



FONDAZIONE

il faro

di Susanna Agnelli

VALUTAZIONE ESTERNA DEL PROGETTO:

ESSERCI PER CAMBIARE

REPORT DI VALUTAZIONE

A cura Studio COME srl

Novembre 2019



Sommario

1. Contesto e obiettivi della valutazione	3
2. Approccio metodologico e attività di valutazione.....	3
3. La metodologia formativa della Fondazione Il Faro	5
3.1 Organizzazione.....	5
3.2 Approccio metodologico-didattico	6
3.3 La prospettiva dello staff	13
3.4 La prospettiva della rete degli invianti	16
4. L'impatto dei percorsi formativi sui giovani beneficiari	19
4.1 I giovani partecipanti alla ricerca valutativa.....	19
4.2 L'impatto dei percorsi formativi sulle competenze trasversali nella percezioni dei giovani beneficiari e dello staff.....	21
4.3 La formazione on the job.....	23
5. Conclusioni: trasferibilità e perfettibilità.....	24

1. Contesto e obiettivi della valutazione

La Fondazione Il Faro nasce nel 1997 per volontà di Susanna Agnelli, con lo scopo di creare un centro di orientamento e formazione dove i giovani più svantaggiati, di tutte le nazionalità, potessero trovare risorse e opportunità per costruire un nuovo progetto di vita. La scelta del nome indica la volontà della fondatrice di rendere l'organizzazione e i suoi servizi "un faro per la città di Roma e i suoi ragazzi".

Dal 2004 il Faro ha ottenuto l'accreditamento presso la regione Lazio per l'orientamento e la formazione professionale, a cui si è aggiunto dal 2011 il riconoscimento di "utenza speciale per gli immigrati".

Fin dalla sua fondazione, infatti, il Faro ha offerto corsi di formazione professionalizzanti, prevalentemente nell'ambito di mestieri artigiani, completamente gratuiti per i beneficiari. I beneficiari sono giovani tra 17 e 30 anni, italiani e stranieri, che vivono condizioni di disagio psicosociale e con difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. La Fondazione opera con un team di professionisti, nell'offrire percorsi formativi in grado di incidere in maniera significativa sulla vita dei beneficiari.

Nel tempo la metodologia è stata perfezionata, anche per rispondere ai bisogni diversificati dei beneficiari e del contesto, proponendo percorsi formativi di alta qualità tecnica e formazione on the job – connessi alla domanda del mercato del lavoro - affiancati da sostegno psicologico e psicosociale per accompagnare i giovani in un percorso di acquisizione di consapevolezza di sé e autoefficacia personale e professionale.

La Fondazione Il Faro ha dunque commissionato una ricerca valutativa per esaminare il processo metodologico-didattico e il suo impatto sui beneficiari, al fine di rendere visibile e – per quanto possibile – replicabile il modello di intervento. L'obiettivo della ricerca valutativa, condiviso con lo staff del Faro, e concentrata sui corsi attivati nel 2019 con il contributo della Fondazione San Zeno, è stato dunque quello di:

- analizzare la metodologia adottata nell'intero processo formativo: dalla selezione dei beneficiari, alla formazione on the job, individuandone punti di forza e criticità;
- valutare l'impatto dei percorsi formativi sui beneficiari finali, con particolare riferimento alle competenze trasversali e tecniche, oltre che al placement. Trattandosi di giovani vulnerabili, le competenze trasversali sono particolarmente rilevanti, in quanto consentono ai beneficiari di acquisire consapevolezza di sé, di apprendere quelle soft skills che aumentano la possibilità di interagire efficacemente nel mercato del lavoro, di sviluppare strumenti per rendersi autonomi e protagonisti nei propri percorsi di inclusione socio-lavorativa;
- sperimentare e condividere strumenti di monitoraggio e valutazione che restino a disposizione della fondazione quale cassetta degli attrezzi per rendere la valutazione sistematica dei percorsi formativi un elemento chiave della metodologia di lavoro, al di là del progetto specifico.

Nel corso dell'anno 2019, tuttavia, la Fondazione Il Faro ha dovuto prendere la difficile decisione di chiudere le proprie attività, a causa a causa del venir meno, progressivamente, delle condizioni di sostenibilità sul piano economico, finanziario e logistico. L'esito di questa ricerca valutativa ha dunque assunto anche la valenza di **"restituzione" agli addetti ai lavori e al territorio di un percorso e di una metodologia di intervento** che da più di 20 anni supporta in maniera efficace l'inserimento socio-lavorativo di giovani svantaggiati, affinché quanto realizzato possa ricevere il giusto riconoscimento e valorizzazione e diventare modello per altre iniziative simili.

2. Approccio metodologico e attività di valutazione

La valutazione è stata condotta con un approccio partecipativo, coinvolgendo sia lo staff responsabile dei percorsi formativi che i beneficiari, ma anche tenendo presente la rete sulla quale ha potuto contare il

lavoro del Faro individuando, in collaborazione con la fondazione le modalità di coinvolgimento più opportune. L'approccio partecipativo consente di dare centralità alla prospettiva dei diversi attori che realizzano il processo o ne sono coinvolti. Inoltre, permette di analizzare l'intero processo, dalla progettazione fino all'implementazione, descrivendo i bisogni a cui il progetto mira a rispondere e verificando se ed in che forma questi vengono soddisfatti dalle attività progettuali. L'approccio partecipativo alla valutazione consente ai diversi attori di avere il "controllo" sulla ricerca valutativa, poiché ne conoscono gli obiettivi e gli strumenti e sanno che uso verrà fatto dei risultati. La valutazione ha coniugato strumenti di analisi qualitativi e quantitativi, al fine di ottenere un quadro completo e dettagliato e fornire indicazioni operative efficaci.

I passaggi metodologici, gli strumenti utilizzati e i tempi della ricerca valutativa sono sintetizzati di seguito.

Incontro di avvio e co-progettazione con lo staff del Faro

L'incontro è stato svolto il 13 febbraio 2019 e ha avuto l'obiettivo di condividere il Piano di Lavoro, gli strumenti e i tempi per la raccolta dei dati. È stata inoltre discussa e condivisa la modalità per l'acquisizione del consenso alla raccolta e al trattamento dei dati. Poiché i questionari pre-post e di follow up, per loro natura, non possono essere anonimi per la necessità di attribuire le risposte alla stessa persona, si è condivisa una modalità di codifica dei dati per mantenere anonime le informazioni personali per la ricercatrice: si è deciso di utilizzare i codici di iscrizione dei ragazzi come identificativo in modo da far risalire i questionari allo stesso rispondente.

Analisi della metodologia utilizzata dal Faro

Al fine di rendere trasparente la metodologia didattico-educativa utilizzata dal Faro nei percorsi formativi, è stata realizzata, da un lato, un'analisi **documentale** dei precedenti progetti, report di attività e dati/informazioni disponibili sui beneficiari; dall'altro sono state effettuate interviste e focus group con lo staff interno ed esterno che si occupa delle diverse fasi della didattica.

Le **interviste e il focus group** sono stati realizzati nel mese di marzo e hanno coinvolto: il direttore generale, il direttore della didattica, la responsabile della segreteria didattica, la psicologa, la tutor e la tutor della formazione on the job (interviste individuali). Un gruppo di 8 docenti ha invece partecipato a un focus group. Le interviste e il focus group sono stati audio registrati e trascritti, al fine di garantire l'accuratezza delle informazioni raccolte per la ricostruzione della metodologia.

In aggiunta alla prospettiva dello staff, è stato costruito e somministrato un **questionario per raccogliere la prospettiva della rete dei soggetti** che collaborano con Il Faro, concentrandosi in particolare sugli inviati, cioè quei professionisti o – più frequentemente – organizzazioni pubbliche e private che orientano i giovani verso l'offerta formativa del Faro e li sollecitano ad iscriversi e frequentare i corsi. Il questionario, predisposto per la compilazione online, è composto da 8 domande a scelta multipla e 3 domande aperte di natura più qualitativa, oltre ad una breve sezione per la raccolta dei principali dati demografici e relativi all'organizzazione di appartenenza. Lo strumento è stato creato attraverso i Moduli Google e il link per la compilazione è stato inviato via e-mail dalla segreteria del Faro all'indirizzo delle organizzazioni inviati, in concomitanza con la promozione dei corsi della sessione primaverile. Le risposte sono pervenute tra la fine di marzo e i primi giorni di maggio, in un periodo complessivo di circa 7 settimane. Il testo completo del questionario in formato word è riportato nell'Allegato 1 Strumenti di ricerca.

Valutazione dell'impatto dei percorsi formativi sui giovani beneficiari

La valutazione dell'impatto ha richiesto la raccolta di informazioni su tutte le fasi di implementazione del progetto, dalla selezione dei beneficiari, alla formazione in laboratorio, all'orientamento, alla formazione on the job, ma anche la raccolta del punto di vista della rete e dei diversi stakeholder che contribuiscono alla realizzazione dei percorsi (inviati e imprese ospitanti, tra tutti).

Il percorso di valutazione ha previsto uno strumento per l'autovalutazione delle competenze trasversali da parte dei giovani, somministrato nelle primissime fasi del percorso formativo e al termine dell'intero percorso. A questo questionario ne è stato affiancato uno del tutto analogo di etero-valutazione a cura dello staff responsabile della selezione, anch'esso somministrato nuovamente al termine del percorso. La valutazione dell'impatto ha previsto inoltre la raccolta di informazioni specifiche sulla parte relativa alla formazione on the job e ai suoi esiti. Complessivamente, i questionari utilizzati sono stati i seguenti:

- **Questionario di autovalutazione delle competenze trasversali** dei beneficiari, nella versione pre e post corso di formazione
- **Questionario di eterovalutazione delle competenze trasversali** dei beneficiari, compilato dalla tutor dei corsi, nella versione pre e post corso di formazione

Questi due questionari sono del tutto analoghi, strutturati in forme parallele per la valutazione ex ante ed ex post. Il questionario è composto da 16 item su scala *Likert* a 5 passi, ciascuno dei quali descrive un comportamento relativo a competenze trasversali afferenti a tre macro-tipologie: la consapevolezza di sé, la capacità di lavorare con gli altri, lo spirito di iniziativa. Per ciascun item, al rispondente è chiesto quanto il comportamento descritto è applicabile a sé stesso (nella versione self report) o al giovane (nella versione other-report).

- **Questionario di valutazione della formazione on the job e follow up** finale, composto da 8 domande relative all'esperienza di formazione on the job e a una valutazione complessiva dell'esperienza formativa vissuta al Faro.

3. La metodologia formativa della Fondazione Il Faro

3.1 Organizzazione

L'organizzazione della Fondazione Il Faro è stata definita nel corso del tempo e costituisce un primo elemento per ricostruire la metodologia di intervento, che non è un semplice metodo didattico, ma un approccio globale alla persona.

Il Direttore, che ha la responsabilità di dirigere l'organizzazione in modo che risponda agli obiettivi definiti dalla sua fondatrice, ha il ruolo, come emerge dalle sue stesse parole, di *legare pezzi e persone, mettere in connessione il piano didattico con quello economico-finanziario e logistico*. Il Direttore ha dunque oltre al ruolo legato alla gestione economico-amministrativa, giuridico-normativa, la funzione di costruire e mantenere le relazioni con gli enti finanziatori e con i soggetti con cui Il Faro condivide la sede, ecc.

L'organizzazione interna prevede la figura del Direttore della didattica, con la funzione di coordinamento delle attività didattiche di selezionare i docenti, alcuni dei quali collaborano da tempo con la fondazione. L'individuazione dei docenti è un elemento cruciale nella metodologia del Faro, poiché ai docenti sono richieste competenze specifiche, come dettagliato nel par. 3.2. Il Direttore della didattica assume anche il ruolo di "garante" degli allievi: *il principio che caratterizza la mia attività è quello di tutelare il beneficiario in quanto persona, fare in modo che la sua esperienza educativo/formativa e di convivenza sociale possa essere un mezzo per migliorare la sua autostima, la sua condizione economica, nonché quello di sentirsi parte di una comunità sociale*.

