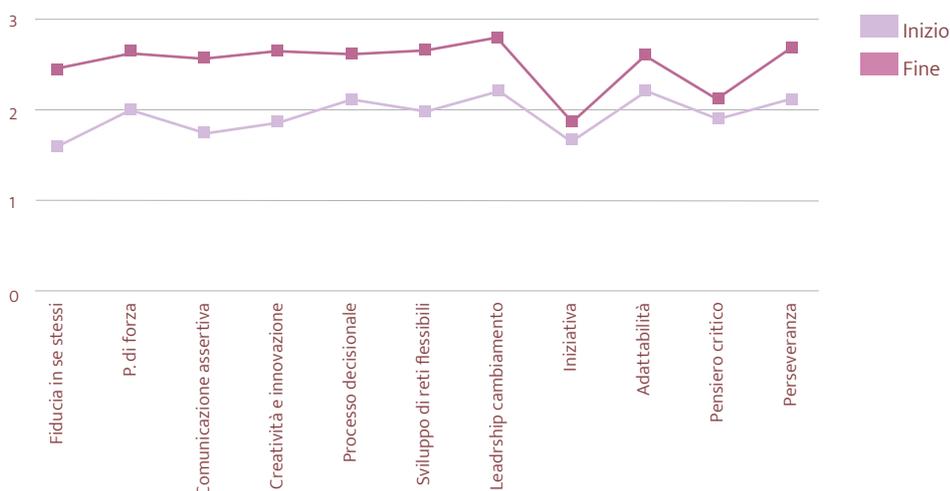
Tutte le competenze della funzione professionale, dell'empowerment e del lavoro autonomo sono state valutate all'inizio e alla fine di ogni unità di competenza.

Il documento di base utilizzato è stato: [https://drive.google.com/file/d/1W1l\\_26Je-G\\_mJdmVwlnBBxIRPp1Xxfw/view](https://drive.google.com/file/d/1W1l_26Je-G_mJdmVwlnBBxIRPp1Xxfw/view)

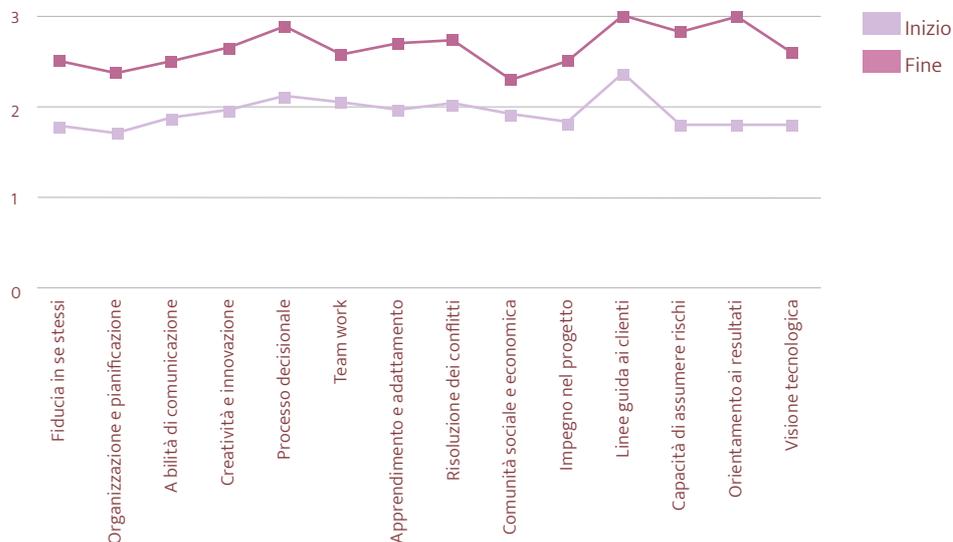
## Valutazione generale dei partecipanti prima e dopo il corso di formazione

Autovalutazione dei partecipanti: ogni partecipante ha fatto la propria autovalutazione, per quanto riguarda le proprie competenze professionali, così come le competenze imprenditoriali e di empowerment sia nella fase iniziale della formazione che in quella finale, potendo così essere consapevoli delle competenze acquisite grazie all'azione formativa:

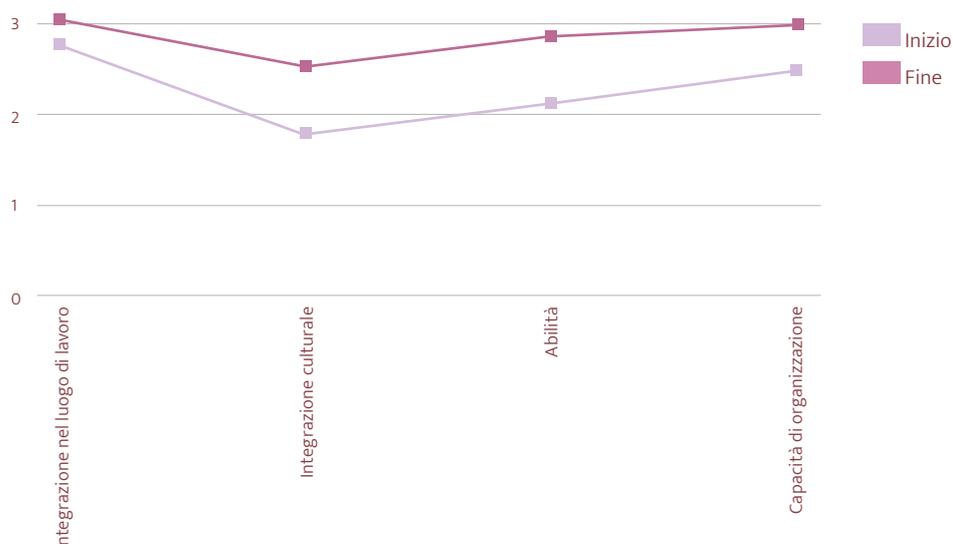
Autovalutazione delle competenze EMPOWERMENT



### Autovalutazione delle competenze LAVORO AUTONOMO



### Autovalutazione delle competenze PROFESSIONALI



Grafici dei risultati dell'autovalutazione basati sulla media dell'autovalutazione individuale delle 10 partecipanti

### Valutazione del formatore

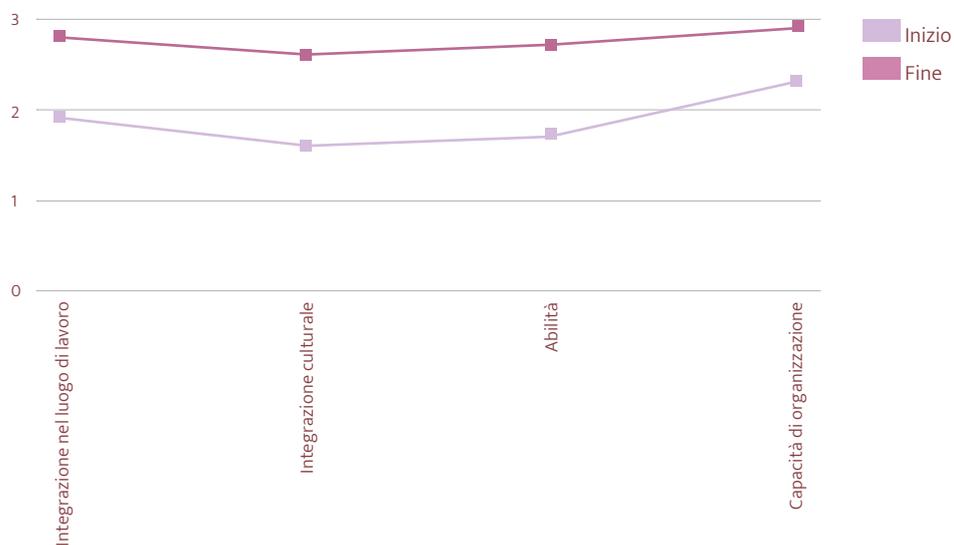
Allo stesso tempo, il formatore ha valutato le competenze previste all'inizio e le competenze acquisite dopo l'azione formativa dai partecipanti.

I metodi usati per la valutazione generale dei discenti sono stati:

- Osservazione diretta negli spazi di formazione utilizzati
- Valutazione delle attività proposte
- Mentoring individuale
- Valutazione esterna da parte del tutor dell'azienda ospitante (il tutor dello studente in fase di formazione in azienda).



### Autovalutazione delle competenze PROFESSIONALI



Esempio grafico dei risultati delle valutazioni effettuate dai formatori, basato su una media di valutazioni individuali.

### Selezione delle attività

ATTIVITÀ	Learning outcomes	Competenze
1.1 ATTIVITÀ 1. Autovalutazione delle competenze	1.1 Autovalutazione delle competenze	Fiducia in se stessi
1.1 ATTIVITÀ 2. Scoprire le proprie competenze e i propri obiettivi <a href="http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/discover-your-competences-and-goals">http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/discover-your-competences-and-goals</a>	1.1 Autovalutazione delle competenze	Apprendimento e adattamento al cambiamento, orientamento ai risultati, fiducia in se stessi, pensiero critico
1.1 ATTIVITÀ 3. Lo specchio <a href="http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/mirror">http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/mirror</a>	1.1 Autovalutazione delle competenze	Fiducia in se stessi, comunicazione assertiva

1.2 ATTIVITÀ 1 Sono Un Professore <a href="http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/i-am-professor">http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/i-am-professor</a>	1.2 Conoscenza di sé e influenza interpersonale	Iniziativa, comunicazione assertiva, fiducia in se stessi, organizzazione e pianificazione
1.2 ATTIVITÀ 1 Mappare i valori <a href="http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/mapping-values">http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/mapping-values</a>	1.2 Conoscenza di sé e influenza interpersonale	Incidenza sociale ed economica sulla comunità, Apprendimento e adattamento al cambiamento
1.2 ATTIVITÀ 2 Comunicazione attiva - costruttiva <a href="http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/active-constructive-communication">http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/active-constructive-communication</a>	1.2 Conoscenza di sé e influenza interpersonale	Comunicazione assertiva
1.2 ATTIVITÀ Il Passato	1.2 Conoscenza di sé e influenza interpersonale	Comunicazione assertiva, apprendimento e adattamento al cambiamento
2.1. ATTIVITÀ 1 Introduzione al pensiero creativo	2.1 Applicare tecniche creative	Capacità di comunicazione, pensiero creativo
2.1. ATTIVITÀ 2 Applicare tecniche creative	2.1. Applicare tecniche creative	Capacità di comunicazione, pensiero creativo
2.2 ACTIVIDAD 1 La Mappa di Empatia	2.2 Valutare il proprio intorno	Capacità di comunicazione, pensiero creativo
2.2 ATTIVITÀ 3 Video Intervista al tutor aziendale	2.2 Valutare il proprio intorno	Capacità di comunicazione, fiducia in se stessi, sviluppo di una rete di contatti
2.2 ATTIVITÀ 4 Creare un proprio NETWORK	2.2 Valutare il proprio intorno	Sviluppo di una rete di contatti, Integrazione culturale

<p>3.1. Attività 1 caratteristiche delle imprese sociali a livello europeo <a href="http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/characteristics-social-enterprises-european-level">http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/characteristics-social-enterprises-european-level</a></p>	<p>3.1. Analizzare le caratteristiche dell'impresa sociale</p>	<p>Apprendimento e adattamento al cambiamento</p>
<p>3.2. ATTIVITÀ 1 Analizzare e imparare a realizzare un business plan con metodo Canvas <a href="http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/analyse-and-learn-how-make-business-plan-canvas-tool">http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/analyse-and-learn-how-make-business-plan-canvas-tool</a></p>	<p>3.2. Identificare i passi per l'avvio di un'impresa</p>	<p>Capacità di assumere rischi, Organizzazione e pianificazione, creatività e innovazione</p>
<p>3.2. ATTIVITÀ 2 Drawing up a business plan with the business model Canvas model <a href="http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/drawing-business-plan-business-model-canvas-model">http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/drawing-business-plan-business-model-canvas-model</a></p>	<p>3.2. Identificare i passi per l'avvio di un'impresa</p>	<p>Capacità di assumere rischi, organizzazione e pianificazione, creatività e innovazione</p>
<p>3.3. ATTIVITÀ 1. Case study e brainstorming <a href="http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/case-study-and-brainstorming">http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/case-study-and-brainstorming</a></p>	<p>3.3. Strategie per consolidare il proprio business</p>	<p>Capacità di assumere rischi, organizzazione e pianificazione, creatività e innovazione</p>
<p>4.2 ATTIVITÀ 1 Creare il proprio marchio - Disegnare un logo</p>	<p>4.2. Vendere il proprio marchio</p>	<p>Visione tecnologica, pensiero critico, organizzazione e pianificazione, comunicazione assertiva, iniziativa</p>
<p>4.2 ATTIVITÀ 2 Creare il proprio marchio - Sviluppare una presentazione del proprio Business Plan</p>	<p>4.2. Vendere il proprio marchio</p>	<p>Creatività e innovazione, Capacità di assumere rischi, Visione tecnologica</p>
<p>4.2 ATTIVITÀ 3 Mostrare i propri risultati in pubblico</p>	<p>4.2. Vendere il proprio marchio</p>	<p>Fiducia in se stessi, orientamento ai risultati</p>

<p>5 ATTIVITÀ 1 Work placement</p>	<p>5.1. Interazione positiva sul posto di lavoro, nel rispetto degli orari e delle procedure di lavoro</p> <p>5.3. Competenze professionali acquisite durante il tirocinio all'estero</p> <p>5.4. Raggiungere obiettivi quotidiani, nel rispetto degli orari di lavoro”</p>	<p>Abilità sul posto di lavoro, Inserimento lavorativo</p>
<p>5.2 ATTIVITÀ 1 1 Scoprire la città <a href="http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/discovering-city">http://aracne.codefactory.mobi:18080/content/discovering-city</a></p>	<p>5.2 Conoscere gli aspetti culturali e alcune conoscenze di base della lingua</p>	<p>Integrazione culturale, capacità di comunicazione</p>
<p>5.2 ATTIVITÀ 2 Italian Language Course</p>	<p>5.2 Conoscere gli aspetti culturali e alcune conoscenze di base della lingua</p>	<p>Integrazione culturale, comunicazione assertiva</p>

## Indicatori di valutazione

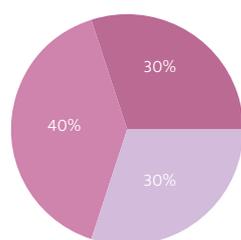
L'azione formativa è stata valutata dalle partecipanti attraverso un questionario al termine della formazione. Delle 10 partecipanti che hanno partecipato all'azione formativa, 10 hanno risposto al questionario di valutazione e le risposte mostrano una soddisfazione generale sull'azione formativa e sui metodi utilizzati.

Delle 10 partecipanti che hanno risposto:

- il 90% ha risposto che le attività svolte hanno pienamente rispettato gli obiettivi del corso;
- l'80% ha risposto che il totale delle ore è stato adeguato al raggiungimento degli obiettivi;
- Il 90% ha risposto che le autovalutazioni sono state utili per comprendere meglio le proprie competenze;
- il 100% ha risposto di aver ricevuto istruzioni adeguate per lo sviluppo delle attività;
- il 90% ha risposto che i metodi utilizzati favoriscono l'interazione dei partecipanti;
- il 90% ha risposto che i casi di studio e gli esempi li hanno aiutati ad aumentare le loro competenze;

- il 90% ha risposto che il formatore aveva una conoscenza adeguata dei contenuti;
- l'80% ha risposto che il corso è stato adattato alle loro necessità;
- il 100% ha risposto che il corso ha permesso loro di partecipare all'apprendimento attivo;
- il 90% ha risposto che le attività erano comprensibili e interessanti;
- l'80% ha risposto di essere soddisfatto del corso.

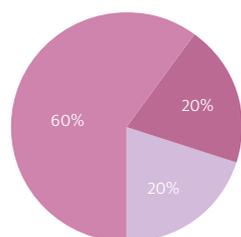
#### Il corso ha migliorato le tue abilità professionali?



Su 10 risposte



#### Il corso ha migliorato il tuo accrescimento personale?



Su 10 risposte



La formazione ha avuto un impatto positivo anche per quanto riguarda le competenze acquisite da ogni studente: hanno infatti affermato un aumento delle competenze professionali e imprenditoriali e una maggiore responsabilizzazione personale.

Inoltre, su 10 intervistate:

- il 70% ha risposto di aver aumentato le proprie competenze per lo sviluppo del proprio business;
- il 90% ha risposto di aver aumentato le proprie competenze da utilizzare sul posto di lavoro;
- l'80% ha risposto di avere più fiducia in se stesse dopo il corso di formazione;

Vedono la possibilità di cambiare il loro attuale lavoro o di generare il proprio impiego. Mostrano un aumento della loro rete di relazioni personali e professionali. Sono in grado di implementare le conoscenze in un ambiente di lavoro reale. In effetti,

- su 10 intervistate, 6 hanno dichiarato di essere pronte ad avviare un'attività in proprio;
- su 10 intervistate, 7 hanno risposto che il corso aprirà nuove possibilità nel loro settore professionale.

## Osservazioni finali sull'applicazione del Modello ARACNE presso CSCS, Italia

L'azione di formazione pilota basata sul modello ARACNE, svoltasi presso CSCS nei mesi di settembre e ottobre 2019, ha avuto successo per il processo educativo flessibile e la metodologia di apprendimento attivo. Infatti, il corso si è basato principalmente sulle competenze valutate dalle studentesse durante il primo giorno e il formatore ha avuto la possibilità di rivedere e modificare alcune attività sulla base delle competenze e delle aspettative delle partecipanti.

Le partecipanti hanno ricevuto un attestato finale con i risultati dell'azione formativa, sia in termini di empowerment che di imprenditorialità: i progressi e i miglioramenti raggiunti dalle studentesse sono stati verificati nelle autovalutazioni effettuate dalle stessi studenti e nelle valutazioni preparate dal team tecnico.

Vantaggi	Inconvenienti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprendimento attivo</li> <li>• Azioni di formazione flessibili e adattabili</li> <li>• Autoconoscenza e valutazione</li> <li>• Sviluppare il pensiero critico</li> <li>• Sensibilizzare alle questioni della diversità e dell'inclusione</li> <li>• Conoscenza delle imprese sociali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gli studenti devono essere costantemente motivati a partecipare all'apprendimento attivo</li> <li>• Difficile seguire e terminare l'intera azione di formazione prevista</li> <li>• Gli studenti non sono sempre pronti per le capacità imprenditoriali</li> </ul>
Contributi	

L'applicazione del modello ha significato:

- l'introduzione di azioni volte a sviluppare le competenze personali e imprenditoriali, durante la frequenza di un tirocinio all'estero;
- I giovani sono accompagnati in un progetto vitale e professionale che dà loro idee su come rompere un circolo professionale precario di disoccupazione e sviluppare ulteriormente le loro aspettative per il futuro;
- L'innovazione dà ai giovani la possibilità di creare uno spazio dove discutere insieme e costruire progetti collaborativi, di conoscere strumenti informatici che possono essere utili nel loro settore professionale, di capire l'importanza di pensare fuori dagli schemi e con una comunicazione assertiva e inclusiva;
- Apprendimento attivo.

### Limiti

Sono stati riscontrati alcuni limiti:

- I formatori hanno un ruolo importante, devono essere ben formati e devono avere forti capacità di coaching;
- C'è la necessità di avere un team di formatori: un solo formatore (come nel CSCS) non è sufficiente per motivare e formare i partecipanti.
- È necessaria una selezione di studenti adeguati al profilo professionale del certificato e una revisione dei processi di selezione.

### Sfide

- La convalida del Certificato Finale dei partecipanti riceve alla fine del corso;
- La formazione dei formatori, molto importante per lo sfruttamento del modello.



- Attività
- di formazione
- svolte in
- Grecia. Atene

## INDICE specifico

Introduzione.....	57
<b>Obiettivi del corso di formazione</b> .....	58
Obiettivi strategici nell'ambito del programma ARACNE+ .....	58
Obiettivi strategici dell'IDEC .....	58
Obiettivi formativi.....	59
<b>Gruppo di lavoro</b> .....	59
Orientamento metodologic .....	59
Formatori .....	59
Supporto formativo/contatto con gli studenti .....	59
<b>Profilo del partecipante</b> .....	60
<b>Risultati della formazione</b> .....	62
Capacità di formazione professionale .....	62
<b>Risultati della valutazione prima e dopo la formazione</b> .....	64
<b>Valutazione dei formatori</b> .....	65
<b>Sviluppo/selezione delle attività</b> .....	66
<b>Indicatori di valutazione</b> .....	68
<b>Conclusioni dall'applicazione del modello ARACNE da parte dell'IDEC in Grecia</b> .....	69



# Attività di formazione svolte in Grecia. Atene

DEC SA: Consulenza, formazione e applicazioni ad alta tecnologia

## Introduzione

IDEC è una società di consulenza per la formazione con sede al Pireo, in Grecia. Ha un centro accreditato per l'apprendimento permanente e organizza corsi di formazione in servizio per insegnanti e formatori, visite di studio e attività di apprendimento informale per gli studenti in istruzione e formazione iniziale e tirocini per gli studenti in formazione professionale e le persone nel mercato del lavoro.

Nell'ambito di **ARACNE+**, poiché IDEC non si occupa di formazione professionale, ha dovuto mobilitare la sua rete di associati per coprire tutti e 3 gli aspetti della metodologia **ARACNE**, che sono formazione professionale, responsabilizzazione e imprenditoria collettiva.

Ciò ha portato a discussioni con diverse organizzazioni di formazione che hanno portato alla collaborazione con l'IIEK DELTA di Atene.