Oltre ai docenti, lo staff dedicato alla formazione è composto da tre figure di supporto, che svolgono una funzione-chiave nell'approccio metodologico del Faro - un'educatrice, una psicologa e un'orientatrice. Tutte e tre collaborano alla selezione dei partecipanti, insieme ai docenti e al direttore della didattica e rivestono un ruolo specifico nei percorsi formativi, come descritto nel par. 3.2.

L'educatrice svolge un ruolo di coordinamento organizzativo, nella fase "pratica" dei corsi e assume il ruolo di tutor, divenendo una figura di riferimento per gli allievi, soprattutto sul piano relazionale e relativamente al percorso di maturazione personale. Il lavoro dell'educatrice è infatti orientato soprattutto a rafforzare la motivazione e a supportare l'orientamento al ruolo, con riferimento allo specifico settore di formazione.

La psicologa svolge una funzione di supporto e contenimento per gli allievi, che hanno la possibilità di svolgere con lei colloqui personali per affrontare sia difficoltà del percorso formativo, sia elementi di fragilità individuale che possono costituire degli ostacoli al successo del percorso formativo.

L'orientatrice svolge una funzione specifica di orientamento al mondo del lavoro, costruendo con i docenti e gli allievi percorsi di formazione on the job al termine dell'attività formativa "in aula", supportando i partecipanti nell'assunzione di atteggiamenti e comportamenti adeguati ai contesti lavorativi. L'orientatrice si occupa inoltre delle relazioni con il mondo aziendale, fungendo da tutor aziendale nei percorsi di formazione on the job che vengono attivati a favore degli allievi.

3.2 Approccio metodologico-didattico

I corsi di formazione del Faro riguardano professioni tecniche e sono progettati in base alle richieste del mercato, reperite attraverso la rete degli stakeholder che nel tempo la fondazione ha costruito. Alcuni stakeholder chiave, come per esempio le associazioni di categoria del territorio, in particolare quelle di esercenti e artigiani, forniscono elementi per rendere i corsi più rispondenti alle esigenze locali. Ad esempio, la scelta di svolgere corsi per "barista-gastronomo", piuttosto che semplicemente barista, è emersa dal confronto con la CNA di Roma e dai feedback delle aziende che hanno accolto gli allievi del corso di barista negli ultimi anni.

La formazione è organizzata in 3 sessioni: invernale (febbraio/marzo¹), primaverile (aprile/maggio), autunnale (ottobre/novembre). Solitamente, in ciascuna sessione vengono svolti più corsi parallelamente - almeno due o tre. Ciascun corso ha una durata di circa 2 mesi ed è destinato ad un massimo di 15 allievi.

Laddove lo staff lo ritiene opportuno - in base alle competenze maturate dagli allievi, alla formazione teorico-pratica svolta presso la fondazione, si aggiunge un periodo di 50 ore di formazione on the job presso un'azienda del territorio.

L'approccio metodologico della Fondazione Il Faro si basa sul principio dell'approccio globale alla persona: la formazione non è meramente tecnica, non ha l'obiettivo solamente di insegnare uno specifico mestiere attraverso l'acquisizione di conoscenze teoriche e pratiche, ma è basato su una presa in carico globale del giovane, l'accoglienza e l'ascolto dei suoi bisogni in quanto persona, l'inserimento in un contesto di relazioni positive con adulti autorevoli e con i pari. Questo approccio mira a restituire ai giovani beneficiari - ragazzi/e che hanno incontrato ostacoli di varia natura nella loro vita e rientrano nella categoria delle persone cosiddette "svantaggiate" - fiducia in sé stessi e nelle proprie capacità così come competenze per saper stare in un luogo di lavoro. La formazione proposta è sostanzialmente un percorso di empowerment, in cui tutto lo staff - docenti e personale di supporto - parte dai bisogni e dalle risorse di quello specifico ragazzo o ragazza e lo accompagna per un tratto di strada consentendogli di riacquistare una fiducia in sé

¹ I periodi sono indicativi e possono variare leggermente.

stesso spesso perduta, riconoscendo le sue competenze, valorizzando i suoi progressi, ma sempre prestando attenzione al dato di realtà, restituendo quindi anche i limiti e gli elementi da rafforzare.

Penso proprio che il segreto del Faro sia questo, noi vediamo possibilità di costruire ovunque, anche laddove, apparentemente non ci sarebbe nulla da costruire (educatrice)

Per riuscire in questo ambizioso obiettivo, il Faro ha costruito nel tempo una metodologia molto specifica, basata su alcuni punti-chiave fondamentali.

1. Selezione dei docenti

I docenti sono selezionati in base ad alcuni criteri specifici: sono richieste non solo competenze tecniche – ovviamente fondamentali – ma anche capacità di comunicazione e relazione con i giovani e una spiccata propensione al lavoro nel sociale. Anzi, le capacità comunicativo-relazionali sono considerate prioritarie rispetto ad altri criteri. Per questa ragione, solitamente i docenti vengono “segnalati” alla fondazione Il Faro da soggetti che ne conoscono l’operato (enti inviati, partner di progetti finanziati, ex docenti, amici del Faro, ecc.). Tra i docenti che hanno partecipato alla ricerca, circa un quarto era composto da ex allievi del Faro. Scegliere i docenti tra gli ex allievi ha il duplice vantaggio di affidare la formazione a persone che conoscono molto bene gli obiettivi e il contesto dove lavoreranno e, nello stesso, tempo, costituiscono un modello positivo per gli allievi che hanno un esempio vivente di “successo formativo”.

Io sono una ex allieva Faro di 15 anni fa, ho iniziato qui, e il mio docente che ha continuato ad insegnare al Faro fino a sei anni fa, doveva partire per l’Australia e nel frattempo ha chiamato e mi ha chiesto di venire. Ormai avevo 15 anni di esperienza (docente)

Io sono stato segnalato alla direzione la quale mi ha fatto differenti colloqui prima ancora di dirmi che ero “abile e arruolato” (docente)

2. Selezione dei partecipanti ai corsi

Affinché il percorso formativo al Faro sia efficace nell’ottica dell’empowerment dei partecipanti, le classi sono composte da non più di 15 allievi ciascuna. Ciò, insieme alla gratuità dei corsi offerti, implica la necessità di selezionare i partecipanti, poiché le richieste eccedono sistematicamente i posti disponibili.

Il processo di selezione degli allievi è stato affinato nel tempo e attualmente è composto da diversi step, che prevedono il coinvolgimento attivo sia dei docenti che dello staff di supporto.

Step 1. Pubblicizzazione e preselezione

I corsi vengono pubblicizzati attraverso i canali web e social della fondazione a partire da circa un mese e mezzo prima dell’avvio delle attività. L’informazione viene pubblicata sul sito web e sulla pagina Facebook del Faro e inviata via mail alla rete di stakeholder dell’associazione, composta da enti e organizzazioni che hanno già inviato allievi al Faro, che sono stati partner di progetto, che sono entrati in contatto con il Faro attraverso attività di rete, case-famiglia e servizi sociali del territorio, ecc. I potenziali allievi devono compilare un form online con alcuni semplici dati anagrafici.

I potenziali allievi non italiani vengono convocati automaticamente ad una fase di preselezione, consistente in un test di lingua italiana per stranieri. Questo passaggio si è reso necessario perché, nel tempo, lo staff della fondazione si è reso conto che un certo livello di comprensione della lingua è condizione minima affinché il percorso formativo sia efficace. Per tale ragione, negli ultimi anni, solo gli allievi che superano il test di lingua italiana vengono ammessi ai colloqui.

Step 2. Incontro preliminare con i docenti

Prima di avviare i colloqui di selezione, viene organizzato un incontro con tutti i docenti di ciascuna sessione con l'obiettivo di rimodulare e affinare gli obiettivi dei singoli corsi, modulare i criteri di selezione e condividere una strategia comune tra i docenti di corsi che si svolgono in parallelo e per i quali si tende a creare attività in collaborazione

Noi abbiamo diversi docenti, pertanto di volta in volta li riuniamo e questo ci aiuta visto che durante la sessione devono essere affiatati tra loro in quanto noi creiamo molte contaminazioni tra i vari corsi. Ad esempio, i camerieri aiutano i pizzaioli, idem con i cuochi e così via. Perciò consideriamo la collaborazione fondamentale (educatrice)

L'incontro preliminare costituisce il primo di una serie di incontri tra i docenti che accompagnano tutto il percorso formativo.

Step 3. Colloqui di selezione

I potenziali partecipanti italiani e quelli non madrelingua che hanno superato il test vengono convocati per un colloquio di selezione. Solitamente, al fine di rendere più veloce il processo, vengono costituite tre o quattro commissioni di selezione, ciascuna composta da due persone dello staff: i docenti dei corsi in via di attivazione, la psicologa, l'educatrice, il direttore della didattica e, se necessario, altre figure dello staff. La scelta di coinvolgere i docenti nei colloqui di selezione è strategica, poiché spesso sono proprio i docenti che riescono a valutare se ci sono le potenzialità sufficienti per riuscire.

I colloqui di selezione sono motivazionali e hanno lo scopo di indagare le potenzialità di ciascun giovane in relazione ai suoi bisogni, l'atteggiamento verso la formazione e, appunto, la motivazione a portare a termine il percorso.

Laddove i valutatori lo ritengono opportuno – in particolare in alcune circostanze – i candidati vengono convocati per un secondo colloquio, al fine di approfondire la valutazione e raccogliere elementi in grado di rendere la scelta il più motivata possibile.

Le selezioni vengono fatte con i docenti e questo momento è importantissimo proprio per valutare insieme al docente il caso che sul serio può gestire o meno. Ci fidiamo molto dell'ultima parola del docente, tant'è vero che noi abbiamo una regola per cui nei colloqui di selezione c'è una commissione dove c'è la psicologa, e una commissione dove è presente il docente. Se le altre commissioni hanno dei dubbi, devono rimandare il candidato ad un secondo colloquio o con la psicologa, se vengono fuori delle problematiche di tipo psicologico, oppure con il docente quando dobbiamo comprendere se effettivamente ci si può lavorare e questa è la strada giusta (educatrice)

3. Metodologia didattica di avvicinamento al mondo del lavoro

Il percorso formativo è organizzato per ciascun corso su giornate di 4 ore per 8 settimane di lezione teorico-pratica. In questo tempo, tutto sommato breve, viene sviluppata una specifica metodologia didattica, che è possibile riassumere in alcune fasi salienti.

Incontro di orientamento in avvio e colloqui di supporto

Una volta selezionati gli allievi, la prima giornata di corso è dedicata all'orientamento. Ogni docente viene affiancato da una persona dello staff di supporto (educatrice, psicologa, orientatrice) e l'incontro è completamente dedicato ad un lavoro di creazione del gruppo e ambientamento, focalizzato sulla condivisione degli obiettivi della formazione, delle regole di convivenza, ecc.

Questa giornata è un'importante occasione in cui i ragazzi hanno la possibilità di conoscersi tra di loro, capire dove si trovano, quali sono gli obiettivi del Faro, stabilire le attività di gruppo, ecc. [...] Dedichiamo 4

ore tutte a questo obiettivo, cerchiamo di far uscire anche dal gruppo un motto quindi condividiamo obiettivi e aspettative. È una giornata molto intensa e bella (educatrice)

Successivamente e in modalità parallela alle attività formative, viene proposto agli allievi un colloquio di approfondimento con la psicologa ed eventuali colloqui successivi su richiesta del docente e/o del ragazzo/a o su valutazione dello staff. Il colloquio con la psicologa non è obbligatorio, ma viene proposto agli allievi come un'opportunità, in maniera molto naturale, per cui normalmente non viene rifiutato, anzi è spesso ricercato attivamente. Nel corso del tempo, lo staff del Faro si è reso conto che, avendo a che fare con giovani svantaggiati, offrire loro uno spazio di accoglienza e consapevolezza è uno strumento in grado di innescare meccanismi positivi di cambiamento. Anche per questo, gli allievi hanno sempre la possibilità di effettuare anche colloqui di sostegno alla motivazione con l'educatrice.

Ai ragazzi poniamo la questione in un modo molto normale e sereno, ovvero diciamo loro "il colloquio è conoscitivo, non pensare che vai a parlare con una psicologa che va a indagare i tuoi problemi". L'obiettivo del team (psicologa, educatrice, mediatrice culturale e orientatrice al lavoro) è quello di sostenerti da qui alla fine del corso per poi garantire a ogni ragazzo la possibilità di entrare nel mondo del lavoro. Iniziamo, di conseguenza, subito con un colloquio conoscitivo; poi, con me in particolare, iniziamo dei colloqui di sostegno alla motivazione (educatrice)

Con i ragazzi faccio un lavoro prevalentemente di sostegno: alcuni chiedono più colloqui, alcuni riescono appena a riconoscere di avere delle difficoltà, ma è già un grande risultato. Il tempo e il contesto non sono ovviamente appropriati per un lavoro di tipo terapeutico. Il mio ruolo è più quello di ascoltare, contenere e supportare (psicologa)

Primo mese di corso: ambientamento e rafforzamento della fiducia

La prima metà del corso è dedicata a costruire un clima di fiducia nei confronti del docente e di tutto lo staff, a far sentire gli allievi accolti, rafforzare le dinamiche di gruppo e il rispetto delle regole, apprendere le prime nozioni teoriche e gli elementi tecnici della professione che si sta apprendendo.

Noi abbiamo due fasi del corso, ovvero nella prima metà proteggiamo i ragazzi, abbiamo bisogno di creare un ambiente più confortevole per loro (docente)

In questa fase, i docenti spiegano le tecniche e avviano gli allievi alla pratica della specifica professione, ma riservano un'attenzione particolare all'aspetto relazionale, comunicativo e motivazionale. Questa fase del percorso è infatti quella nella quale si lavora con maggiore intensità sul piano motivazionale, grazie al supporto dell'educatrice.

Se mi accorgo, e io giro per le classi, che ci sta qualcuno con una giornata più difficile, allora molto tranquillamente me lo prendo per un colloquio dicendogli "ti va di parlare un attimo, ti vedo un po' giù, pensieroso, mi vuoi dire cosa ti preoccupa, ti posso aiutare". Qui lavoro solo sulla motivazione e sugli obiettivi fino alla fine del corso. Quindi noi diamo dei piccoli step che si traducono in una forma vincente. Non devono diventare tutti bravi a fare il pane, la pizza, i dolci e quello che sia, ma riuscire a raggiungere un passo alla volta degli obiettivi che siano per loro fattibili perché questo per loro è importantissimo (educatrice)

Secondo mese di corso: prove pratiche e simulazioni

La seconda parte del corso è organizzata in modo tale da costituire un vero e proprio allenamento al contesto di lavoro. Le giornate formative comprendono solo prove pratiche e simulazioni, che vengono organizzate almeno due o tre volte a settimana, invitando anche persone esterne (imprenditori e datori di lavoro, ma anche associazioni e cittadini del territorio), proprio al fine di renderle più vicine al vero mondo del lavoro. In avvio di questa fase, agli allievi viene spiegato che le simulazioni sono vere e proprie prove di

lavoro, quindi ciascuna persona dello staff assumerà un ruolo specifico e da loro ci si aspetta un comportamento coerente e adeguato al contesto.

All'inizio del secondo mese avviso che da quel momento in poi il docente ogni mattina quando entrerà in aula sarà il datore di lavoro. Il responsabile didattico sarà il direttore dell'azienda e le varie tutor saranno le supervisor della società e, come tali, dovremo comportarci e loro dovranno relazionarsi in maniera un pochino diversa con noi quando siamo in quel contesto. Se io entro al bar non c'è buongiorno Michela, buongiorno dottoressa. Dovranno dirmi buongiorno come se io fossi una cliente qualsiasi, e se il mio caffè non è buono io dirò il caffè non è buono per favore me ne faccia un altro, e sono una cliente come un'altra. All'inizio per loro è strano, però noi siamo molto bravi a recitare la nostra parte perché ormai siamo allenatissimi, quindi loro nel giro di poco tempo capiscono che questo gioco delle parti si può fare, lo facciamo noi e quindi possono riuscirci anche loro (educatrice).

Le simulazioni sono una tecnica molto efficace, attraverso la quale è possibile coinvolgere gli allievi in attività del tutto analoghe a quanto viene loro richiesto in contesti di lavoro, offrendo dunque l'opportunità di misurarsi concretamente con le competenze e le mansioni della specifica professione.

Nella seconda metà del corso invece, si diventa una scuola effettiva per il lavoro, una simulazione perpetua sul posto di lavoro che fa di tutti noi con dei test settimanali che rendono responsabili ed autonomi i ragazzi. Si passa quindi dalla protezione al coinvolgimento concreto verso il mondo del lavoro. Si è comunque sempre focalizzati verso un unico obiettivo, tutti conoscono le regole e le rispettano (docente)

Le simulazioni sono un grande punto di forza, perché con gli ospiti esterni gli allievi si mettono alla prova con la realtà lavorativa che troveranno dopo il corso (docente)

Le simulazioni ripropongono i contesti lavorativi, sottoponendo gli allievi anche a (misurati) livelli di stress e aiutandoli a confrontarsi con le emozioni che si vivono sul lavoro, specialmente quando si è alle prime armi. La presenza dello staff di supporto è uno strumento utile alla rielaborazione costruttiva di queste emozioni, in direzione di una sempre maggiore capacità di affrontare i contesti lavorativi reali.

Funziona molto bene perché poi se io mi trovo a fare dei colloqui motivazionali e abbiamo vissuto dei momenti di difficoltà di alcuni di loro, facciamo insieme riferimento a quell'episodio che è stato per loro frustrante. Alcuni ragazzi fragili addirittura reagiscono piangendo se non riescono bene a fare una cosa, quindi capiscono anche cosa è l'ansia da prestazione nel mondo del lavoro, capiscono cosa significhi portare a termine bene una giornata di lavoro, quali sono gli obiettivi da raggiungere e se qualcuno non ci riesce ecco che entra in gioco la squadra che ti sostiene. Noi insegniamo anche questo e la simulazione risulta fondamentale (educatrice).

Inoltre, in questa fase, lo staff di supporto realizza un grande lavoro di raccolta e sistematizzazione di informazioni sugli allievi – attraverso l'osservazione diretta, i colloqui con i docenti e con i ragazzi – con l'obiettivo di individuare la tipologia e l'azienda più adatta per ospitare l'allievo in formazione on the job. Questa attività viene svolta in larga parte dall'orientatrice, che costruisce una sorta di "book" di ciascun allievo, di volta in volta integrato dal docente, dall'educatrice o dalla psicologa. Le informazioni raccolte in questo strumento fungono da guida per l'individuazione di un'azienda ospitante per la formazione on the job, che corrisponda il più possibile alle competenze dell'allievo e costituisca un contesto adeguato alle sue caratteristiche personali e professionali.

Nel secondo mese si cominciamo a raccogliere tutte le informazioni, quindi riusciamo a documentare già il primo mese e nel book noi staff e i docenti diamo dei nostri feedback. In tal modo, a fine corso si dispongono di tutte le informazioni necessarie ad assimilare l'esperienza di tirocinio migliore per quel ragazzo o quella ragazza (orientatrice)

Nel secondo mese di formazione, vengono anche invitate aziende esterne, potenziali datori di lavoro degli allievi, a realizzare visite per osservare gli allievi e il modo in cui lavorano. Solitamente i ragazzi vengono informati durante l'incontro plenario del mattino della presenza di aziende in visita, in modo che possano essere preparati.

È anche importante far comprendere agli allievi che se vengono delle aziende in laboratorio e tu stai lavorando, non ci può essere assolutamente la battuta con il compagno di classe o il cappello fuori posto. Deve essere tutto a norma, come diciamo noi. Questo anche è un allenamento se pensi che sono solo due mesi, però in questo secondo mese la tecnica che noi utilizziamo risulta essere molto efficace (educatrice)

L'apertura all'esterno delle attività formative, sia attraverso le visite di aziende, sia l'invito rivolto a gruppi e singoli cittadini del territorio a partecipare alle simulazioni in qualità di clienti, è un elemento che favorisce l'acquisizione di competenze trasversali, in particolar modo quelle che servono a "saper stare in un posto di lavoro", a saper rispondere adeguatamente ai clienti, a saper affrontare le frustrazioni che fanno parte della carriera lavorativa.

Si tratta di un'apertura che prima era nascosta, mentre ora ci piace molto diffonderla all'esterno, ma fa bene a tutti e poi torniamo al discorso di metterli di fronte alla realtà. La realtà è la signora anziana che viene a farsi i capelli e che se non hai imparato ad usare bene la spazzola e le fai male ti dice "mi stai facendo male! Non torno più". Se non lo sperimenti, come fai poi a capire che quella è una situazione reale? (educatrice)

Incontro finale di orientamento al lavoro e accompagnamento alla formazione on the job

Il corso di formazione si conclude con un nuovo incontro di orientamento, questa volta fortemente rivolto all'accesso e all'inserimento nel mondo del lavoro.

Inoltre, per gli allievi per i quali il docente e lo staff di supporto lo ritengono opportuno, viene attivato un periodo di formazione on the job direttamente in azienda. L'orientatrice è la figura dello staff che si occupa di questa fase, individuando le aziende disponibili a ospitare i ragazzi, supportandole nelle pratiche burocratiche per formalizzare la collaborazione e soprattutto svolgendo il ruolo di tutor aziendale.

È molto importante per le aziende avere un punto di riferimento in una persona che conosce i ragazzi, perché questo facilita le relazioni e rende più semplice gestire le eventuali problematiche che possono sorgere e che, inevitabilmente, a volte si presentano (orientatrice)

Data la durata limitata dei corsi e le caratteristiche diffuse di disagio sociale tra i partecipanti, non tutti vengono ritenuti pronti ad affrontare il mondo del lavoro al termine del percorso. Tuttavia, lo staff lavora perché l'esperienza al Faro sia anche per questi giovani un punto di riferimento, per la "rimessa in moto" di processi di empowerment e di attivazione personale, riacquisto della fiducia e di competenze socio-relazionali.

Ci rendiamo conto che con alcuni abbiamo l'obiettivo di portarli al mondo del lavoro, con altri, con quelli più fragili, il focus consiste nel creare, alla fine del corso, una consapevolezza maggiore rispetto a ciò che possono fare o che sono in grado di affrontare, ma magari hanno un vissuto più difficile, non sono ancora pronti di entrare nel mondo del lavoro, però nel Faro stanno acquisendo un'autostima, una fiducia in loro stessi, una capacità di stare in gruppo (educatrice)

4. Supporto costante per i docenti

Un ulteriore elemento caratteristico della metodologia del Faro è il supporto costante dei docenti. È stato già sottolineato come essi vengano individuati in base a specifici criteri e coinvolti fin dalle primissime fasi di selezione degli allievi. Tuttavia, proprio perché ai docenti è richiesto un lavoro che va oltre le teorie e le

tecniche professionali diretto a giovani svantaggiati, con vissuti e storie spesso problematiche, il Faro non li lascia soli. La metodologia costruita nel tempo prevede una serie di strumenti e di modalità coordinate per offrire supporto ai docenti in maniera strutturata. In particolare, dopo l'incontro di orientamento iniziale svolto insieme da docente e staff di supporto, è previsto un incontro dei docenti con lo staff di supporto ogni due settimane circa, per condividere le informazioni e riflettere in maniera condivisa su come stanno procedendo i corsi, sulle dinamiche di gruppo che emergono, sulle caratteristiche, bisogni e risorse dei singoli allievi. Questo incontro ha dunque una funzione di scambio e costituisce anche il luogo dove riportare difficoltà e resistenze e individuare insieme possibili strategie. In questi incontri i docenti sono sostenuti anche nell'individuare modalità e approcci specifici per gli allievi che mostrano difficoltà particolari, adattando l'insegnamento agli allievi dello specifico corso.

Stabiliamo delle riunioni periodiche con i docenti, di solito la prima è almeno dopo 10-15 giorni dall'inizio del corso, poi vengono fatte ogni due settimane considerando che nel secondo mese di corso si inserisce pienamente la figura dell'orientatrice al lavoro [...]. Ci sta un confronto più costante con i docenti proprio perché lei osserva i ragazzi nel momento della fase operativa.