IIEK DELTA è stata fondata nel 1971 ed è una delle principali organizzazioni di formazione professionale in Grecia, certificata dal Ministero dell'Istruzione greco e dall'Unione Europea. Con 47 anni di esperienza, offrendo programmi di formazione post-secondaria di livello 5, il suo scopo è quello di garantire la qualità delle conoscenze fornite e alti livelli di riabilitazione professionale e di occupazione. Si trova in una posizione molto centrale ad Atene, il che è stato considerato molto vantaggioso per i tirocinanti.

Per l'implementazione della formazione, IIEK DELTA ha fornito la formazione professionale sull'argomento selezionato della Cucina e ha anche aiutato i tirocinanti attraverso il suo personale amministrativo e di docenti, nonché attraverso il suo Ufficio Carriere, al fine di migliorare le loro opportunità di lavoro una volta conclusa la formazione.

IDEC ha collaborato con IIEK DELTA a tutti i livelli:

- Pianificazione e orientamento metodologico - I formatori **ARACNE+** di IDEC hanno collaborato con lo Chef responsabile della formazione professionale con l'obiettivo di pianificare un'esperienza integrata basata sulla metodologia **ARACNE**

- Programmazione
- Organizzazione dei corsi di formazione
- Valutazione della formazione

La formazione è stata erogata presso l'edificio principale dell'IIEK DELTA e in particolare nell'aula di cucina per la formazione professionale e in una delle aule generali per le sessioni di formazione sull'Empowerment e l'imprenditorialità.

La formazione consisteva in un seminario professionale sulle competenze di base in cucina, concepito per persone con poca o nessuna esperienza precedente, interessate a lavorare nel settore culinario/turistico, coprendo i principali aspetti richiesti dai ristoranti/alberghieri ai loro dipendenti di cucina e certificati dall'IIEK DELTA.

La durata totale del corso è di 60 ore di formazione in aula, per un periodo di 2 mesi, con sessioni di 4 ore 3 volte a settimana.

## Obiettivi del corso di formazione

Gli obiettivi possono essere classificati in obiettivi strategici per **ARACNE+**, obiettivi strategici per IDEC e infine gli obiettivi di formazione.

### Obiettivi strategici nell'ambito del programma ARACNE+

Testare in azione la metodologia di **ARACNE+** e permettere ai formatori formati di mettere in pratica la teoria. I due formatori dell'IDEC che hanno partecipato alla formazione dei formatori a Madrid insieme ad un terzo formatore che ha partecipato solo alla versione greca del corso e-learning sono stati i responsabili della programmazione e dell'esecuzione dell'azione formativa in Grecia. Le esperienze e le conclusioni hanno fornito approfondimenti critici sull'implementazione della metodologia in diversi contesti e gruppi target e hanno contribuito alla validazione del modello **ARACNE** e alla formazione dei formatori.

### Obiettivi strategici dell'IDEC

IDEC è un'organizzazione di formazione per adulti specializzata nella formazione di programmi di formazione per formatori/insegnanti. Attraverso l'implementazione della formazione **ARACNE+**, l'obiettivo di IDEC è stato doppio: a) l'aumento delle competenze occupazionali, di empowerment e imprenditoriali del gruppo target selezionato - le donne migranti - in modo che possano trovare o iniziare un nuovo lavoro e b) la sperimentazione di una nuova metodologia ispiratrice da mettere in atto in Grecia con lo scopo di includere nel suo percorso formativo i seminari per i formatori.

## Obiettivi formativi

L'obiettivo formativo generale consiste nello svolgere attività di base di cucina e di aiuto in cucina, quali la preparazione, il lavaggio, il taglio e la cottura di verdure, insalate, carne, formaggi e salumi, brodo, zuppe e salse, riso e pasta, impasti e uova in generale, il tutto nel rispetto delle norme di salute e sicurezza, offrendo ai tirocinanti la possibilità di trovare un lavoro nel settore culinario e di avviare un'attività in proprio.

## Gruppo di lavoro

Il team di lavoro era composto da 5 persone, 4 dell'IDEC e 1 dell'IEK DELTA:

### Orientamento metodologico



**Xenia Chronopoulou**



**Natassa Kazantzidou**

### Formatori



**Betty Aggeletaki**

Trainer adulti, Psicologi



**George Kazantzis**

Executive Chef

### Supporto formativo/contatto con gli studenti



**Irene Gkotsi**

Trainer adulti

## Profilo del partecipante

I partecipanti alla formazione erano sedici donne migranti, di età compresa tra i 18 e i 53 anni, la maggior parte delle quali avendo età comprese tra i 30 e i 40 anni.

Le donne erano originarie dai seguenti paesi: Ucraina, Filippine, Persia, Iran, Pakistan, Afghanistan, Uganda, Camerun, Somalia e Nigeria.

Si trattava di immigrati regolari in Grecia e la loro esperienza lavorativa fino ad allora era stata caratterizzata da impieghi temporanei poco stipendiati.

## Selezione dei partecipanti

Fasi della procedura di selezione:

1. Definizione dei criteri di ammissione al corso da parte dell'IDEC. Al fine di offrire l'opportunità a quanti più partecipanti possibile, IDEC ha stabilito 4 criteri di base per la selezione dei tirocinanti: a) di essere legalmente residenti in Grecia, b) di avere più di 18 anni, c) di parlare inglese al livello A2/B1 per poter seguire la formazione, d) di avere un forte interesse e passione nel perseguire un lavoro in cucina.
2. Comunicazione con le ONG che lavorano con le donne e notifica della formazione, della sua durata, dei suoi obiettivi e dei criteri di selezione. Più di 300 ONG sono state contattate e 20 di loro hanno risposto lo stesso o il giorno successivo, esprimendo il loro forte interesse ad arruolare donne migranti che hanno partecipato ai loro programmi di sostegno.
3. Selezione dei partecipanti in base ai criteri stabiliti e raccolta della documentazione necessaria.
4. Distribuzione del questionario iniziale di autovalutazione che è stato compilato da tutti i partecipanti.

E' stato deciso di fornire la formazione in inglese, prima di stabilire i criteri di selezione e dopo aver consultato alcune ONG, che hanno spiegato il livello linguistico dei loro partecipanti e che sarebbe stato meglio realizzare la formazione in inglese non in greco.

I posti sono stati limitati a 20 a causa della capacità delle aule, di conseguenza la selezione si è basata sulla priorità di presentare le candidature. In totale sono state selezionate 22 candidature, tra cui 16 tirocinanti hanno effettivamente frequentato i corsi.

Il tasso di partecipazione tra i 16 tirocinanti è stato molto alto, superiore al 90%, il che dimostra l'alta qualità della formazione e la buona selezione dei

partecipanti in quanto il programma di formazione era di grande interesse per loro.

Le ONG che hanno contribuito al processo di selezione informando i loro partecipanti, raccogliendo i documenti necessari, presentando le loro candidature e seguendo i loro progressi sono state:

Elix	<a href="https://www.elix.org.gr/en/">https://www.elix.org.gr/en/</a>
Melissa Network per donne migranti e rifugiate	<a href="https://melissanetwork.org/">https://melissanetwork.org/</a>
Progetto Casa PUGAD	<a href="https://www.homeproject.org/en">https://www.homeproject.org/en</a>
Metadrasi - Azione per la migrazione e lo sviluppo	<a href="https://metadrasi.org/en/">https://metadrasi.org/en/</a>
Comitato internazionale di soccorso (IRC)	<a href="https://www.rescue.org/country/greece">https://www.rescue.org/country/greece</a>
Hestia Hellas - Responsabilizzare le famiglie traumatizzate	<a href="https://www.hestiahellas.org/">https://www.hestiahellas.org/</a>
Nostos - Organizzazione per l'integrazione sociale	<a href="http://www.nostos.org.gr/site/en/index.html">http://www.nostos.org.gr/site/en/index.html</a>
Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (Ufficio OIM in Grecia)	<a href="https://greece.iom.int/en">https://greece.iom.int/en</a>

Il coinvolgimento di queste organizzazioni è stato uno dei fattori critici per il successo della formazione, per molteplici ragioni:

- Gli assistenti sociali/formatori di ogni ONG avevano esperienza di lavoro con le donne selezionate e potevano confermare fin dall'inizio il loro interesse a svolgere un lavoro in cucina. Possiamo dire che all'interno di ogni ONG è stata eseguita una preselezione prima di procedere al processo di selezione stabilito dall'IDEC. Ciò ha permesso di avere un gruppo molto impegnato, con un alto livello di interesse per tutti gli aspetti della formazione.
- La maggior parte delle donne stava già seguendo programmi di empowerment o di imprenditorialità presso le ONG, ma nessuno di questi programmi combinava tutti gli aspetti del modello **ARACNE**. Quindi le tirocinanti erano tutte molto interessate ad avere accesso ad una formazione che mettesse insieme tutti e 3 gli aspetti, tutte classificando la formazione professionale come la più alta e scegliendo poi l'empowerment o l'imprenditorialità come il secondo argomento di maggiore interesse per loro.
- Infine, un aspetto molto importante è stato che molti assistenti sociali/formatori delle ONG contattate, anche tra quelli i cui partecipanti non sono stati selezionati a causa dei posti disponibili limitati, hanno espresso il loro interesse a conoscere meglio la formazione dei formatori di **ARACNE** e a frequentare il corso di e-learning greco. Quindi la procedura di selezione ha anche contribuito molto alla diffusione e alla valorizzazione di **ARACNE+** in Grecia.



## Risultati della formazione

### Capacità di formazione professionale

La formazione professionale è stata creata appositamente per le necessità del gruppo target tenendo conto delle attuali esigenze del mercato. Si tratta di un seminario professionale sulle competenze di base in cucina, destinato a persone con poca o nessuna esperienza precedente, che copre tutte le competenze e le conoscenze di base necessarie per lavorare come personale di supporto in una cucina professionale.