Non sottovaluterei nemmeno il ruolo degli operatori. Noi abbiamo una psicologa qui che aiuta noi professori anche a strutturare l'insegnamento in base ai ragazzi che abbiamo perché non si può insegnare a tutti e arrivare a tutti nello stesso modo (docente)

Oltre a questa occasione strutturata di riflessione e confronto, lo staff di supporto attiva per tutta la durata dei corsi una sorta di sportello di sostegno per i docenti: tutti i giorni ad un orario fisso presso la sala professori sono disponibili l'educatrice o una delle altre due figure di supporto per colloqui con i docenti su situazioni o casi particolarmente critici.

Il lavoro con i docenti prevede un confronto quotidiano, tutti i giorni dalle 11 a mezzogiorno. È come se ci fosse uno sportello aperto in sala docenti dove ci siamo io, la psicologa o l'orientatrice, però almeno una sicuramente. Io sono quella fissa diciamo, e ogni giorno c'è qualcosa da sostenere e capire (educatrice)

Abbiamo dei momenti, delle riunioni che di solito si fanno anche con la psicologa, però in realtà noi abbiamo un'aula docenti che è sempre aperta quindi nel momento della pausa di circa mezz'ora qualsiasi docente che presenta un dubbio, una difficoltà, una problematica da condividere, c'è sempre un'esperta [...] quindi diciamo che è uno sportello aperto tutti i giorni. Poi ci sono delle riunioni prefissate: tre incontri ogni due mesi (educatrice)

A volte questi colloqui si focalizzano sugli allievi e sulle difficoltà che incontrano nella formazione, altre volte richiedono un sostegno individuale del docente che si confronta con storie di vita dei ragazzi spesso difficili o comunque con situazioni che lo/la mettono in discussione come docente e come persona. Lo spazio di supporto per i docenti garantisce uno spazio protetto di esplicitazione e contenimento di queste difficoltà.

Non è facile per i docenti, spesso entrano in crisi e sono docenti che hanno bisogno anche loro di colloqui individuali. È successo negli anni e continua a succedere, ma sanno che lo possono fare e questo è fantastico perché altrimenti si sentono abbandonati. In realtà sanno che non sono da soli e vogliono arrivare alla fine del corso: "Sono in crisi, ho bisogno di aiuto rispetto a questo ragazzo". Diamo loro la possibilità di parlare, di un confronto e questo penso che sia il massimo e ciò che dovrebbe succedere nelle scuole dei nostri figli (educatrice)

Spesso anche i docenti hanno bisogno di supporto perché si devono confrontare con situazioni dure e difficili. Una volta abbiamo avuto un corso tutto composto da giovani madri nigeriane di una casa-famiglia e per il docente è stato difficilissimo entrare in relazione con queste ragazze e le loro storie. Ma con il

supporto e le grandi competenze del docente, il corso è andato benissimo, è stata un'esperienza trasformativa (psicologa)

Al di là, poi, dei momenti e degli spazi dedicati, i docenti del Faro tendono a lavorare in team e quindi, in caso di necessità, ricercano occasioni di confronto con i colleghi.

Tra insegnanti ci consultiamo nel dirci come abbiamo lavorato, e il risultato paga perché ovviamente abbiamo tirato fuori il meglio di noi, e sono fiero di questo posto, la chiamiamo la magia di Il Faro perché ti coinvolge completamente (docente)

Questo lavoro in team è considerato da tutto lo staff l'ingrediente e l'elemento chiave della metodologia formativa del Faro, di cui tutto lo staff si sente protagonista e fiero.

3.3 La prospettiva dello staff

In aggiunta agli aspetti metodologici che sono stati definiti nel corso del tempo per rendere l'approccio formativo del Faro coerente con gli obiettivi della fondazione e rispondente ai bisogni degli allievi e del contesto sociale in cui opera, le interviste con il personale del Faro hanno mirato a indagare la prospettiva dello staff rispetto alle attività svolte. È emerso molto chiaramente che coloro che lavorano al Faro ne condividono fortemente gli obiettivi, ne apprezzano la metodologia, si sentono parte di qualcosa di unico e speciale: il senso di appartenenza – e la riconoscenza per far parte di tutto ciò – sono molto elevati e condivisi tra tutto lo staff.

L'approccio globale alla persona, il supporto e accompagnamento degli allievi, il lavoro sulla motivazione, sulla creazione di un rapporto di fiducia, la costruzione di un contesto positivo ma basato sul rispetto delle regole e sul riconoscimento reciproco di ruoli sono tutti elementi emersi con forza dalle parole dello staff. Questo approccio fa sentire ai ragazzi che i docenti e lo staff credono in loro, rendendoli delle figure di riferimento solide e dei modelli positivi. La possibilità di ritrovare la fiducia in sé stessi apre agli allievi delle prospettive nuove, che forse, prima di iniziare, non avevano immaginato neppure loro stessi.

Al Faro si considera la persona non in quanto "contenitore" di apprendimento, quanto piuttosto la persona come è in quel momento, con le sue fragilità e le sue risorse (direttore didattico)

Tutti sappiamo che qui facciamo formazione, ma è solo metà della faccenda ... qui il lavoro più prezioso è quello che non si dice [...] Il fatto di creare un ambiente sereno ... questo distingue il Faro dalle scuole tipiche. La formazione è importante ma è solo metà della faccenda (direttore)

Qui [...] prima di far mettere le mani ad un impasto o nella farina o nei capelli, per quanto mi riguarda c'è da lavorare su tanti altri aspetti, è opportuno andare a sollecitare e solleticare la loro curiosità e incentivare la loro volontà [...] è molto importante creare quell'alone di curiosità intorno alla professione per andare a solleticare le loro anime ma non soltanto a livello professionale (docente)

Al di là della tecnica, il centro per noi è sempre il ragazzo, non è il prodotto [...] Qui il centro è sempre il singolo ragazzo, anche se ci sono ad esempio classi di 15 ragazzi, ma ogni ragazzo è valutato, curato e quasi costruito poi in base alle sue attitudini, paure e difficoltà (docente)

Noi lavoriamo sul singolo ragazzo senza dire direttamente che presenta dei problemi, diciamo che il ragazzo ha delle possibilità, ha delle caratteristiche grazie alle quali ce la può fare, cerchiamo di suonare delle corde che per tanti sarebbero impossibili [...] diventiamo dei porti sicuri, un appiglio che ti dà quella certezza, uno spiraglio di un'umanità che ancora esiste [...] Nello stesso tempo, Il Faro ti dà anche quella forza, quella scintilla che ti fa dire "se sono riuscito a fare qualcosa al Faro, non sono così tanto incapace, in realtà"

qualcosa di buono in me ci sta". In tal modo un ragazzo riesce a esprimersi. Siamo una fonte di ispirazione (docente)

I ragazzi hanno bisogno anche di ruoli di autorevolezza perché così imparano a riconoscere il limite, imparano come ci si comporta con persone che non sono alla pari (direttore didattico)

Quando un ragazzo vede e capisce che tu credi in lui, le cose cambiano. Anche se io sono molto schietto anche quando insegno, ad esempio ti dico che tu hai tre possibilità ma io ci credo fermamente in queste tue possibilità, con le quali puoi fare tante cose. Rendere cruda la cosa ma dirgli sempre che con umiltà e fatica si arriva ad ottenere grandi risultati (docente)

Avere lo sguardo aperto al futuro, verso altre occasioni, una cosa che in un giovane non deve mancare, perché è la chiave del suo futuro, il pensiero di ciò che vuole essere. Noi non diamo loro solo delle indicazioni tecniche, ma insegniamo loro che possono essere qualcosa di diverso, importante (docente)

I docenti sono consapevoli che il loro ruolo va oltre la tecnica, che il loro compito è soprattutto supportare i ragazzi nella definizione del proprio progetto di sviluppo personale, sostenendone la motivazione e insegnando loro anche come ci si comporta in un luogo di lavoro.

È un lavoro più ampio da fare poiché risulta essenziale concentrarsi sul carattere, sulle insicurezze e sul comportamento in generale, perché al di là della tecnica che tu puoi insegnare ad un ragazzo in due mesi, una persona a parità di tecnica, viene presa per come si comporta (docente)

Puntiamo molto sull'educazione al lavoro. Preferisco di più che un allievo esca sapendo come comportarsi piuttosto che essere capace di fare tantissime cose. Al lavoro hanno bisogno di gente smart, veloce, rapida (docente)

Sono insegnante di sala e di bar. Ma cerco soprattutto di far capire ai ragazzi l'importanza del comportamento in ambito lavorativo e come coltivare l'attitudine nella professione. Con tutte le basi indispensabili per potersi avvicinare ad una esperienza in azienda: puntualità, rispetto, educazione, serietà e affidabilità (docente)

Insegnare al Faro è soprattutto insegnare tanta pratica, suggerire un lavoro di autocoscienza, di permanente monitoraggio sulle proprie emozioni ed esigenze, compatibilmente con quelle degli altri, un lavoro di scoperta delle proprie peculiarità e capacità affinché si sia capaci di coltivare un fare più consapevole, realistico, energico e disponibile al cambiamento (docente)

Lo staff del Faro lavora con una modalità di team molto forte, con frequenti momenti di condivisione, con la possibilità di riflettere e confrontarsi sul proprio operato e sulla risposta degli allievi, con occasioni di scambio con i colleghi e con lo staff di supporto. Questo clima basato sulla fiducia e sulla condivisione di obiettivi, valori e responsabilità è ciò che rende il Faro speciale rispetto ad altre realtà e strutture impegnate nella formazione professionale.

Al Faro il modo di insegnare a questi ragazzi è molto diverso da altre strutture di formazione (docente)

Il Faro ha la sua unicità: con gli allievi paganti bisogna dare il risultato che il cliente vuole, qui prima di far mettere le mani nell'impasto o nei capelli bisogna lavorare su tutt'altro (docente)

Non si può paragonare la Fondazione a nessun'altra struttura in quanto, ho già fatto parte di alcune associazioni di categoria che avevano la presunzione di poter e voler insegnare qualcosa [...] non penso che ci siano altre scuole o istituzioni (credo proprio che Il Faro possa essere definito proprio come una istituzione), che possano insegnare una cosa di questo genere, o meglio portare le persone, incanalarle nella loro professione in questo modo, con queste metodiche (docente)

Vorrei solo aggiungere una cosa importante che ritengo distingue Il Faro dalle altre associazioni perché ho avuto la fortuna di insegnare in altre realtà. I ragazzi che vengono qui sono ovviamente un po' spaesati, illusi, impauriti. Non vedono molto prospettive per il proprio futuro. Sono un po' intontiti, se possiamo chiamarli così, in realtà. E la particolarità di Il Faro è che punta al massimo su ogni singolo ragazzo, a prescindere che sia talentuoso o meno creando così un forte rapporto di fiducia. Se il ragazzo inizia a fidarsi del proprio insegnante, quest'ultimo ha realizzato un'ancora dove l'allievo ha trovato il suo porto sicuro. Lì ovviamente si apre un vaso di pandora, perché all'inizio il ragazzo era chiuso, impaurito e tutto il resto, poi dopo comincia ad esprimersi e Il Faro ha proprio questa particolarità. Riesce a far tirare fuori ai ragazzi un qualcosa che in altre realtà non riuscirebbe (docente)

Tutti i ragazzi si affeziono molto, ci considerano un faro, un punto di riferimento per tutta la loro vita, parlano del Faro come un luogo speciale, e anche io mi sento privilegiata a stare qui (docente)

Il Faro è una squadra di professionisti che seguono i ragazzi a 360 gradi, dalla psicologa all'orientamento al lavoro. Gli allievi vengono presi in carico con impegno e si crea una rete con i servizi sociali. Questo crea un sostegno e un incoraggiamento che cambia la loro prospettiva di vita (docente)

Io posso dire solo che, una volta arrivata al Faro, ho scoperto veramente una famiglia, non lo dico tanto per dire, penso che sia uno dei segreti di questo posto dove ci sono tutte persone che credono davvero in quello che fanno. Mi sono trovata con compagni che avevano il mio stesso entusiasmo. Il contatto con i ragazzi si è rilevato una sorpresa, io ho sempre lavorato con il sociale, però al Faro ho scoperto qualcosa in più, il fatto di poter dare a questi ragazzi un'occasione concreta, ed è questo che gli manca davvero (docente)

Mi sono accorto che ci si ritrova qui in maniera piuttosto dinamica, sempre con il sorriso. E la cosa bella è proprio questa. Sentire e vedere tutti voi è meraviglioso perché il vostro modo di essere è troppo gioioso, la positività di questo posto è la caratteristica fondamentale. Sono cose che poi quando esci da qui, hai sempre quel sorriso, quel pensiero che quando guardi il sole dici ok ce la fai. È una cosa che non ritroviamo (docente)

Lo staff del Faro ha individuato anche alcuni aspetti critici su cui riflettere, relativi agli aspetti logistico-organizzativi del modello formativo, la durata e la frequenza dei corsi durante l'anno, elementi entrambi connessi agli aspetti finanziari. I corsi proposti sono troppo pochi per rispondere alle domande dei giovani e nello stesso tempo hanno una durata limitata. Questo penalizza in particolare gli allievi con maggiori difficoltà che, sebbene raggiungano comunque degli obiettivi nei due mesi di formazione, avrebbero bisogno di un tempo più lungo per maturare come persone e come professionisti.

La debolezza maggiore del Faro è l'impossibilità di mettere pienamente a frutto il suo potenziale didattico-laboratoriale determinato dalla scarsità di fondi (direttore didattico)

La criticità del Faro è che servono più corsi, ore, possibilità e non c'è ancora abbastanza pubblicità dei corsi e della Fondazione in generale. C'è bisogno di più Faro nel mondo e forse in questo periodo socioculturale ancora di più, perché qui quando arrivano i ragazzi si siedono spaesati e alla fine li vediamo tutti in lacrime, dispiaciuti di lasciarci ma tutti formati e più maturi rispetto a quando sono entrati. Quindi, ribadisco che ci sarebbe bisogno di più Faro nel mondo (docente)

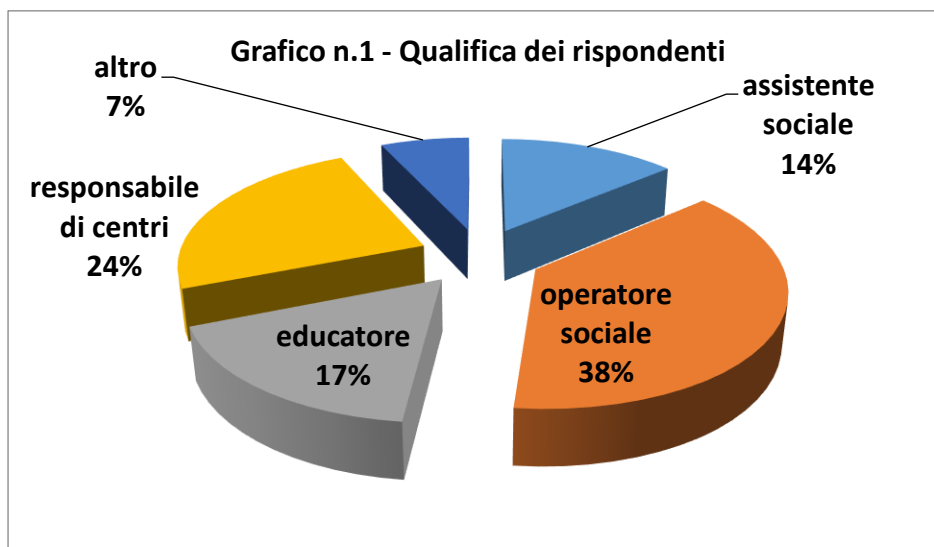
L'unica cosa critica per me riguardano le tempistiche e i soldi. Servirebbero più soldi e ore per allungare i corsi perché ci sono dei ragazzi che hanno delle tempistiche diverse. Se avessimo più tempo saremmo proprio una vera e propria eccellenza in grado di costruire costantemente delle figure professionali positive (docente)

Servirebbe più tempo anche per la problematica linguistica che potrebbe essere risolta attivando e sfruttando maggiori laboratori dove sarebbe interessante fare più corsi, anche diversi (docenti)

3.4 La prospettiva della rete degli inviati

Per completare la ricostruzione dell'approccio metodologico del Faro, si è ritenuto opportuno analizzare anche una prospettiva esterna, in particolare quella della rete di soggetti che nel tempo hanno costruito relazioni con il Faro e che sono anche i principali enti inviati, coloro che segnalano ai giovani la possibilità di iscriversi ai corsi del Faro e con i quali – in alcuni casi – lo staff del Faro collabora in maniera attiva per la condivisione di obiettivi per i singoli ragazzi.

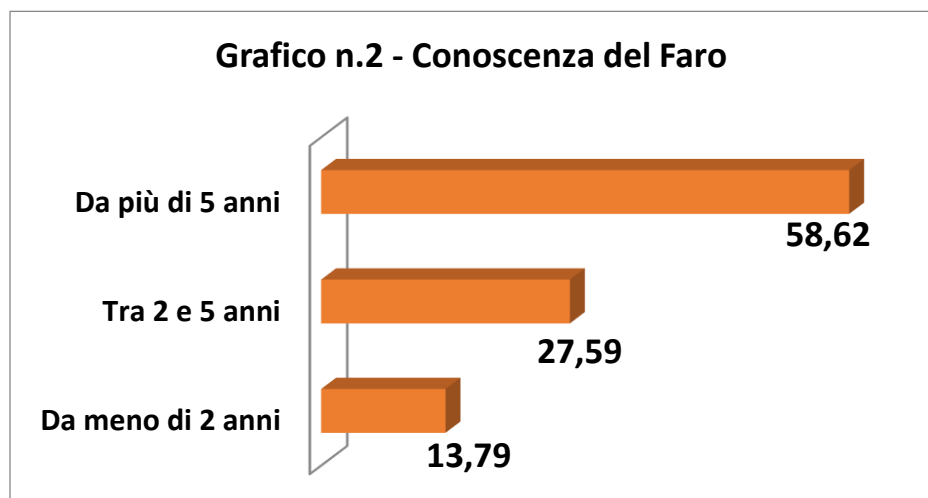
Alla rete degli stakeholder è stato somministrato un questionario online. L'invito a rispondere è stato inviato via mail direttamente dalla Fondazione, in concomitanza con la pubblicizzazione dei corsi della sessione primaverile.



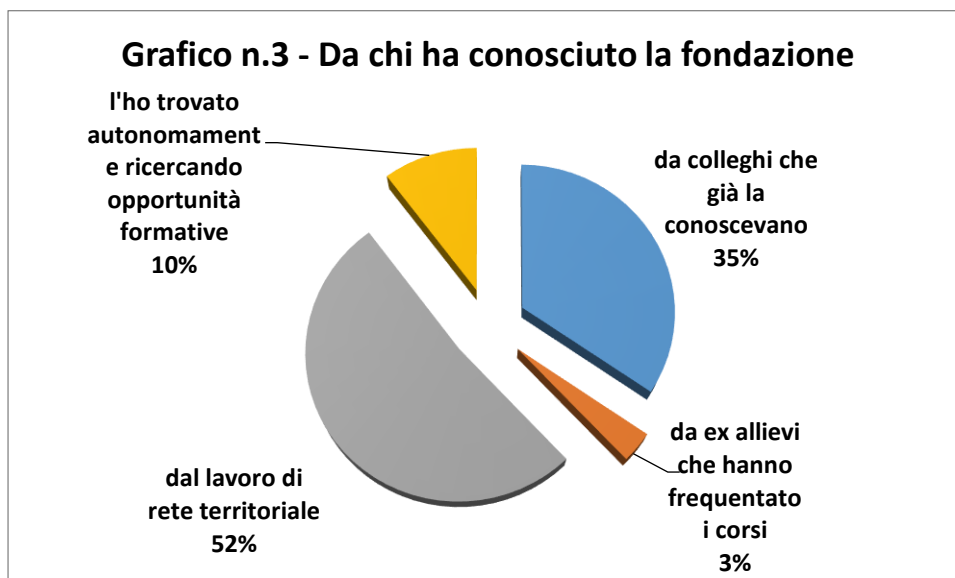
Complessivamente, in poco più di un mese, hanno risposto 29 soggetti, di cui il 79.3% composto da donne. L'età media dei rispondenti è di circa 41 anni (range 29-71 anni). Si tratta in larghissima parte di operatori di organizzazioni private, solo il 6.9% lavora per un ente pubblico (un servizio sociale comunale e una ASL). Questo fa

pensare ad un'insufficiente diffusione delle informazioni sulla Fondazione e sui percorsi formativi offerti tra i servizi territoriali pubblici e privati. Le organizzazioni che hanno risposto al questionario sono per lo più cooperative sociali, associazioni, case-famiglia e centri di accoglienza. Coerentemente con la tipologia di ente e come sintetizzato nel grafico n.1, il profilo professionale più frequente tra i rispondenti è l'operatore sociale; in quasi un caso su 4 ha risposto il responsabile di un centro di accoglienza.

Si tratta di operatori che hanno, per lo più, una conoscenza della Fondazione Il Faro di vecchia data: solamente il 14% di coloro che hanno risposto conoscono il Faro da meno di due anni; sono invece molto numerosi gli operatori che riferiscono di conoscere la fondazione da più di 5 anni (cfr. Grafico n.2). Pur prendendo questo



dato con la dovuta cautela per il numero non elevatissimo di risposte ottenute al questionario, il dato sulla conoscenza del Faro da parte degli operatori segnala che la rete degli stakeholder della fondazione si fonda in buona parte su organizzazioni che sono storicamente in contatto.



Un altro dato interessante, rispetto alla rete degli stakeholder, è poi quello del primo contatto avuto con il Faro (cfr. grafico n.3), che, in più della metà dei casi, è avvenuto attraverso il lavoro territoriale, per esempio in occasione di incontri con le realtà del territorio, tavoli di programmazione, etc. Più di un terzo ha invece

conosciuto il Faro attraverso segnalazione di un collega.

Questo dato, unito anche a quello relativo al numero di allievi inviati per la preiscrizione al Faro indica una sorta di fidelizzazione degli invianti che si presume (e si vedrà dai dati seguenti) siano soddisfatti del lavoro svolto dai ragazzi segnalati. Più del 75% dei rispondenti ha inviato almeno 6 allievi.

Potenziali allievi inviati	%
da 1 a 5	24,1
da 6 a 10	31
da 11 a 20	34,5
più di 20	10,3

Tra i potenziali allievi segnalati, la percentuale media di ammissione alla formazione è del 52.5%. Le ragioni per la non ammissione riferite dagli operatori che hanno risposto al questionario sono principalmente legate alla scarsa conoscenza della lingua e, in seconda battuta, all'insufficiente motivazione dimostrata dai ragazzi. Una piccola percentuale riferisce anche della scarsità di posti disponibili.