Si tratta delle seguenti competenze, conoscenze e abilità, come elencate di seguito e come descritte per la professione di cuoco (codice 5120 nella banca dati ESCO):

Unità di apprendimento	Competenze e competenze essenziali e opzionali (Con link alla banca dati ESCO)
Pulizia degli utensili e stazioni da cucina	<b>Capacità/competenze essenziali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rispettare la sicurezza e l'igiene alimentare</li> <li>• garantire la pulizia dell'area di preparazione degli alimenti</li> <li>• consegnare la zona di preparazione degli alimenti</li> <li>• mantenere un ambiente di lavoro sicuro, igienico e protetto</li> <li>• mantenere l'attrezzatura della cucina alla temperatura corretta</li> <li>• smaltire i rifiuti</li> </ul>
Metodi di preparazione rapidi ed efficienti	<b>Capacità/competenze essenziali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• utilizzare tecniche di preparazione dei cibi</li> </ul>
Comprensione di tutti i metodi di cottura	<b>Le abilità/competenze essenziali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• utilizzare tecniche di cottura degli alimenti</li> </ul>
Terminologia delle materie prime	<b>Capacità/competenze essenziali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprendere la terminologia delle materie prime</li> <li>• conservare le materie prime alimentari</li> </ul>

Lavaggio e taglio di verdure e insalate	<p><b>Capacità/ competenze essenziali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• utilizzare utensili da taglio per alimenti</li> </ul> <p><b>Capacità/competenze opzionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sono conformi alle dimensioni delle porzioni standard</li> <li>• cucinare prodotti vegetali</li> </ul>
Pulizia e preparazione della carne	<p><b>Capacità/competenze opzionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• preparare prodotti a base di carne da utilizzare in un piatto</li> </ul>
Preparazione di frutta e verdura	<p><b>Capacità/competenze opzionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• preparare prodotti vegetali da utilizzare in un piatto</li> </ul>
Taglio e macinazione di formaggi e salumi	<p><b>Capacità/competenze opzionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• preparare prodotti caseari da utilizzare in un piatto</li> </ul>
Preparazione e cottura di brodi, zuppe e salse	<p><b>Capacità/competenze opzionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• preparare prodotti per salse da utilizzare in un piatto</li> <li>• preparare condimenti per insalata</li> </ul>
Cucinare riso e pasta	<p><b>Capacità/competenze opzionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cucinare riso, legumi e pasta</li> </ul>
Produzione di pasta e prodotti di pasta	<p><b>Capacità/competenze opzionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• preparare prodotti da forno</li> </ul>
Metodi di cottura con le uova in generale	<p><b>Capacità/competenze opzionali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cucinare prodotti caseari</li> <li>• preparare gli ovoprodotti per l'uso in un piatto</li> </ul>



Al fine di modellare il programma di formazione basato sulla metodologia **ARACNE** e sulle esigenze dei tirocinanti, abbiamo dovuto esplorare a priori il livello di competenze dei partecipanti in tutti e 3 gli aspetti del modello.

Durante la procedura di selezione, tutte le donne interessate hanno dovuto compilare un questionario di autovalutazione riguardante tutti e 3 gli aspetti

della formazione: a) abilità culinarie di base, b) abilità di empowerment e c) abilità di lavoro autonomo. L'autovalutazione era basata su 4 livelli, dove 0 era il più basso (totale assenza di una competenza) e 3 il più alto che potevano scegliere (esecuzione autonoma e soddisfacente).

Tutte le competenze della formazione professionale, dell'empowerment e del lavoro autonomo sono state valutate all'inizio e alla fine del programma di training.

Il documento di base utilizzato è stato:

[https://drive.google.com/file/d/1W1l\\_26Je-G\\_mJdmVwlnBBxIRPp1Xxfwl/view](https://drive.google.com/file/d/1W1l_26Je-G_mJdmVwlnBBxIRPp1Xxfwl/view)

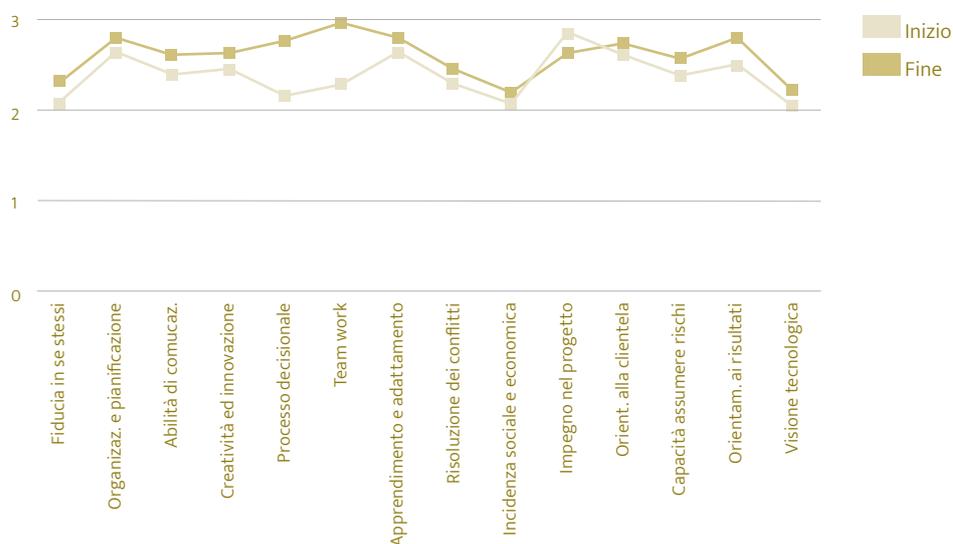
## Risultati della valutazione prima e dopo la formazione

### Autovalutazione degli studenti

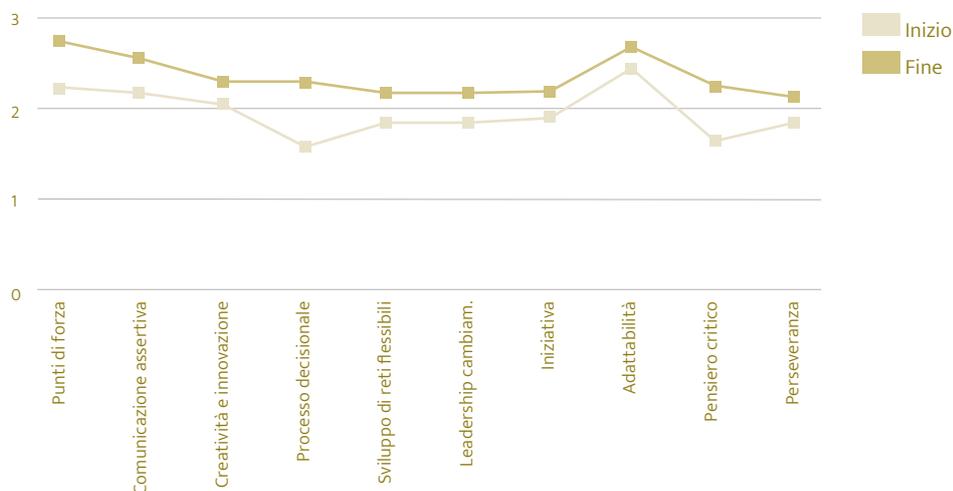
Ogni studente ha fatto la propria autovalutazione, per ogni aspetto del programma di formazione (cucina, lavoro autonomo e responsabilizzazione). Il questionario di autovalutazione compilato è stato uno dei documenti obbligatori nella procedura di selezione e ciò ha permesso al team di formazione di avere una visione chiara prima dell'inizio della formazione per modellare di conseguenza i contenuti del corso di formazione, il suo livello e selezionare e sviluppare attività formative appropriate.

Il completamento dell'autovalutazione dopo la formazione ha anche permesso ai tirocinanti di riflettere sulle loro competenze e abilità, di rivalutarle e di apprezzare maggiormente le capacità e le conoscenze acquisite attraverso il programma di formazione.

#### Autovalutazione delle competenze LAVORO AUTONOMO



### Autovalutazione delle competenze EMPOWERMENT



Grafici dei risultati dell'autovalutazione basati sulla media delle autovalutazioni individuali dei 16 studenti

### Valutazione dei formatori

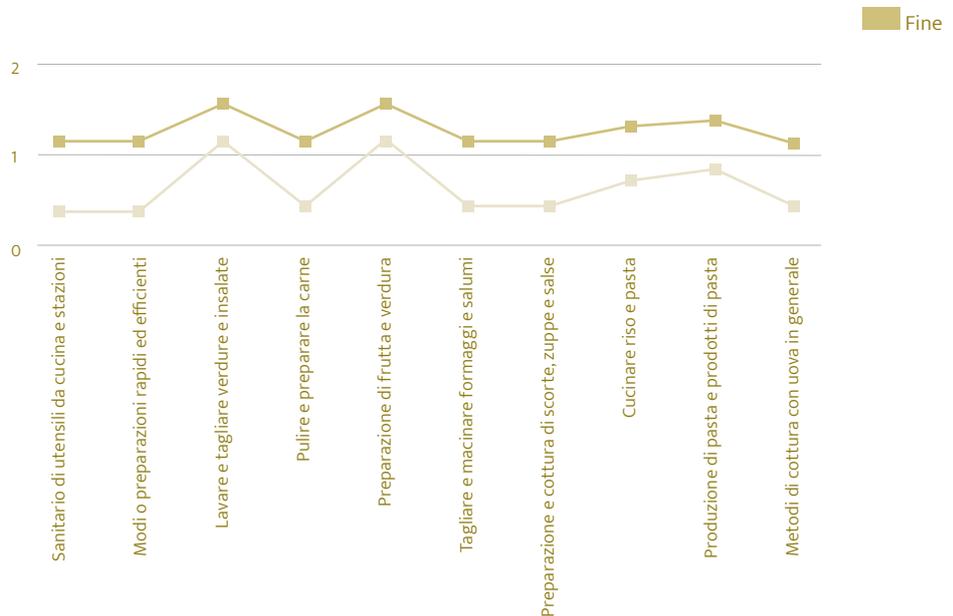
Oltre agli studenti, i 2 formatori che hanno svolto il programma hanno anche valutato le abilità acquisite dagli studenti durante e al termine dell'attività formativa.

Per fornire questa valutazione, i formatori hanno utilizzato le seguenti tecniche:

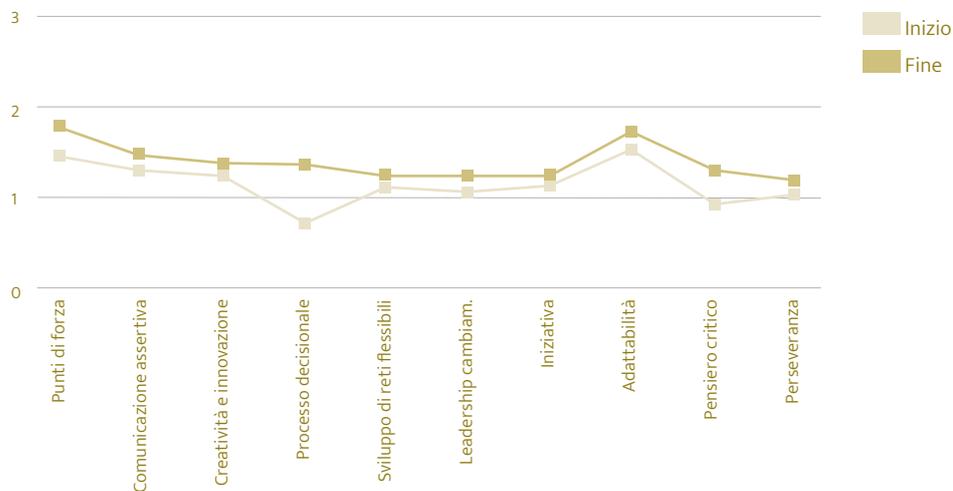
- Durante tutto il programma di formazione: osservazione in aula e valutazione dei tirocinanti attraverso le attività realizzate
- Alla fine della formazione: discussione di gruppo e feedback

I risultati della valutazione dei formatori possono essere visualizzati nei seguenti grafici:

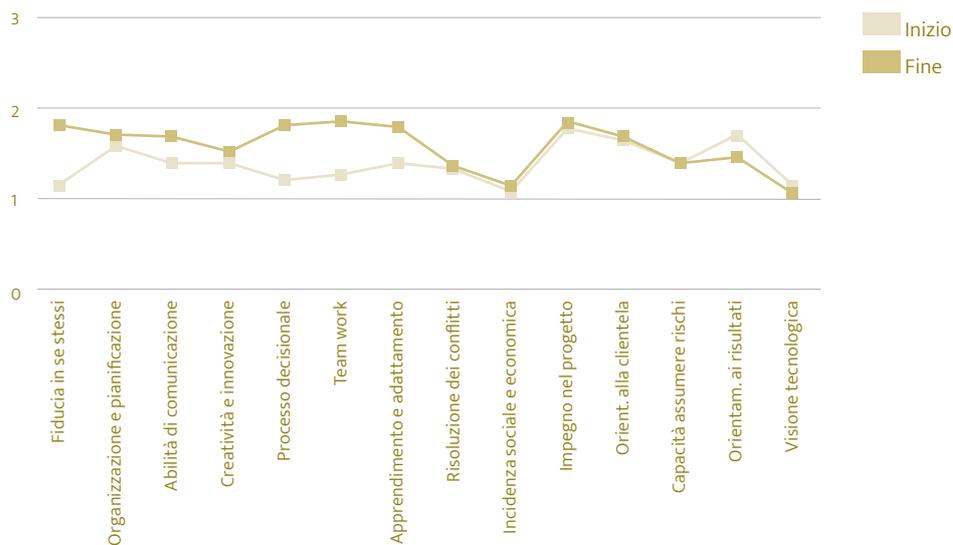
### Autovalutazione delle competenze PROFESSIONALI



### Autovalutazione delle competenze EMPOWERMENT



### Autovalutazione delle competenze LAVORO AUTONOMO



Grafici di valutazione dei formatori sulla base della valutazione media dei 16 studenti prima e dopo il programma di training

## Sviluppo/selezione delle attività

Sulla base dell'autovalutazione iniziale dei tirocinanti, i formatori hanno sviluppato o selezionato attività che corrispondevano maggiormente alle necessità dei tirocinanti.

Come risulta dai grafici sopra riportati, abbiamo individuato la necessità di lavorare sulle seguenti competenze per pilastro **ARACNE**:

- Formazione professionale: competenze di base + competenze opzionali significative richieste dalle aziende (LIVELLO 1 del modello **ARACNE**).

- Empowerment: concentrarsi sul processo decisionale, sul pensiero critico, sulla fiducia in se stessi (LIVELLO 1 del modello **ARACNE** - anche se alcuni membri del team si trovavano al livello 2 a causa della presenza di altri modelli di empowerment)
- Lavoro autonomo: concentrarsi su creatività e innovazione, leadership, pensiero critico, processo decisionale (LIVELLO 1 del modello **ARACNE**)

A causa della breve durata della formazione, l'accento è stato posto sulle abilità pratiche necessarie per lavorare come assistenti di cucina e solo un'attività è stata selezionata tra le attività esistenti nell' **ARACNE** Tool per quanto riguarda la formazione professionale, adattata alla cucina.

Per l'empowerment e il lavoro autonomo le sessioni erano attività basate su un minimo di teoria, centrate sullo student, seguendo i principi dell'apprendimento degli adulti, con discussioni, condivisione di esperienze e apprendimento attivo.

Formazione professionale (Livello base)	Empowerment (Livello base)	Lavoro autonomo (Livello base)
Glossario della terminologia della cucina - adattato dall'attività spagnola	<b>Ascolto attivo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazione assertiva</li> </ul>	<b>La sfida dei 30 cerchi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatività e innovazione</li> </ul>
	<b>Elevator pitch</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazione assertiva</li> <li>• Pensiero critico</li> <li>• Processo decisionale</li> </ul>	<b>Tecnica creative del fiore di loto</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatività e innovazione</li> </ul>
	<b>Costruire una torre di palloncini</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatività e innovazione</li> <li>• Pensiero critico</li> <li>• Processo decisionale</li> </ul>	<b>Il metodo dei sei cappelli che pensano</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatività e innovazione</li> <li>• Pensiero critico</li> <li>• Leadership per il cambiamento</li> <li>• Forza</li> </ul>
	<b>Impostazioni degli obiettivi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensiero critico</li> <li>• Processo decisionale</li> <li>• Iniziativa</li> <li>• Persistenza</li> <li>• Forza</li> </ul>	<b>Crea il tuo business</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacità di comunicazione</li> <li>• Creatività e innovazione</li> <li>• Processo decisionale</li> <li>• Organizzazione e pianificazione</li> <li>• Fiducia in se stessi</li> </ul>
	<b>Gestione del tempo 4 quadranti</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adattabilità</li> <li>• Processo decisionale</li> <li>• Fiducia in se stessi</li> <li>• Forza</li> </ul>	<b>Analisi s.W.O.T.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Processo decisionale</li> <li>• Apprendimento e adattamento al cambiamento</li> <li>• Organizzazione e pianificazione</li> </ul>

	<b>Disciplina e persistenza</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adattabilità</li> <li>• Persistenza</li> <li>• Forza</li> </ul>	<b>Personal Branding - fornito dall'Ufficio Carriere di IIEK Delta</b>
	<b>Credenze sbagliate</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensiero critico</li> <li>• Fiducia in se stessi</li> <li>• Forza</li> </ul>	<b>Crea il tuo CV - fornito dall'Ufficio Carriere di IIEK Delta</b>
	<b>Aumentare l'autostima</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiducia in se stessi</li> <li>• Forza</li> </ul>	

## Indicatori di valutazione

Il programma di training è stato valutato dagli studenti durante l'ultima sessione. I questionari sono stati distribuiti su carta e le risposte sono state raccolte ed elaborate in forma anonima. Tutti i 16 partecipanti hanno compilato il questionario finale. In totale tutti gli aspetti sono stati valutati con oltre l'83%, il che dimostra l'alto valore del programma di formazione.

Sono stati assegnati i valori più bassi:

- l'aspetto della durata ("Il totale delle ore è stato sufficiente per raggiungere gli obiettivi?"), in quanto i tirocinanti avrebbero preferito una durata più lunga, soprattutto per ciò che riguarda il corso di cucina, al fine di raccogliere maggiori conoscenze e competenze,
- la domanda "Potete sviluppare la vostra attività in proprio ora", che è normale, dato che i tirocinanti hanno partecipato solo al livello 1 - formazione di base, quindi solo ora si comincia a realizzare il potenziale del lavoro autonomo. Consideriamo che sia stato un errore nella progettazione del questionario di valutazione che abbiamo fornito loro, in quanto questa domanda avrebbe dovuto essere adattata al loro livello di formazione. Il fatto che abbiano effettivamente aumentato le loro capacità di lavoro autonomo può anche derivare dalle risposte alla domanda "Il corso ha aumentato le vostre capacità per lo sviluppo della vostra attività?", che ha ricevuto il 90%.

I valori più alti, sono stati assegnati a:

- I metodi utilizzati e la promozione dell'interazione con l'utente
- L'idoneità degli esercizi

Per quanto riguarda la soddisfazione delle aspettative, tutti i tirocinanti hanno convenuto che il programma ha soddisfatto sia le aspettative personali che quelle professionali.

Infine, l'88% dei tirocinanti ha concordato sul fatto che la formazione ha aumentato tutti gli aspetti delle competenze, delle competenze professionali (di livello più alto), delle competenze e di lavoro autonomo.

## Conclusioni dall'applicazione del modello ARACNE da parte dell'IDEC in Grecia

La formazione pilota in Grecia, che comprende la selezione dei partecipanti, la progettazione del programma di formazione e la selezione delle attività, l'attuazione e la valutazione, si è svolta da gennaio all'inizio di marzo 2020. La durata del programma di formazione è stata di 60 ore di formazione in aula, per 2 mesi, con sessioni di 4 ore 3 volte alla settimana (lunedì, mercoledì e venerdì pomeriggio). Alla fine i partecipanti hanno ricevuto un certificato combinato di seminario professionale da IIEK DELTA e IDEC.

La soddisfazione complessiva dei partecipanti è documentata attraverso i questionari di valutazione e descritta sopra.

Le principali conclusioni dell'implementazione pilota in Grecia possono essere riassunte e classificate come segue:

Vantaggi	Svantaggi
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento di persone molto interessate al corso grazie alla procedura di selezione che è stata implementata.</li> <li>• Pianificazione di un programma di formazione basato sul livello effettivo e sulle necessità del gruppo target.</li> <li>• Formazione basata su principi per l'apprendimento degli adulti, con discussioni, condivisione di esperienze e apprendimento attivo.</li> <li>• Miglioramento parallelo delle competenze professionali, di empowerment e di lavoro autonomo</li> <li>• Elevata partecipazione e interesse da parte dei partecipanti.</li> <li>• Aumento delle prospettive di trovare lavoro dopo la fine del corso.</li> <li>• Un approccio olistico alla formazione da parte di tutti i formatori, che ha portato alla creazione di attività che riflettono l'occupazione e il livello del gruppo di tirocinanti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barriera linguistica - anche se uno dei criteri di selezione era il livello di inglese, tuttavia è difficile per i partecipanti capire ed essere pienamente attivi nella loro lingua non nativa.</li> <li>• La durata del corso era limitata - il ritmo doveva essere veloce, soprattutto nella formazione professionale, per poter coprire le competenze più importanti e necessarie per il lavoro. Una formazione più estesa sarebbe stata migliore, ma ciò avrebbe comportato anche costi elevati.</li> <li>• Maggiore investimento di tempo da parte dei formatori - in quanto dovevano essere formati alla metodologia ARACNE, eseguire valutazioni, sviluppare attività, ecc.</li> </ul>

### Contributi

Dall'applicazione del modello in Grecia, possiamo ricavare i seguenti contributi del modello:

- Miglioramento parallelo delle competenze professionali, di empowerment e di lavoro autonomo, adattate al livello dei tirocinanti

- Offrire ai tirocinanti la possibilità di apprendere/approfondire le loro abilità in una professione, dando loro così l'opportunità di un'occupazione / lavoro autonomo e non solo una formazione che copre l'empowerment e l'imprenditorialità / lavoro autonomo che già esistono in gran numero in tutti i paesi.
- Aumento del livello di competenze dei formatori, nell'utilizzo di metodi creativi e attivi di coinvolgimento.
- L'uso della valutazione come componente determinante per la pianificazione e l'erogazione di un programma di formazione, in quanto consente ai formatori di pianificare meglio la formazione e agli studenti di partecipare a un processo di apprendimento che ha un significato e che è adatto al loro livello e ai loro interessi.
- Coinvolgimento delle organizzazioni e degli attori che già lavorano con i beneficiari finali della formazione (nel nostro caso le donne migranti disoccupate), che permette l'utilizzo costruttivo della loro esperienza con i tirocinanti e l'istituzione di una procedura di selezione efficace.