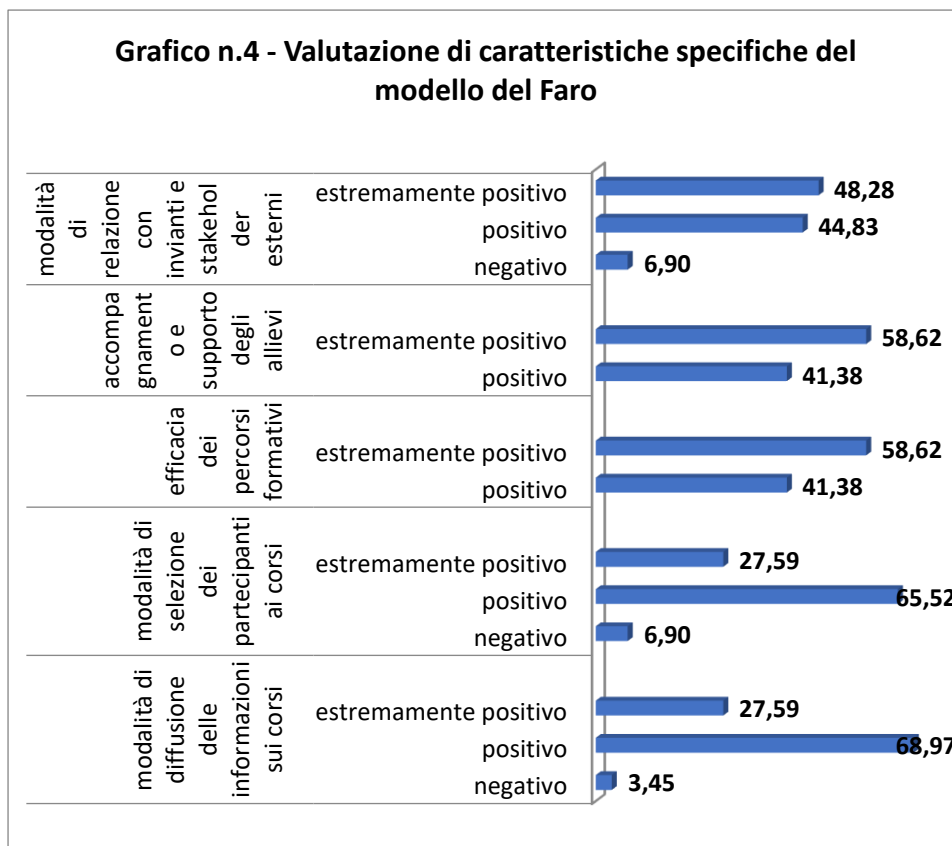
A tutti gli operatori è stato chiesto di indicare le due principali motivazioni all'invio di potenziali partecipanti ai corsi di formazione organizzati dal Faro, scegliendo tra diverse alternative. Le risposte si sono concentrate su 3 motivazioni:

- la formazione è di buon livello ed efficace nel supportare l'inserimento lavorativo (82.8%)
- i ragazzi vengono accompagnati e seguiti nel percorso formativo, non solo dal punto di vista tecnico (44.8%)
- i corsi sono gratuiti (41.4%)

Gli enti invianti riconoscono dunque che l'offerta formativa del Faro è di qualità e valorizzano sia l'aspetto dell'efficacia in termini di competenze apprese e inserimento lavorativo, sia l'aspetto di accompagnamento globale del ragazzo che caratterizza in maniera specifica la metodologia della fondazione. La terza motivazione in ordine di frequenza è infine la gratuità del percorso, elemento che in alcune situazioni è fondamentale per permettere all'accesso alla formazione.

I feedback ricevuti dagli allievi che hanno partecipato ai percorsi formativi sono stati molto positivi: complessivamente il 58.6% ha ricevuto un riscontro estremamente positivo e il 34.5% positivo, segnalando dunque un'elevatissima soddisfazione in relazione ai percorsi.

Anche la valutazione di specifiche caratteristiche distintive del modello applicato dal Faro è risultata



estremamente positiva nel suo complesso (cfr. grafico n.4). Gli stakeholder apprezzano particolarmente l'accompagnamento e il supporto che viene garantito agli allievi dallo staff del Faro e l'efficacia dei percorsi formativi. Sono valutati positivamente anche le modalità di diffusione delle informazioni sui corsi e la relazione con la rete degli stakeholder. Sempre largamente positiva, ma con valori meno elevati, è valutata la modalità di selezione dei partecipanti, che

implica la necessità per i potenziali allievi di affrettarsi per la registrazione. La modalità dipende chiaramente dalla disponibilità di un numero di posti limitati nei corsi di formazione, ma è percepito come un elemento critico per l'accessibilità.

Per approfondire ulteriormente la percezione della rete di stakeholder, è stato chiesto a ciascuno di individuare gli elementi di maggior successo e di criticità nel lavoro della fondazione. Le risposte fornite sono riconducibili alle aree riportate di seguito:

Punti di forza	Criticità
<ul style="list-style-type: none"> • professionalità e competenza dei docenti e dello staff • accompagnamento e supporto dei ragazzi, presa in carico, attenzione e cura degli allievi • esercitazioni pratiche e qualità dei contenuti • gratuità dei corsi • collaborazione con rete di stakeholder territoriali 	<ul style="list-style-type: none"> • difficoltà di accesso ai corsi • limitatezza dei posti disponibili • brevità dei corsi • assenza/scarsità di tirocini pratici

Dalle informazioni raccolte attraverso il questionario degli stakeholder emerge una valutazione sostanzialmente positiva del modello formativo del Faro, i cui elementi salienti sono ben colti anche da coloro che si relazionano con la fondazione dall'esterno: ad esempio l'approccio globale e la presa in carico degli allievi nella loro interezza e unicità, la professionalità dei docenti, la scelta di valorizzare al massimo la

pratica e la simulazione dell'attività lavorativa sono individuati come punti di forza dalla gran parte degli operatori.

Tra gli elementi critici, oltre ai più citati aspetti logistico-organizzativi, come la durata dei corsi e la limitatezza dei posti che rende anche difficoltosa la registrazione, alcuni operatori segnalano l'opportunità di migliorare – o estendere a tutti – la possibilità di svolgere un tirocinio. Va ricordato, infatti, che nei corsi oggetto della presente valutazione è stata prevista la formazione on the job per tutti i partecipanti, ma – ordinariamente – il periodo di inserimento in azienda viene garantito solo agli allievi che vengono ritenuti pronti e, in parte, dipende anche dalla disponibilità di posti messi a disposizione dalla rete di aziende.

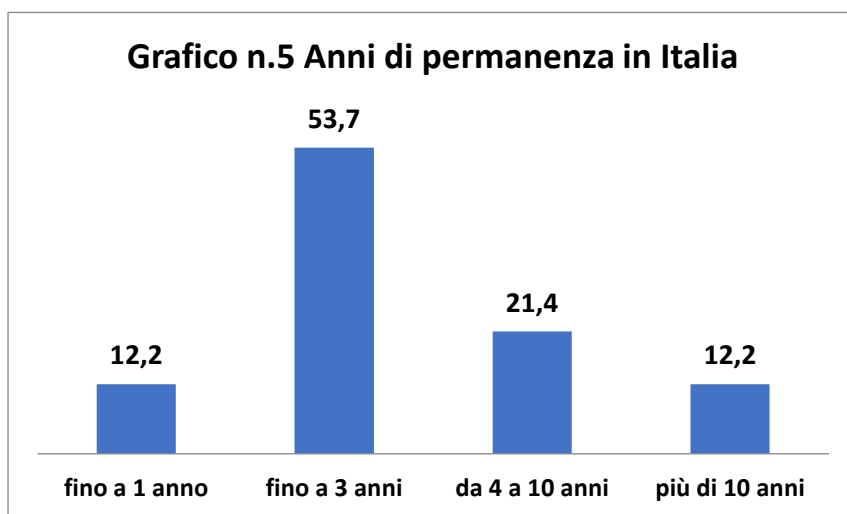
4. L'impatto dei percorsi formativi sui giovani beneficiari

4.1 I giovani partecipanti alla ricerca valutativa

I cinque corsi rispetto ai quali è stata realizzata la presente ricerca valutativa si sono svolti nelle sessioni invernale e primaverile del 2019 e hanno coinvolto 73 allievi, distribuiti come riportato nella tabella. La distribuzione per genere dei partecipanti è sostanzialmente omogenea (45% femmine, 55% maschi). L'età media degli allievi è di circa 23 anni, con un range che copre l'intero arco di età ammesso nei corsi di formazione del Faro – da 17 a 29 anni.

Corso	Numero di partecipanti
Barista-gastronomo	16
Pizzaiolo	27
Pasticcere	15
Parrucchiere	15

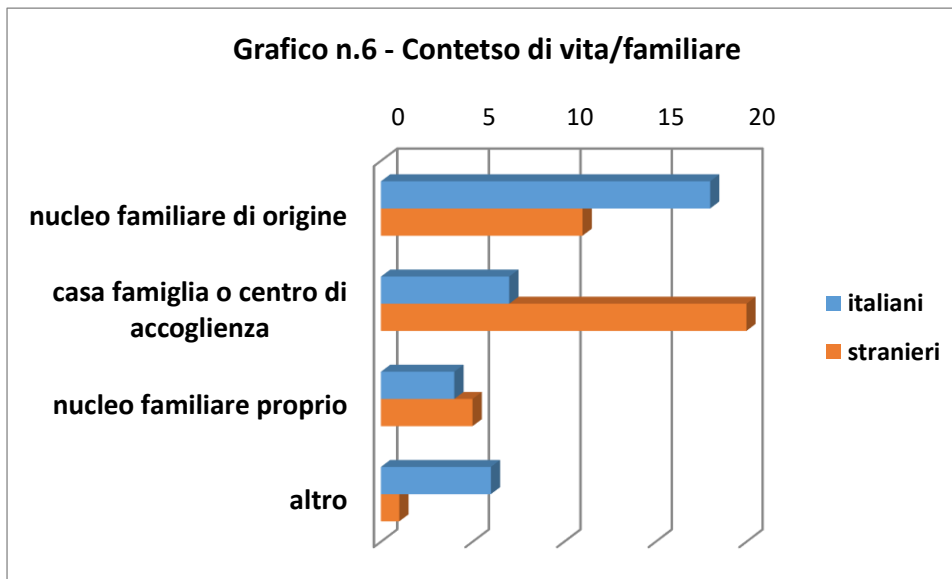
Il 42% degli allievi partecipanti è di nazionalità italiana, mentre il restante 58% ha origini straniere con una provenienza estremamente varia: 42 giovani provenienti da 26 diversi Paesi, per lo più dall'Africa o dall'America Latina.



La gran parte dei partecipanti stranieri è in Italia da un certo tempo, come indicato nel grafico n.5. Più della metà vive qui da un periodo compreso tra 1 e 3 anni e un altro 21% tra 3 e 10 anni. Alcuni allievi vivono in Italia da più di 10 anni (il valore massimo è 21), mentre una percentuale simile è di più recente immigrazione (fino a un anno). Questa distribuzione si spiega facilmente con la necessità di un livello adeguato di

conoscenza della lingua italiana come prerequisito del corso.

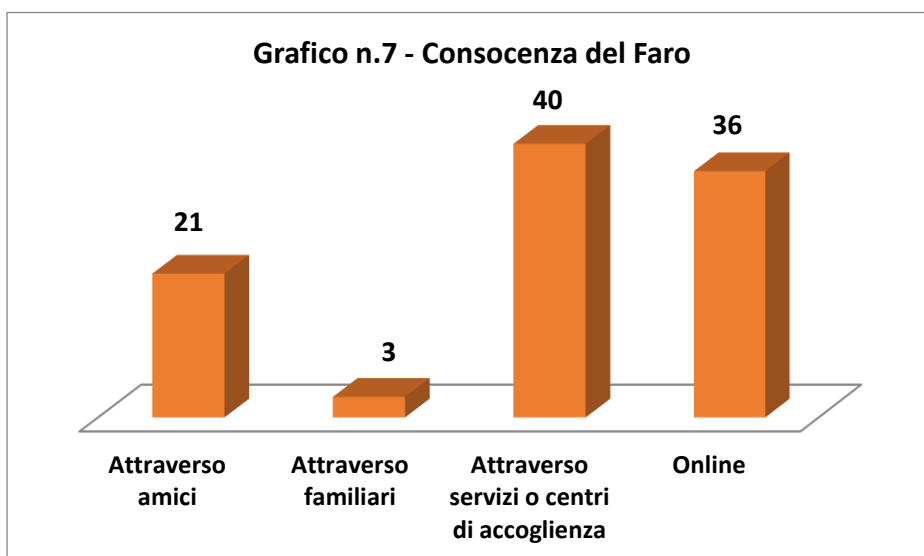
I ragazzi vivono con il proprio nucleo familiare di origine nel 40% dei casi, mentre sono ospitati in una casa-famiglia o in un centro di accoglienza nel 37% dei casi. Nel primo caso prevalgono i giovani italiani, mentre tra gli ospiti di case-famiglia sono più numerosi gli stranieri (cfr. grafico n.6). Una piccola percentuale di partecipanti (il 13%) vive da solo o in un proprio nucleo familiare (con un compagno/a e a volte figli).



Il livello di studio completato dai partecipanti è medio, con poche differenze tra italiani e stranieri. Il 45% ha completato la scuola media e il 40% la scuola superiore. C'è poi una piccola percentuale di allievi laureati (il 13%) sia tra gli italiani che tra gli stranieri; solamente un allievo di origine straniera ha riferito di aver completato solo la scuola elementare.

Peraltra, più della metà (il 55%) degli allievi stranieri ha completato gli studi in Italia, disponendo dunque di un titolo certamente valido e riconosciuto. Il dato sul livello di scuola completato, pur tenendo conto che per una parte degli stranieri può non corrispondere a un titolo di studio riconosciuto in Italia, indica che la formazione professionale proposta dal Faro è in diversi casi ricercata anche da persone che hanno completato studi superiori, come ulteriore opportunità di acquisizione di competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro. Questo dato è confermato dal fatto che circa un terzo dei partecipanti ha già svolto esperienze di formazione, anche professionale precedenti, ma delle quali – evidentemente – non è stato soddisfatto o da cui non ha appreso ciò di cui aveva bisogno. Tra le esperienze formative precedenti, i ragazzi hanno segnalato anche corsi di lingua o di competenze trasversali come l'informatica, ma alcuni di loro hanno svolto corsi professionalizzanti come aiuto cuoco, estetista, pasticciere.

La gran parte dei partecipanti (84%) ha avuto piccole esperienze lavorative precedenti, sia in Italia che all'estero. Le esperienze più comuni sono quelle di lavoro come baby sitter, commesso/a, cameriere/a, lavapiatti, facchino, barista. Qualcuno ha avuto esperienze nel settore rispetto al quale sta svolgendo la formazione.



Infine, ai partecipanti è stato chiesto come hanno conosciuto il Faro. Le risposte sono sintetizzate nel grafico n.7. di cui è evidente che la maggior parte degli allievi ha conosciuto il Faro su segnalazione di un soggetto invitante oppure ne è venuto a conoscenza online, tramite il sito web o i canali social della fondazione. Una

percentuale non trascurabile è stata indirizzata al Faro da amici, in molti casi ex allievi, che hanno riferito della loro esperienza positiva.

4.2 L'impatto dei percorsi formativi sulle competenze trasversali nella percezione dei giovani beneficiari e dello staff

In virtù della forte focalizzazione del modello formativo del Faro sugli aspetti di fiducia e autoefficacia, comunicativo-relazionali, sulla “capacità di stare in un luogo di lavoro”, la valutazione ha scelto di focalizzarsi sulle cosiddette “competenze trasversali”, cioè quelle competenze non tecnico-settoriali ma verticali e necessarie per funzionare bene nel mondo del lavoro. Agli allievi è stato chiesto di fornire una auto-valutazione su alcune competenze trasversali, sia all’inizio che alla fine del percorso formativo. Parallelamente allo staff di supporto – in particolare all’educatrice – è stato chiesto di esprimere la sua valutazione di ciascun allievo in relazione alle stesse competenze.

Le dimensioni valutate, sintetizzate nella tabella seguente, hanno riguardato 3 macro-aree delle competenze trasversali²: l’area della consapevolezza di sé, che comprende item relativi al livello di conoscenza e consapevolezza delle proprie caratteristiche, capacità e emozioni; l’area comunicazione e relazione, che comprende item relativi allo stare con gli altri, specialmente in contesti di lavoro, al saper comunicare e relazionarsi in maniera efficace; l’area dello spirito di iniziativa, che comprende item legati alla capacità di essere “imprenditori di se stessi”, ragionando in termini di obiettivi, sapendo prendere decisioni ed essere propositivi. Infine, è stata aggiunta una quarta area relativa alle aspettative sullo specifico corso.

Autoconsapevolezza	Comunicazione e relazione	Spirito di iniziativa	Aspettative sul corso
Conoscenza di sé stessi	Capacità di comunicare sé stesso/a agli altri	Orientamento all’obiettivo	Anticipazione di efficacia rispetto al corso
Capacità di riflettere sulle proprie emozioni	Capacità di lavorare con gli altri	Autonomia	Corrispondenza del corso agli interessi
Consapevolezza di cosa provoca le emozioni	Capacità di gestione del conflitto	Iniziativa	
Consapevolezza delle proprie capacità	Capacità di chiedere aiuto	Capacità di prendere decisioni	
Consapevolezza dell’effetto della rabbia			
Autoefficacia			

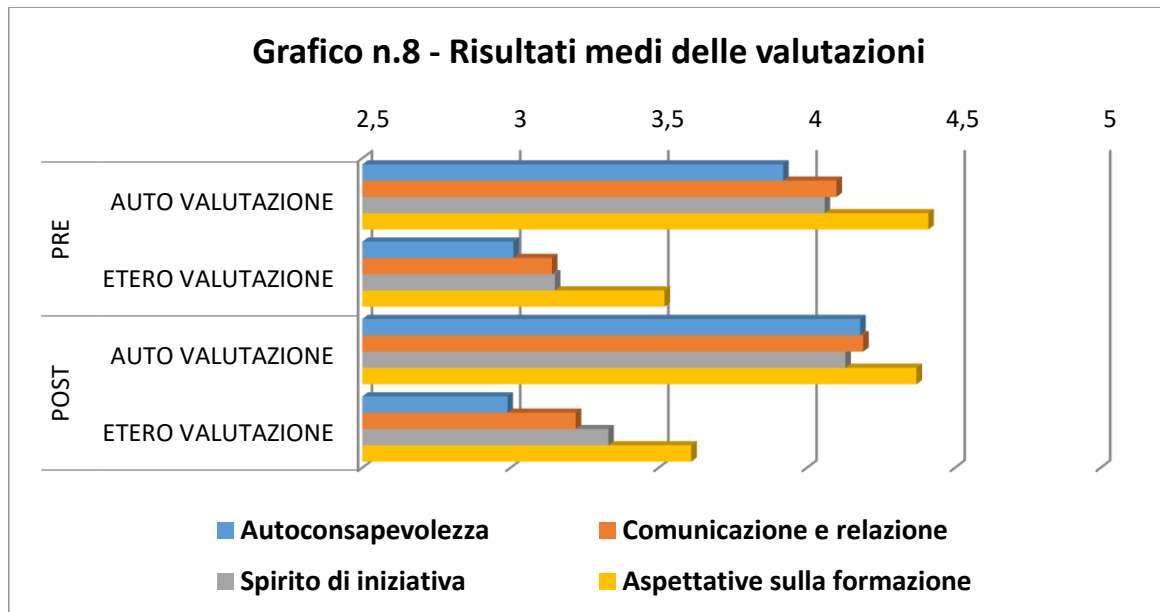
I risultati complessivi sulle macro-aree sono sintetizzati nel grafico n.8. Tenendo conto che i punteggi sono compresi su una scala da 1 a 5, dove 5 indica la presenza della competenza trasversale in misura maggiore, il primo elemento di rilievo riguarda il fatto che tutte le valutazioni, sia quelle auto-riferite dai partecipanti che quelle espressa dallo staff di supporto, si posizionano mediamente intorno a valori positivi, compresi tra 3 e 4,5.

Un risultato comune a tutte le valutazioni riguarda il livello mediamente più basso di competenza nella macro-area della consapevolezza di sé, rispetto alle altre competenze trasversali. Le aspettative di competenza nel corso sono quelle che vengono valutate complessivamente in modo più positivo.

In generale si rileva una significativa differenza tra il livello di competenze percepito da parte degli allievi e quello riferito agli stessi allievi dallo staff educativo: i primi tendono ad esprimere valutazioni mediamente

² La scelta delle competenze trasversali da sottoporre a valutazione è stata basata, oltre che sul confronto con lo staff di supporto del Faro, sui risultati di una ricerca internazionale condotta all’interno del progetto Erasmus + ESTEEM, che ha individuato tre macro-categorie di competenze trasversali rilevanti: la consapevolezza di sé, la capacità di lavorare con gli altri, lo spirito di iniziativa.

più alte in tutte le macro-aree, si ritengono perciò più competenti di quanto percepito dallo staff. Questo risultato si mantiene sia prima che dopo il corso e potrebbe essere dovuto a una certa tendenza alla desiderabilità sociale nello stile di risposta degli allievi o, al contrario, a una tendenza nello stile di risposta dello staff che tende a non attribuire valutazioni molto elevate. Trattandosi comunque di percezioni, non è possibile avere un riferimento oggettivo di confronto, mentre risulta interessante e può fornire spunti di riflessione anche in direzione educativo-formativa la discrepanza nelle percezioni.



Analizzando nello specifico le valutazioni dei partecipanti prima e dopo il corso, si rileva che la percezione di competenza è mediamente aumentata per tutte e tre le macro-aree consapevolezza di sé, comunicazione e relazione, spirito di iniziativa. In quest'ultima area lo scostamento è davvero minimo, mentre è piuttosto rilevante nell'area della consapevolezza di sé. Gli allievi hanno riferito dunque di un aumento delle proprie competenze trasversali in tutte le aree e particolarmente per quanto attiene la conoscenza e la consapevolezza delle proprie capacità ed emozioni. Una leggera diminuzione è stata rilevata nell'area delle aspettative, che sono state forse leggermente ridimensionate dall'esperienza svolta.

Nella percezione dello staff educativo invece, l'area della consapevolezza di sé non ha subito un incremento significativo tra prima e dopo la frequenza del corso, incremento riferito invece per le altre aree, compresa quella delle aspettative. Lo staff educativo ha rilevato dunque un miglioramento nelle competenze trasversali più "pratiche", quelle connesse al lavorare con gli altri e al lavorare con responsabilità, autonomia e iniziativa.

Questo risultato è interpretabile alla luce del fatto che mentre l'area della consapevolezza di sé riguarda prevalentemente aspetti interni, più difficilmente identificabili tramite specifici comportamenti, le aree della comunicazione e relazione e dello spirito di iniziativa riguardano invece competenze che si esplicitano più facilmente nel rapporto con gli altri in contesti significativi ed è dunque più semplice per un osservatore esterno individuare cambiamenti a questo livello.

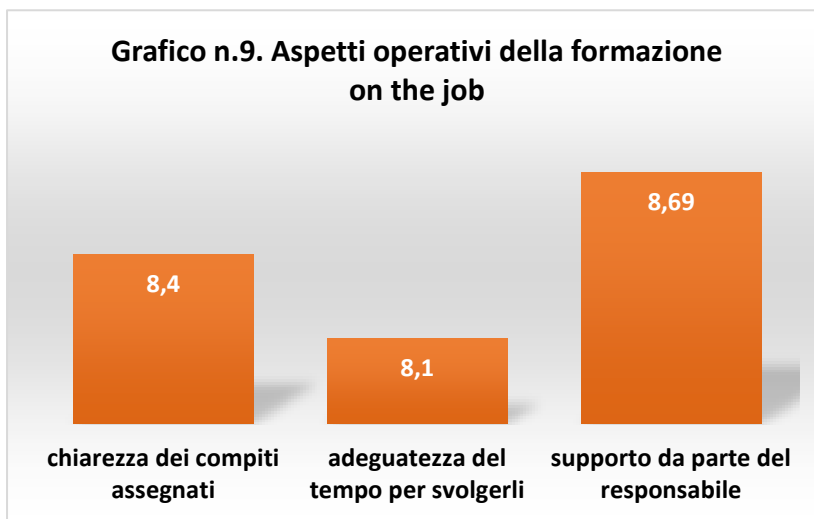
Complessivamente, i risultati indicano che la formazione – seppure della durata di soli due mesi – ha avuto degli effetti sulle competenze trasversali degli allievi, che ritengono di aver maturato una certa consapevolezza del loro modo di essere e di comportarsi. Lo staff educativo ha riscontrato inoltre migliori capacità di comunicazione e relazione e migliori capacità di essere attivi e propositivi anche nel contesto di lavoro.

4.3 La formazione on the job

Al fine di ottenere informazioni anche sulla parte finale del percorso formativo, quella costituita dalla formazione on the job, gli allievi della sessione invernale sono stati ricontattati dopo alcune settimane dal termine della breve esperienza di inserimento lavorativo e è stato chiesto loro di rispondere ad alcune domande di follow up. È stato anche chiesto loro di riferire se stavano lavorando o meno, per avere elementi informativi rispetto al placement post-formativo.