### Limitazioni

Dall'applicazione del modello in Grecia, possiamo ricavare le seguenti limitazioni che devono essere considerate prima di utilizzare il modello:

- C'è bisogno di formatori formati che comprendano il modello **ARACNE** e che possano guidare la pianificazione e la realizzazione del programma di formazione. La formazione dei formatori richiede la partecipazione al corso di e-learning **ARACNE**, la cui durata è ampia e richiede quindi un alto livello di impegno da parte dei formatori interessati.
- A causa dell'approccio integrato suggerito dal modello **ARACNE** è necessario un team di formatori per una completa implementazione, che copra tutti e 3 i pilastri: un esperto del lavoro (nel nostro caso lo Chef), uno psicologo per l'empowerment e un esperto del lavoro. Nel nostro caso, ma anche in generale, gli ultimi 2 possono essere implementati da un formatore esperto in entrambi questi aspetti. Oltre al team di implementazione della formazione, è richiesto il team di pianificazione che progetterà l'intero programma e fornirà l'orientamento ai formatori di implementazione. Infine, è richiesto anche il supporto amministrativo per il contatto con gli studenti, la raccolta delle valutazioni e l'elaborazione dei risultati, ecc. Da quanto sopra è evidente che l'implementazione del modello richiede un team di formazione completo e i singoli formatori saranno molto probabilmente in grado di coprire solo alcuni aspetti.
- Per questo motivo, l'implementazione del modello **ARACNE** a livello di enti di formazione richiede un adeguamento del loro approccio alla formazione e quindi un elevato impegno da parte del management, sia in termini di formazione dei formatori che in termini di investimento di risorse prima, durante e dopo la formazione.

### Sfide del modello

Sfide che possiamo individuare per il mainstreaming del modello, dopo la sua applicazione in Grecia:

- La certificazione fornita ai formatori che seguono la formazione **ARACNE+** deve essere formalizzata e riconosciuta per consentirne l'adozione da parte dei formatori adulti.
- Lo strumento è già ricco di attività, ma i formatori di **ARACNE+** dovrebbero impegnarsi ad arricchirlo ulteriormente per mantenerlo attuale e utile.
- L'e-learning è ora disponibile in 5 lingue (inglese, spagnolo, italiano, portoghese e greco), ulteriori traduzioni dovrebbero essere incluse per consentire la sua diffusione tra i formatori per adulti dell'UE.
- L'intervento a livello politico dovrebbe essere stabilito come prerequisito per qualsiasi offerta formativa che riceva fondi dall'UE e che si concentri non solo sull'empowerment, l'imprenditorialità, ecc. ma anche sugli aspetti della formazione professionale e dell'occupazione.

## Conclusioni: l'applicabilità del modello ARACNE

<b>Test parziale</b> .....	73
<b>Diversità nei percorsi di formazione sviluppati:</b> .....	75
<b>Impacto</b> .....	76
Impatto sull'obiettivo pubblico .....	76
L'impatto delle attività di formazione sulle esperienze professionali degli insegnanti.....	77
L'impatto sulle istituzioni di formazione .....	78
<b>Risorse necessarie per applicare il modello ARACNE</b> .....	80
Il team ARACNE .....	80
Logistica necessaria.....	81
Strumenti sviluppati dal progetto di ARACNE+ .....	81
L'importanza delle risorse della comunità .....	82
Pianificazione dell'implementazione del modello .....	82
<b>Riflessioni finali</b> .....	83



ARACNE+

# TELA ARACNE: SVILUPPO PROGETTO PROFESSIONALE

TUTTO INIZIA CON UN DESIDERIO **1**



VISUALIZZANDO IL PROGETTO **2**



TRASFORMAZIONE DI FAMIGLIE, OCCUPAZIONI, PROFESSIONI **3**



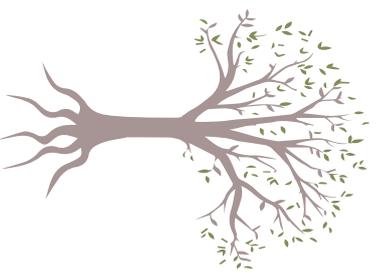
ANALISI INIZIALE DI COMPETENZE

**4**

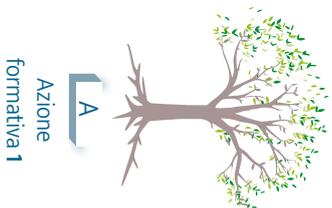
Competenze individuali

Opportunità / Contesto

Form. professionale    Lav. autonomo    Empowerment

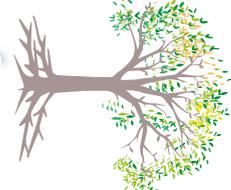


PROGRAMMI INT. PER L'INSERIMENTO **6**



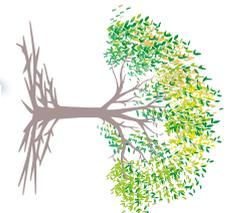
Azione formativa 1

Livello apprendimento 1



Azione formativa 2

Livello apprendimento 2



Azione formativa 3

Livello apprendimento 3

A.1.1.    A.1.2.    A.2.1.    A.2.2.    A.3.1.    A.3.2.

Formaz. professionale

Azione formativa livello 2-3

Attività

B.1.2.    B.2.2.    B.3.2.

A    B    C

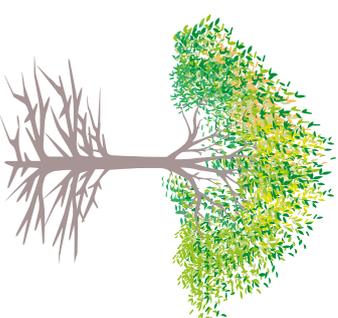
Lav. autonomo

C.1.1.    C.1.3.    C.2.1.    C.2.5.    C.3.1.    C.3.4.

Empowerment

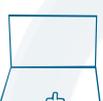
Programma integrato Livello 1-3

DEFINIZIONE PROGETTO PROFESSIONALE **5**



ANALISI COMPETENZE LIVELLO 3 **7**

USCITA PROGRAMMA



FINE

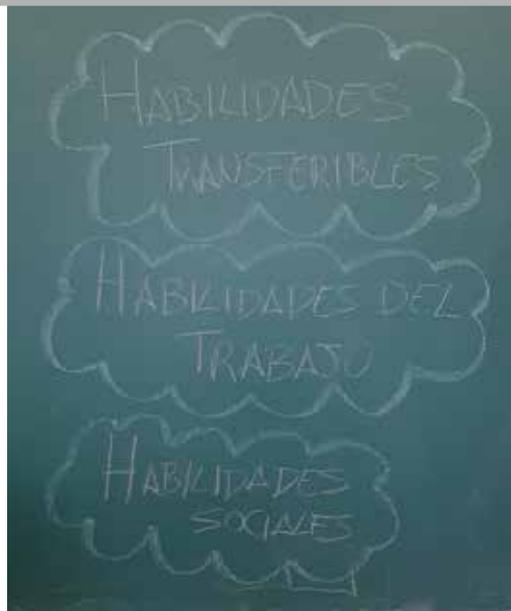
CARRIERA PROFESSIONALE

# Conclusioni: l'applicabilità del modello ARACNE

## Test parziale

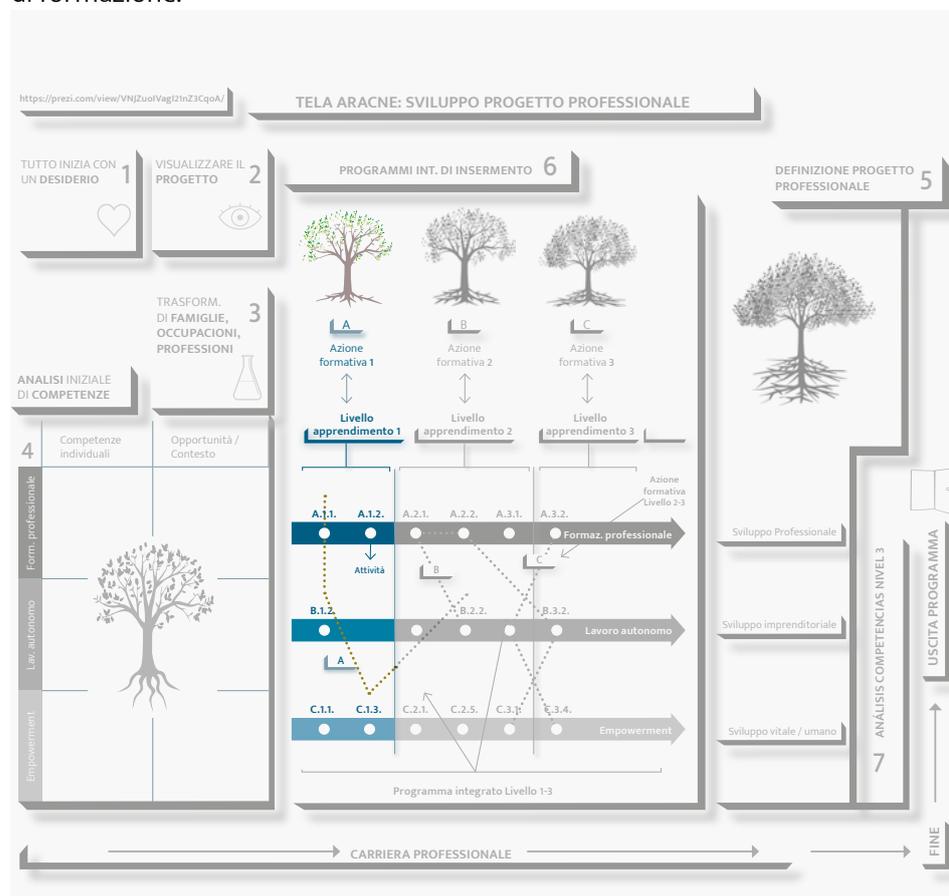
Il modello **ARACNE** è stato sviluppato per la sua implementazione nel tempo, un programma che può essere esteso per un numero indeterminato di mesi in base alle caratteristiche del soggetto o del gruppo.

**ARACNE** promuove lo sviluppo graduale e progressivo delle competenze per lo sviluppo professionale.



Dati i limiti temporali e l'idiosincrasia del progetto ERASMUS PLUS Azione chiave 2: Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche, è stato possibile testare il modello solo parzialmente nell'ambito del progetto **ARACNE+**. È stata valutata solo la parte del programma che si riferisce ad un corso di formazione isolato.

Mentre il programma del modello **ARACNE** deve coprire tutte le fasi indicate nel canvas, abbiamo potuto testare solo una parte, quella che riguarda le azioni di formazione.



Se si dà infatti un'occhiata al canvas di **ARACNE**, le fasi a 1 to 5 che precedono l'inizio dell'azione formativa, sono state omesse in questa occasione.

Pertanto, le azioni formative presentate in questa guida sono esperienze sperimentali di una parte del modello.