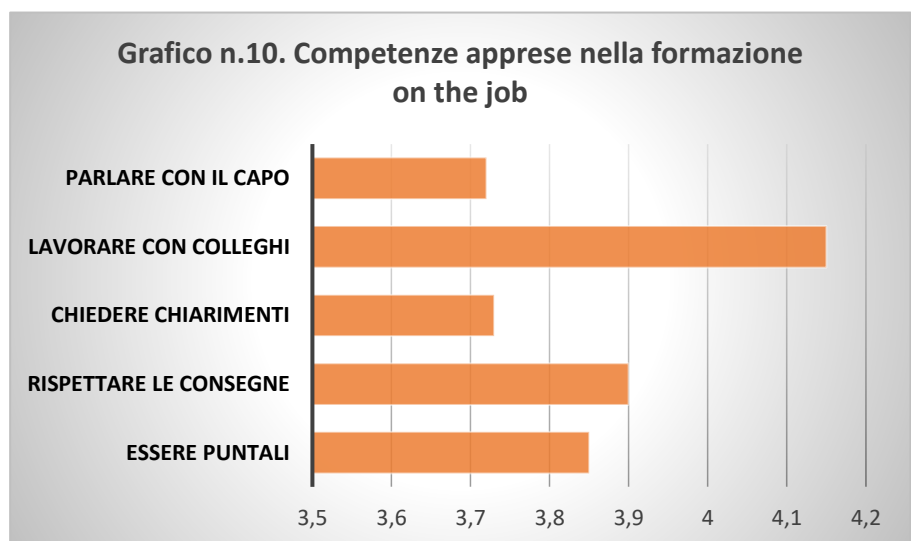
È stato possibile raccogliere i questionari di follow up solo un numero limitato di allievi (N=20), equamente distribuiti tra maschi e femmine (50/50), in maggioranza di origine straniera (65%).

Le domande sono state articolate in 4 sezioni: una sezione descrittiva in cui è stato chiesto agli allievi di spiegare quali attività gli è stato chiesto di svolgere durante la formazione on the job, una sezione di valutazione di alcuni aspetti concreti dell'esperienza, una sezione di valutazione delle competenze apprese attraverso la formazione on the job e infine una valutazione complessiva generale.



Gli aspetti operativi della formazione on the job, valutati su una scala da 1 a 10, sono stati ritenuti estremamente positivi dai partecipanti. Il valore più elevato è riservato al supporto da parte del responsabile, che ha mostrato attenzione e disponibilità nei confronti dell'allievo. I compiti assegnati sono stati considerati molto chiari e positiva è anche la valutazione del tempo assegnato per svolgerli.

Rispetto alle competenze che gli allievi hanno appreso – o rafforzato – grazie all'esperienza di formazione on the job, i rispondenti hanno segnalato diversi elementi interessanti. La competenza più "esercitata" è stata quella di lavoro di squadra, di collaborazione con i colleghi, elemento imprescindibile nel momento in cui si mette piede in un contesto lavorativo. Si tratta di una competenza sulla quale lo staff del Faro lavora molto durante la formazione e che, come si è visto, è anche una di quelle su cui la valutazione ha rilevato incrementi ex post. I dati sono dunque piuttosto concordi nell'indicare le competenze di collaborazione e lavoro con gli altri come un risultato positivo del percorso svolto dai giovani attraverso il Faro.



Coloro che hanno risposto al questionario di follow up hanno indicato che la formazione on the job è stata piuttosto utile anche per imparare a rispettare con precisione le consegne e a essere puntuali, entrambi comportamenti “organizzativi” estremamente importanti nei contesti di lavoro. Abbastanza positiva è stata considerata l’esperienza rispetto alla capacità di saper parlare adeguatamente con il proprio responsabile diretto e saper chiedere chiarimenti quando è necessario. Entrambe queste competenze, assolutamente necessarie, richiedono un certo livello di consapevolezza di sé e confidenza nello stare su un posto di lavoro e richiedono probabilmente un esercizio più lungo per essere padroneggiate completamente dai giovani allievi.

La valutazione complessiva dell’esperienza di formazione on the job ha ricevuto un punteggio medio di 8,4/10, indicando un elevato livello di soddisfazione da parte degli allievi. Questo dato segnala che l’esperienza è stata significativa per i partecipanti, perché sono stati inseriti in un contesto da un lato adeguato alle loro caratteristiche e competenze, dall’altro accogliente e in grado di riservare la giusta attenzione agli allievi. Solamente in un caso, un’allieva ha segnalato il poco coinvolgimento del datore di lavoro e del contesto in cui è stata inserita, nel quale le è stato permesso quasi solo di osservare.

Un dato estremamente interessante è poi quello sulla percentuale di placement degli allievi che hanno risposto al follow up. Pur tenendo presente che si tratta di dati parziali, basati sui follow up che è stato possibile reperire, 6 rispondenti su 20 – corrispondenti al 30% - ha ricevuto un’offerta di lavoro al termine della formazione on the job oppure sta continuando a lavorare (presso l’azienda che l’ha ospitato per la formazione on the job oppure altrove). Considerando che si tratta di una platea di giovani svantaggiati, il risultato può essere ritenuto assolutamente positivo.

Infine, la valutazione complessiva dell’esperienza al Faro – formazione presso la fondazione e formazione on the job – ha ricevuto un punteggio altissimo: una media di 9,55/10, con un punteggio minimo di 7, a dimostrazione che per gli allievi che incontrano il Faro, questo rappresenta un’esperienza valida e molto soddisfacente rispetto al proprio percorso di vita.

5. Conclusioni: la trasferibilità del modello del Faro

La ricerca valutativa ha avuto l’obiettivo di rendere trasparente la metodologia formativa utilizzata dalla fondazione Il Faro e di esplicitare l’impatto che essa ha sui destinatari finali, cioè giovani appartenenti a categorie svantaggiate e con difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro.

Considerando l’imminente chiusura del Faro, queste conclusioni vogliono essere una restituzione degli elementi che hanno reso la fondazione un’esperienza unica e particolare, insieme a quelli che, in ottica di trasferibilità, necessitano di un potenziamento.

I risultati permettono di affermare che la metodologia costruita dalla fondazione nei suoi anni di attività si basa su alcune caratteristiche peculiari, che la rendono unica. Questi elementi sono sostanzialmente:

- **una selezione accurata dello staff**, composto da docenti scelti non solo per le competenze professionali, ma soprattutto per quelle umane e relazionali, e da uno staff di supporto con competenze specialistiche, in grado di affiancare e sostenere i docenti in tutte le fasi del percorso;
- **un approccio globale alla formazione**, che vede gli allievi come persone nel loro complesso e che mira non tanto a fornire competenze tecniche, quanto a offrire un’occasione di empowerment e ri-attivazione di potenzialità per quei giovani che sono in maggiore difficoltà
- **un metodo di avvicinamento al mercato del lavoro**, organizzato e strutturato in fasi pianificate e condivise con i docenti; il **forte orientamento pratico** con l’utilizzo massiccio della simulazione come strumento di apprendimento di competenze tecniche, ma soprattutto di competenze trasversali (saper

stare in un posto di lavoro, saper lavorare con gli altri); **l'apertura costante all'esterno**, con la possibilità per i datori di lavoro di visitare i laboratori e osservare gli allievi al lavoro, ma anche con l'opportunità di incontrare clienti veri in una fase ancora protetta di formazione; l'accompagnamento costante di allievi e docenti, specialmente nei momenti di maggiore difficoltà

- **l'orientamento al mercato del lavoro**, svolto – laddove possibile – anche attraverso esperienze di formazione on the job per gli allievi

Un elemento non tecnico, ma fondamentale per l'efficacia di questo metodo è costituito dalle persone che lo realizzano, dallo staff del Faro – personale docente e non docente – composto da persone molto motivate, con spiccate capacità di relazione e comunicazione con i giovani, con forte propensione al lavoro collaborativo e nel sociale. **Lo staff è senza dubbio la forza del Faro**, ma va sottolineato che è l'organizzazione e la metodologia utilizzata che potenziano e rafforzano, in un circolo virtuoso, le competenze e l'atteggiamento dello staff: lavorare al Faro è motivante e gratificante; questo fa sì che ognuno svolga il proprio ruolo impegnando tutte le proprie energie e competenze.

A complemento della metodologia formativa, va segnalata la relazione del Faro con gli stakeholder esterni, che si compone di due gruppi principali di stakeholder: da un lato gli inviati, dall'altro lato le aziende e i datori di lavoro con i quali vengono organizzati i percorsi di formazione on the job.

I soggetti inviati costituiscono un gruppo abbastanza variegato di soggetti, composto per lo più da enti del terzo settore impegnati nel sociale; si segnala una limitata presenza di enti pubblici. La percezione del lavoro del Faro da parte degli enti inviati è positiva, ne apprezzano il metodo e l'efficacia. Gli aspetti critici sono legati maggiormente a questioni logistico-organizzative, prima tra tutte la limitatezza nella durata dei corsi e dei posti disponibili. Viene segnalata anche **l'opportunità di ampliare le esperienze di formazione on the job** in azienda. Questo è l'elemento di maggiore perfettibilità del modello del Faro: sebbene, infatti, le esperienze di formazione on the job siano mediamente molto positive per gli allievi, perché costruite con attenzione dallo staff fin dai primi giorni di formazione, non è stato sempre possibile offrirle a tutti, sia per ragioni di opportunità (non tutti gli allievi al termine della formazione sono in grado di affrontare un contesto lavorativo reale) sia di possibilità (non sempre si riescono a individuare numerose aziende disponibili ad ospitare gli allievi formati).

L'**impatto** della formazione sui partecipanti emerge comunque come **positivo e importante** dalla ricerca effettuata, che ha scelto di concentrarsi sull'acquisizione di competenze trasversali, pur non tralasciando di analizzare – per quanto possibile – il placement degli allievi al termine del percorso.

In base alle valutazioni sia dei partecipanti, sia dello staff di supporto, **il percorso formativo migliora le competenze trasversali dei giovani**. I protagonisti ritengono di aver acquisito una maggior consapevolezza di sé, di aver quindi svolto un percorso di maturazione personale e di conoscenza di sé e del proprio modo di stare con gli altri, che è una risorsa personale fondamentale sia all'interno che all'esterno dei contesti lavorativi. Lo staff di supporto ha rilevato un miglioramento dello spirito di iniziativa, cioè della capacità di essere attivi e propositivi, e delle **competenze comunicative e relazionali, del saper collaborare** – elemento che emerge anche dalla valutazione dell'esperienza di formazione on the job e che dunque sembra essere un risultato di forte impatto del percorso e del metodo della fondazione.

Le esperienze sul campo sono valutate molto positivamente e il dato del **placement** è incoraggiante³: dalle informazioni disponibili, **il 30% degli allievi** che ha partecipato alla formazione on the job è occupato/a o ha ottenuto una proposta di lavoro dopo tre mesi dalla conclusione del corso.

³ I dati sul placement dopo la formazione professionale sono scarsi/insufficienti per quanto riguarda il contesto italiano. Pertanto, è difficile raccogliere informazioni confrontabili. Le fonti disponibili evidenziano che il tasso di occupazione dei giovani con istruzione secondaria dopo 1-3 anni dal completamento della formazione, è del 49,1%

Gli allievi che hanno partecipato alla ricerca hanno mostrato **un'altissima soddisfazione per l'esperienza svolta al Faro**, indicando che in ogni caso si è trattato di un percorso significativo per la maturazione personale e professionale.

Il Faro lascia dunque un'**eredità importante**, fatta soprattutto di metodologie e di persone, che sono state in grado nel tempo di offrire opportunità concrete a tanti giovani in difficoltà. L'auspicio è che il territorio sia in grado di raccogliere questa eredità e metterla a frutto, facendo tesoro degli elementi emersi dalla valutazione, in termini di replicabilità e di miglioramento continuo.

(Eurostat, 2017, tps00053). In particolare, in riferimento all'istruzione professionale, l'ultima ricerca nazionale riguardante il placement (http://www.isfol.it/rilevazioni-in-corso/indagine-nazionale-placement/PrimirisultatiIndagineNazionalePlacement2013_def.pdf) riporta un tasso di occupazione del 41% 1 anno dopo il completamento della formazione professionale per i cittadini non nazionali. Un programma di inclusione del lavoro promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali rivolto ai rifugiati che fornisce informazioni su un campione di persone appartenenti a una categoria svantaggiata, riporta un tasso di placement del 10% immediatamente dopo il completamento del programma e del 14% un anno dopo (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1208&langId=en&refugeeId=5>). Un dato che si posiziona tra il 41% della popolazione complessiva e il 14% di quella svantaggiata (in particolare rifugiati) sembra dunque il riferimento più adeguato.