## Diversità nei percorsi di formazione sviluppati:

Si cerca di sviluppare azioni formative **ARACNE** tra diversi gruppi di persone e con obiettivi diversi in base ai bisogni e alle aspettative di ogni gruppo:

**GRUPPO A:** A Madrid (SPAGNA) Persone in una situazione di grande vulnerabilità con molteplici fattori che rendono difficile l'integrazione e il superamento di barriere occupazionali come la precarietà economica, livelli di base o non standardizzati, dislocazioni dovute alla migrazione, difficoltà di salute, esperienze professionali legate al lavoro informale.

Livello 1 della metodologia **ARACNE**

Nel caso spagnolo, il Centro per l'Impiego cerca di aumentare i livelli di competenza dei partecipanti per fornire un maggiore accesso al lavoro retribuito in posizioni legate alle operazioni commerciali di base.

**GRUPPO B:** A Porto (Portogallo) Giovani studenti universitari nelle fasi finali dei loro studi in Scienze Sociali con zero prospettive di occupazione a breve termine, in pericolo di essere disoccupati o sottoccupati nonostante la loro vocazione sociale.

Livello 2 della metodologia **ARACNE**

**L'Universidade Portucalense (UPT)** cerca di fare del modello **ARACNE** un'ispirazione per stimolare l'imprenditoria sociale tra gli studenti dell'ultimo anno della laurea in Educazione Sociale.

**GRUPPO C:** A Pistoia (ITALIA) Giovani con una formazione professionale (nel ramo dell'arredamento) che hanno deciso di svolgere un periodo di stage in aziende situate in un paese europeo diverso dal proprio, attraverso borse di studio. Questi giovani vivono non solo problemi economici, ma la crisi colpisce anche il loro sviluppo personale, lo sforzo e la motivazione a continuare ad apprendere per tutta la vita e a sviluppare i valori civici.

Livello 2/3 della metodologia **ARACNE**

Il **centro di formazione Centro Studi "Cultura Sviluppo"** cerca di offrire agli studenti nuovi metodi e approcci per l'empowerment e il miglioramento delle competenze sociali, oltre a promuovere più fiducia nella costruzione di un proprio business. e lo sviluppo di competenze imprenditoriali.

Nonostante le differenze tra i gruppi, le azioni di formazione sono state tutte sviluppate utilizzando la metodologia **ARACNE** e ciò che hanno in comune:

- le “Abilità” sono state l’unità di base dell’apprendimento, definite e quantificate nei tre assi d’azione sia dagli insegnanti che dagli stessi studenti.
- Le competenze della formazione professionale, dell’imprenditorialità e della promozione dell’empowerment sono state messe in relazione tra loro.
- Sono state utilizzate metodologie attive di insegnamento-apprendimento che danno priorità allo studente, alla ricerca e alla deduzione, alla valorizzazione delle esperienze precedenti, al lavoro di gruppo, ecc.
- Sono stati generati prodotti tangibili, e i più significativi sono stati i progetti di collaborazione, che potrebbero divenire future imprese.

## Impacto

### Impatto sull’obiettivo pubblico

Lo Sviluppo di queste attività ha portato ad un notevole sviluppo e incremento delle competenze tecnico-professionali. Non sembrerebbe contraddistinguersi dunque da tutte le altre azioni formative. Tuttavia, si può osservare l’impatto di tali azioni sugli studenti dalle loro stesse autovalutazioni, che vengono espresse nei seguenti termini:

Dopo l’esperienza formativa e prima di iniziare l’esperienza lavorativa in azienda, gli studenti spagnoli affermano di aver sviluppato maggiori capacità professionali e imprenditoriali, oltre a una maggiore autostima. Vedono la possibilità di cambiare il loro attuale lavoro o di creare un proprio posto di lavoro. Dimostrano di avere una maggiore rete personale e professionale. Credono di essere in grado di mettere in pratica queste conoscenze in un ambiente di lavoro reale.

Le aziende create dalle studentesse dell’ Universidade Portucalense “*sono caratterizzate dall’innovazione sociale nel campo dell’assistenza agli anziani (1,2) e nel campo dei bambini e dei giovani vulnerabili (3).*” Gli insegnanti partecipanti assicurano che incentivare una mentalità imprenditoriale dal campo delle imprese sociali e basata sul modello **ARACNE+** ha permesso agli studenti di proporre un profilo aziendale, come donne, per creare, essere aperte e lavorare in un gruppo cooperativo. ...Allo stesso modo, ha permesso di andare oltre l’idea delle imprese sociali come legate alla beneficenza, e con costi praticamente nulli

*Il team di UPT, dalla direzione, ai formatori e agli insegnanti, ha visto l'importanza del progetto per gli studenti del 3° anno, le competenze essenziali che sono state sviluppate, il ritmo intenso e dinamico della formazione ARACNE+ integrata nella loro vita professionale e personale per una migliore consapevolezza di sé.*

Gli studenti-imprenditori di Centro Studi "Cultura Sviluppo" affermano di aver migliorato le loro competenze professionali e imprenditoriali e di sentirsi più autonomi. Nello specifico:

- Il 70% ha risposto di aver sviluppato le proprie competenze per avviare un'attività in proprio;
- il 90% ha risposto di aver migliorato le competenze utilizzate nel centro di lavoro dove ha svolto il proprio tirocinio;
- L'80% ha risposto di avere una maggiore autostima dopo aver completato il corso di formazione ARACNE+.

#### Aspetti comuni della valutazione degli studenti

Aumento delle competenze professionali

Maggiore consapevolezza di sé nei partecipanti

Avvicinamento all'impresa collettiva come opzione professionale.

Valutazione positiva dell'uso di metodologie attive e generazione di consapevolezza critica

#### L'impatto delle attività di formazione sulle esperienze professionali degli insegnanti

Un risultato non previsto e collaterale è stato l'impatto significativo che l'esecuzione di diversi processi di formazione ha avuto sugli insegnanti stessi.

Tutti i docenti dichiarano di aver vissuto un'esperienza personale arricchente e proficua, evidenziando in particolare l'utilizzo della creatività per progettare attività di sviluppo di competenze specifiche, l'implementazione di metodologie attive che danno priorità allo studente, il processo di valutazione continua degli studenti.

Essi percepiscono come molto produttivo lo sviluppo di idee imprenditoriali e di business, così come lo sviluppo dell'immagine di sé e del percorso degli studenti.

Valorizzano in particolare il lavoro di gruppo e i benefici derivanti dalle connessioni tra le diverse specializzazioni (orientamento, formazione tecnica, consulenza sul lavoro autonomo).

Nelle esperienze in cui gli insegnanti hanno lavorato in modo collaborativo, dichiarano di aver sperimentato una nuova forma di insegnamento che può trasformare almeno in parte il sistema tradizionale di insegnamento nell'organizzazione.

#### Aspetti comuni della valutazione degli insegnanti

Implica più lavoro per l'insegnante

Implica una formazione preliminare sul modello **ARACNE**

È un modello nuovo, più aperto e "efficiente" di impartire la formazione.

È necessaria una buona selezione degli studenti

È necessario implementare il modello in un periodo di tempo specifico che va oltre un corso professionale.

#### L'impatto sulle istituzioni di formazione

**Lo sviluppo della formazione ha promosso una riflessione interna alle organizzazioni** sulle opportunità di innovazione nella formazione che la metodologia **ARACNE** ha suggerito:

**In questo senso, l'Universidade Portucalense (UPT) afferma che:**

"Al termine, eravamo del parere che l'imprenditoria socio-assistenziale sia un'importante area di innovazione e, in qualche misura, un mezzo per un futuro migliore, e per la realizzazione di questo tipo di progetti.

1. tentare di avere una maggiore partecipazione e un maggiore sostegno interdisciplinare da parte dell'UPT agli studenti a vari livelli e nei loro progetti di assistenza sociale;
2. studiare come collegare questo tipo di progetti ad imprese, associazioni, imprenditori, ecc;
3. rafforzare le pratiche e la conoscenza dell'imprenditoria sociale, combattere l'esclusione sociale, motivare e sostenere gli studenti.
4. promuovere esperienze di partecipazione a diverse imprese sociali e sviluppare materiali/risorse che permettano di individuare i livelli e le competenze imprenditoriali degli studenti.

Nel caso dell'Italia, l'applicazione del modello in Centro Studi "Cultura Sviluppo" ha significato:

- *L'introduzione di attività finalizzate allo sviluppo delle competenze personali e imprenditoriali, in concomitanza con lo svolgimento di stage all'estero;*
- *Il che i giovani siano accompagnati in un progetto vitale e professionale che fornisca loro idee su come rompere un circolo professionale precario di disoccupazione e sviluppare ulteriormente le loro aspettative future;*
- *Un'innovazione che dia ai giovani la possibilità di creare uno spazio per conversare insieme e per creare progetti collaborativi, per conoscere gli strumenti informatici che possono essere utili nel settore professionale, per capire l'importanza di pensare al di là di ciò che è stabilito e attraverso una comunicazione assertiva e inclusiva;*

**Il Centro per l'Impiego del Comune di Madrid riflette sul processo di selezione degli studenti nelle attività di formazione:**

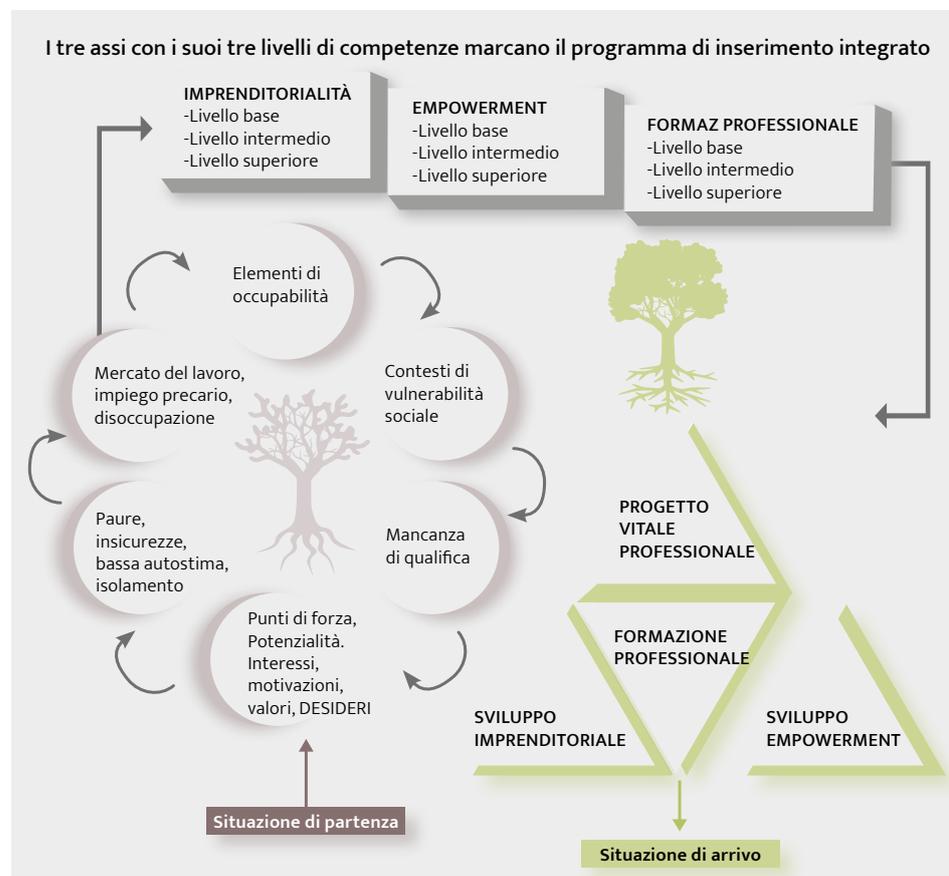
*"Le attività di formazione sono essenziali per sviluppare le competenze e promuovere il business, tuttavia, l'applicazione del modello ARACNE rivela la necessità di rivedere il processo di selezione degli studenti nelle organizzazioni di formazione ufficiali.*

*Quando una persona adulta è interessata e disposta ad apprendere, il team di professionisti responsabili di questo processo deve prendere in considerazione e analizzare la sua vita e la sua carriera in relazione al suo contesto e alle sue risorse personali di partenza. È essenziale conoscere la situazione di partenza di una persona e definire la direzione in cui vuole intraprendere il suo progetto.*

Allo stesso modo, sottolineano la ricchezza che è l'interconnessione della formazione tecnico-professionale con le altre competenze (legate a empowerment e imprenditorialità):

*"La metodologia del Modello Aracne lavora in modo integrato (persona e professione) per cambiamenti significativi con l'obiettivo finale di rendere la persona in grado di acquisire una nuova percezione di sé e del proprio ruolo nell'ambiente professionale, e di acquisire risorse sufficienti per affrontare le situazioni in cui si trova il suo potenziale di sviluppo. Vale a dire, cerca che la persona raggiunga l'autonomia nel suo progetto di vita e professionale".*

Schema che fornisce una visione completa di come il modello dovrebbe essere integrato nella formazione professionale



Fonte: Centro per l'Impiego Comune di Madrid 2019

## Risorse necessarie per applicare il modello ARACNE

### Il team ARACNE

- Formatori **ARACNE** (a capo di unità formative, in lavoro autonomo, coach/mentors,)
- Supporto del personale tecnico, logistico e di comunicazione.

Una delle conclusioni più condivise in questo processo di generazione e sperimentazione del modello **ARACNE** è l'importanza di un team interdisciplinare che promuove sinergie tra le diverse aree (orientamento al lavoro, imprenditorialità, tecnologia, ...). A questo proposito, affermano che:

- Il team deve seguire un corso di formazione per avere una conoscenza specifica del modello **ARACNE**. Vale a dire, accedendo alla piattaforma che esplora i contenuti del modello.

*Il corso di formazione è accessibile a questo indirizzo:*

<https://thalys.gr/course/index.php?categoryid=11>

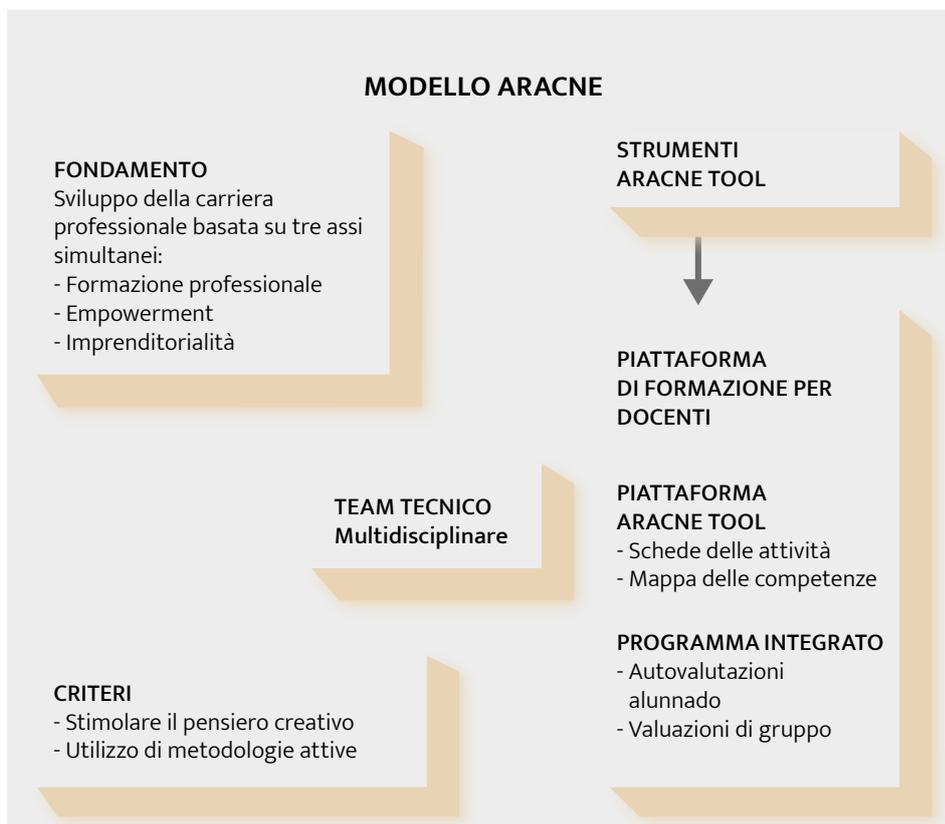
- *Richiede un team coeso che faciliti lo sviluppo dei contenuti in tutti e tre i livelli, ma con lo stesso obiettivo in tutti i livelli. Professionisti motivati e aperti alle nuove metodologie e al lavoro collaborativo.*
- *È necessario del tempo per lavorare allo sviluppo e alla preparazione della documentazione e alla pianificazione del percorso.*

### Logistica necessaria

- Installazioni, aule, workshop, sale per videoconferenze, spazi per la creazione, ...
- Attrezzature informatiche: proiettore, computer, altoparlanti, internet, e lavagna.
- Piattaforme di archiviazione digitale: Moodle e Google Drive.
- Selezione/creazione/adattamento dei materiali al percorso di formazione e alle caratteristiche degli studenti.

### Strumenti sviluppati dal progetto di ARACNE+

Di seguito lo schema creato dal Centro per l'Impiego sugli strumenti necessari per implementare il modello ARACNE



Fonte: Centro per l'Impiego Comune di Madrid 2019

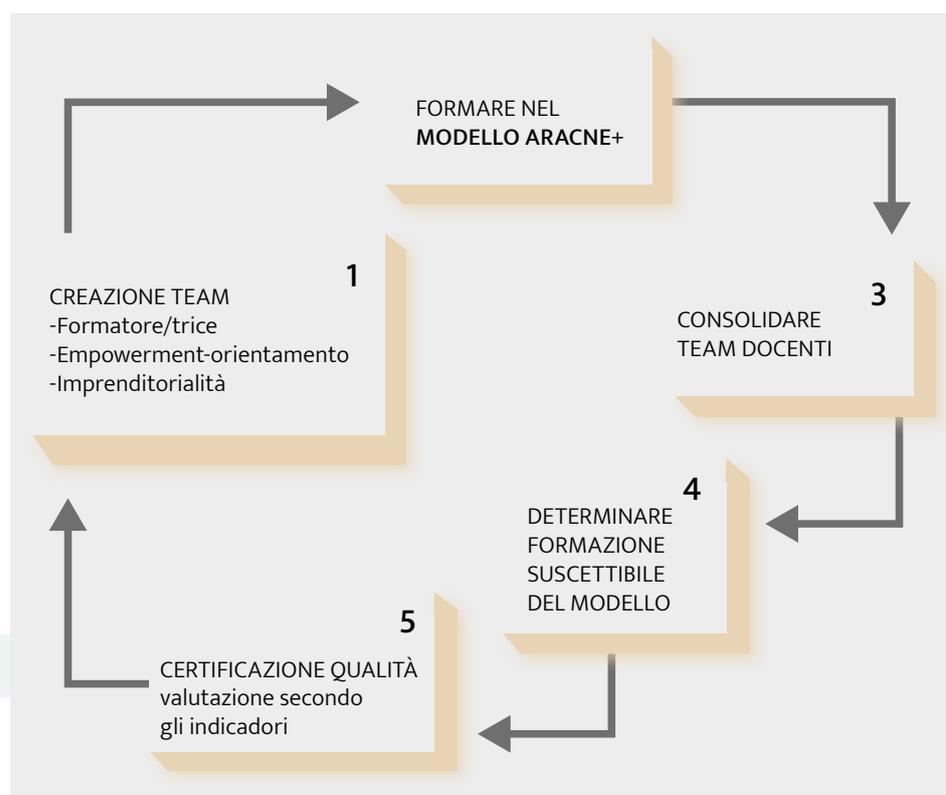
## L'importanza delle risorse della comunità

Per l'insegnamento delle risorse, **ARACNE** utilizza tutto ciò che è al di fuori dell'aula e condivide i suoi interessi formativi:

- Visite di studio in aziende, centri comunitari o spazi per il tempo libero
- Partecipazione ai mezzi di comunicazione della comunità
- Analisi delle risorse sociali, culturali e lavorative nell'ambiente
- L'uso della strada e degli spazi aperti esistenti per l'espressione o la formazione.
- ...

## Pianificazione dell'implementazione del modello

Sembra essenziale creare un piano di sviluppo del modello che tenga conto delle fasi successive:



Fonte: Centro per l'Impiego Comune di Madrid 2019

## Riflessioni finali

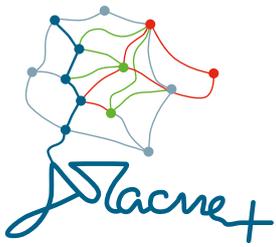
Il progetto ARACNE TRAINING, EMPOWERMENT AND ENTREPRENEURSHIP si è concluso nel 2016 e ha posto le seguenti importanti sfide al modello:

1. La sua validazione, replicandolo in diversi contesti culturali, economici e sociali.
2. La creazione di una piattaforma virtuale che permetta lo scambio di risorse ed esperienze sull'applicazione del modello ARACNE e che contribuisca in modo definitivo allo sviluppo collettivo e al processo di validazione in Europa.

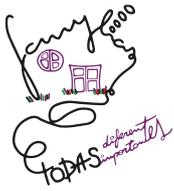
Questo è stato lo sforzo di diversi agenti economici, sociali ed educativi riuniti sotto l'ombrello di ARACNE+. Il risultato è stato lo sviluppo e una maggiore sistematizzazione del modello.

In questa occasione, vogliamo anche ringraziare i contributi ricevuti da diversi enti e soprattutto il sostegno ricevuto dal programma Erasmus+ e dal SEPIE, senza il quale il progetto ARACNE+ non sarebbe stato possibile. Speriamo di continuare a lavorare insieme per implementare e perfezionare il modello ARACNE che, dopo anni di intenso lavoro e visti i risultati, ci sembra molto utile e necessario nella trasformazione della realtà.





Coordinate:



Entità partner:



Cofinanziato:

