

# Toolkit per il riconoscimento e la convalida dell'apprendimento informale e non formale acquisito attraverso schemi di WBL

*Facilitare il riconoscimento della trasparenza  
degli aspetti legati all'apprendimento informale  
e non formale attraverso il WBL*



<b>INDICE</b>	<b>Pagina</b>
<b>INTRODUZIONE</b> Introduzione generale e spiegazione dell'obiettivo del toolkit Target diretti/indiretti	3
<b>MODULO 1</b> Impatto dell'apprendimento non formale/informale attraverso l'apprendistato: quali abilità/competenze sviluppano, utilizzano e rafforzano gli studenti quando sperimentano un programma di apprendimento basato sul lavoro?	8
<b>MODULO II</b> Riconoscimento/valorizzazione delle esperienze di apprendistato come modo per migliorare le competenze trasversali e tecniche e per migliorare e moltiplicare l'offerta del WBL.	13
<b>MODULO III</b> Metodi di trasferimento / trasparenza dei contenuti e dei risultati tra i diversi paesi	24
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	40

## ALLEGATI - Work tools

<b>MODULO I</b> 1. Un esempio di validazione delle competenze: Coaching bilaterale delle competenze 2. Liste di controllo in azienda per il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale 3. Domande chiave sullo sviluppo e l'implementazione della validazione dell'apprendimento non formale e informale - selezione dal CEDEFOP, 2016 "Linee guida per l'apprendimento informale e non formale".
<b>MODULO II</b> 1. Un modello di apprendimento/insegnamento: il principio della "formatività" nei processi di apprendimento basati sul lavoro. 2. "Apprendistato ad alto contenuto di rendimento e apprendimento basato sul lavoro: 20 principi guida" (Commissione europea, 2016).
<b>MODULO III</b> 1. Italia: il sistema nazionale di certificazione delle competenze - Le linee guida / D.M. 5 gennaio 2021 2. Tabella riassuntiva dei livelli essenziali di prestazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze

## INTRODUZIONE

### Introduzione generale e spiegazione dell'obiettivo del toolkit

3

La diffusione di un apprendimento basato sul lavoro di alta qualità è al centro delle più recenti linee guida europee in materia di istruzione e formazione ed è uno dei pilastri della strategia "Europa 2020" per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva (Comunicazione della Commissione 2020) sin dal suo lancio nel 2010, attuata nel programma "Istruzione e formazione 2020".

In questa breve panoramica, è importante ricordare le quattro politiche strategiche che definiscono la centralità dell'istruzione e della formazione nel progetto "Europa 2020":

1. rendere l'istruzione, l'apprendimento permanente e la mobilità dei discenti una realtà diffusa e condivisa;
2. migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione attraverso la promozione delle competenze linguistiche, anche nella formazione professionale di insegnanti e formatori;
3. promuovere l'equità e la cittadinanza attiva, affinché "tutti i cittadini siano in grado di acquisire, aggiornare e sviluppare nel corso della vita le competenze necessarie per accedere all'apprendimento permanente, alla cittadinanza attiva e al dialogo";
4. incoraggiare l'innovazione e la creatività, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione, compresa l'imprenditorialità, con particolare riferimento alle competenze chiave trasversali nei programmi di qualificazione, allo sviluppo di metodi specifici di istruzione e apprendimento e allo sviluppo di partenariati tra gli organismi di istruzione e formazione e le imprese, gli istituti di ricerca, gli attori e le imprese attive nel settore culturale.

Un altro aspetto fondamentale della Strategia 2020 è il riferimento alla centralità dello sviluppo del capitale umano. Essa fissa un tasso di occupazione del 75% per le persone di età compresa tra i venti e i sessantaquattro anni come obiettivo da raggiungere entro il 2020 e lo indica come condizione per la sostenibilità del modello sociale europeo, dei sistemi di welfare, della crescita economica e delle finanze pubbliche. Il divario da colmare è enorme, poiché la crisi non solo ha

*Progetto n.: 2019 1-RO01-KA202-063055*

*Questo Progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo documento riflette soltanto la visione dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.*

umentato il tasso di disoccupazione, ma ha anche fatto scendere il tasso di occupazione al 64,6%.

In questo quadro, il progetto Master sviluppa tutte le sue azioni per contribuire al raggiungimento dell'obiettivo di migliorare la qualità e l'efficacia dell'erogazione dei programmi di apprendistato e non c'è dubbio che, a questo proposito, uno degli aspetti decisivi sia la qualità della formazione degli attori operativi che conducono le attività di orientamento/erogazione dei programmi di apprendistato.

Questa IO6, in particolare, intende individuare e sviluppare un kit di strumenti per sostenere le attività di apprendimento permanente basate su schemi di WBL, cercando anche di contribuire a facilitare la condivisione dei processi per il riconoscimento e la trasparenza dell'impatto dell'apprendimento non formale/informale a livello europeo, per incoraggiare la partecipazione all'apprendistato, identificando e aiutando a rimuovere gli ostacoli all'ottenimento del riconoscimento delle qualifiche professionali e dell'esperienza sul posto di lavoro. Al fine di implementare efficacemente il riconoscimento dell'impatto dell'apprendimento non formale/informale (con particolare attenzione al WBL), sarà progettato un quadro da implementare in un'ampia gamma di contesti per aiutare le organizzazioni VET/SPI e tutti gli attori nazionali rilevanti a definire e sviluppare un efficace processo di riconoscimento delle competenze.

In breve, lo scopo di questo kit di strumenti è quello di:

- aiutare le organizzazioni VET/SPI e tutti gli attori nazionali interessati a riflettere e a fare il punto sulle pratiche attuali di riconoscimento/convalida dell'apprendimento non formale/informale;
- sostenere i consulenti/tutor professionali a fornire un servizio di riconoscimento e convalida innovativo, semplice e di qualità.

Si spera che questi obiettivi siano utili per sviluppare programmi di apprendistato più efficaci e condivisi e che possano anche contribuire al riconoscimento del processo di apprendimento attraverso l'esperienza.

Il toolkit si compone di tre parti principali: 1) Impatto dell'apprendimento non formale/informale attraverso l'apprendistato: quali abilità/competenze sviluppano, utilizzano e rafforzano gli studenti quando sperimentano un programma di apprendimento basato sul lavoro? 2) Riconoscimento e

valorizzazione delle esperienze di apprendistato come mezzo per verificare meglio le competenze tecniche e trasversali e per migliorare e moltiplicare l'erogazione dei programmi WBL. 3) Trasferibilità/Trasparenza: metodi e strumenti per trasferire i contenuti e i risultati ad altre organizzazioni e paesi.

## TARGET DIRETTO

6

Il target diretto del toolkit è costituito dai formatori che operano nel campo dell'apprendistato; a seconda delle caratteristiche dell'organizzazione in cui lavora (dimensioni, tipologia, modello di divisione interna del lavoro, livello di professionalizzazione, fattori ambientali e di contesto). Il formatore può occupare diverse posizioni ed esercitare diversi ruoli: può occuparsi di una parte e di tutte le fasi del processo formativo, arricchendo e ampliando le proprie competenze e attività; a seguito dell'esperienza maturata sul campo, ovvero attraverso specifici percorsi di professionalizzazione, può occuparsi in particolare di una specifica area del processo, esercitando un ruolo più specialistico; in sintesi, il quadro che segue identifica gli attori pubblici e privati in cui si attuano politiche attive del lavoro nell'ambito dell'apprendistato:

CARATTERISTICHE	
ORGANIZZAZIONI DI FORMAZIONE	organizzazioni pubbliche o private che concentrano la loro offerta principalmente su due aree di prodotti-servizi: la formazione professionale obbligatoria (I livello - 14 e 18 anni) e la formazione post-diploma (II livello), entrambe erogate attraverso finanziamenti pubblici. Forniscono inoltre servizi di orientamento, tutoraggio, supporto e accompagnamento durante l'inserimento lavorativo.
SOCIETA' CONSULENZA	DI organizzazioni pubbliche o private che offrono servizi di consulenza e formazione aziendale alle imprese e alla pubblica amministrazione.
AZIENDE	aziende pubbliche e private di medie e grandi dimensioni con un dipartimento di formazione aziendale e manageriale o un'unità organizzativa "Gestione delle risorse umane", responsabile anche della gestione delle attività di formazione.
AGENZIE DI LAVORO	enti pubblici o privati che svolgono attività di: 1. intermediazione 2. supporto alla ricollocazione 3. ricerca e selezione del personale
CONSORZI FORMAZIONE	DI organizzazioni pubbliche, private o miste, che riuniscono più imprese e/o enti pubblici interessati a fornire servizi di formazione per giovani e adulti su percorsi di professionalizzazione coerenti con i fabbisogni professionali e le competenze delle imprese consorziate

Progetto n.: 2019 1-RO01-KA202-063055

*Questo Progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo documento riflette soltanto la visione dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.*

## TARGET INDIRETTO

Il target indiretto del toolkit è costituito da giovani e adulti in cerca di un ricollocamento qualificato nel mondo del lavoro, ovvero soggetti che più di altri sono caratterizzati da una sofferenza socio-culturale e personale; in sintesi, il quadro che segue identifica le figure e i soggetti citati e gli obiettivi principali da perseguire attraverso le varie fasi di intervento, tra cui il riconoscimento dell'apprendimento informale/non formale e dell'apprendistato:

7

	CARATTERISTICHE
LAVORATORI NON SPECIALIZZATI	integrazione nel sistema di istruzione formale, consentendo il riconoscimento delle competenze non formali/informali garantire l'occupazione, aumentare l'occupabilità, ridurre il rischio di disoccupazione, aumentare i salari e ridurre il rischio di carenza di competenze, riconoscere l'apprendimento permanente;
IMMIGRATI	consentire il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze non formali/informali, aumentare la mobilità, garantire l'occupazione, aumentare l'occupabilità, ridurre il rischio di disoccupazione, aumentare i salari, ridurre il rischio di carenza di competenze;
LAVORATORI QUALIFICATI	garantire l'occupazione, rendere visibile l'apprendimento esperienziale, non formale/informale, riconoscere l'apprendimento permanente;
LAVORATORI QUALIFICATI	mobilità transnazionale, permeabilità, riconoscimento del Life Long Learning, riduzione del rischio di carenza di competenze;
STUDENTI DELLE SCUOLE SUPERIORI	consentire un migliore accesso all'istruzione superiore, rendere visibile l'apprendimento esperienziale, non formale/informale, favorire l'occupabilità, la mobilità transnazionale, ridurre le carenze di competenze;
NEET	percorsi di inclusione sociale, permeabilità del mercato del lavoro, aumento dell'occupabilità;

## MODULO I

8

Impatto dell'apprendimento non formale/informale attraverso l'apprendistato: quali abilità/competenze sviluppano, utilizzano e rafforzano gli studenti quando sperimentano un programma di apprendimento basato sul lavoro?

*"a una visione dell'educazione come regione dai confini ben delineati (educazione, scuola, metodo) segue una visione dell'educazione come rete di basi di conoscenza e di esperienza, allo stesso tempo mobili e negoziali, di reti e risorse per l'azione in situazione" (Margiotta, 2015).*

Questo modulo ci impegna innanzitutto in una breve sintesi del significato e del valore dell'apprendimento formale e non formale e della metodologia WBL.

L'apprendimento non formale e informale sono tipicamente definiti in contrapposizione all'apprendimento formale. Il CEDEFOP definisce l'apprendimento formale come la formazione in "istituzioni educative, strutturata (in termini di obiettivi di apprendimento, tempo di apprendimento o risorse) e che porta alla certificazione". L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente.

Secondo le definizioni a livello europeo (Eurydice), l'apprendimento non formale è inteso come quello caratterizzato da una scelta intenzionale dell'individuo, che si svolge al di fuori dei sistemi formali, in qualsiasi organizzazione che persegua scopi educativi e formativi, compreso il volontariato, il servizio civile nazionale e il privato sociale, e nelle aziende; l'apprendimento informale è inteso come quello che, anche senza una scelta intenzionale, si svolge nello svolgimento, da parte di ciascun individuo, di attività in situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che vi hanno luogo, nel contesto del lavoro, della famiglia e del tempo libero.

Il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale sta ricevendo sempre più attenzione perché è visto come un modo per migliorare l'apprendimento permanente; è ormai accettato che sono soprattutto le esperienze quotidiane al lavoro, a casa o nel tempo libero, e non solo i contesti formali di formazione in aula, a insegnarci le cose più preziose che sappiamo, costituendo una parte fondamentale dell'apprendimento permanente, un pilastro dello sviluppo personale: riconoscere ciò che si impara facendo aumenta il valore dei risultati dell'individuo e accresce il suo potenziale contributo alla società.

*Progetto n.: 2019 1-RO01-KA202-063055*

*Questo Progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo documento riflette soltanto la visione dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.*

In effetti, l'applicazione dei cosiddetti "approcci di apprendimento differenziato" è ancora oggi troppo limitata e questo è uno dei motivi per cui molti giovani lasciano il sistema educativo formale senza aver completato gli studi o aver acquisito una qualifica. I giovani che abbandonano precocemente la scuola o quelli che si trovano in situazioni precarie nella società possono beneficiare dell'educazione non formale come di una seconda opportunità con un forte impatto sulla loro vita: l'educazione informale/non formale può portare i giovani con minori opportunità a creare i propri progetti, passo dopo passo, in cui sono al centro dell'attività educativa, si sentono responsabili, mettono in gioco gli interessi personali, trovano una forte motivazione, sviluppano la propria autostima e quindi compiono passi decisivi sulla strada dell'inclusione sociale.

Le procedure per il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale sono tipicamente strutturate in almeno quattro fasi:

1. Identificazione dei risultati dell'apprendimento (i risultati dell'apprendimento informale e non formale acquisiti sono documentati)
2. Valutazione dei risultati (valutazione da parte di esperti che preparano la certificazione)
3. Certificazione dei risultati (i risultati acquisiti dall'apprendimento non formale e informale sono esaminati e valutati da una commissione di valutazione - organismo competente).
4. I risultati sono certificati da una commissione competente.

La Raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale ha riconosciuto la situazione di ritardo in questo campo e ha proposto un approccio più sistematico alla

approccio più sistematico alla convalida, al fine di dare maggiore visibilità e valore all'apprendimento conseguito al di fuori dei contesti formali di istruzione e formazione. Uno degli obiettivi principali della Raccomandazione del 2012 era che gli Stati membri cooperassero per la definizione di accordi nazionali di convalida entro il 2018, tenendo conto di quanto segue:

*Progetto n.: 2019 1-RO01-KA202-063055*

*Questo Progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo documento riflette soltanto la visione dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.*

1. la limitazione e il sottoutilizzo delle opportunità di convalida nella maggior parte degli Stati membri
2. la mancanza di confronto e coerenza tra gli approcci di convalida negli Stati membri.

10

Successivamente, il Cedefop (2016) ha pubblicato le "Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale", redatte per gli attori e le istituzioni responsabili dell'avvio, dello sviluppo, dell'attuazione e della gestione dei dispositivi di convalida; con l'obiettivo di consentire agli individui di dare maggiore visibilità e valore alle loro conoscenze, abilità e competenze acquisite al di fuori dell'istruzione e della formazione formale, cioè sul lavoro, a casa o durante le attività di volontariato, permettendo a tutti i cittadini di far riconoscere, identificare e documentare ciò che hanno appreso in contesti non formali e informali e, se lo desiderano, di valutarlo e certificarlo.

L'apprendimento basato sul lavoro (WBL), invece, enfatizza i vantaggi dell'alternanza tra apprendimento in aula e apprendimento in azienda e quindi implica anche un collegamento tra apprendimento formale, informale e non formale, in correlazione con le richieste enfatizzate dall'Unione Europea; è inteso come l'acquisizione di conoscenze e competenze attraverso lo svolgimento di compiti in un contesto professionale, seguito da una riflessione sulle attività svolte; il WBL può avvenire sia sul posto di lavoro (ad esempio attraverso la formazione in alternanza) sia in un istituto di istruzione e formazione professionale (Cedefop, 2011). Si riferisce quindi non solo a un processo di acquisizione di competenze in un contesto non formale (sul posto di lavoro), ma a qualsiasi forma o programma di apprendimento che integri una dimensione lavorativa ed esperienziale nel percorso educativo o formativo.

Il valore dell'integrazione tra apprendimento e lavoro è dimostrato da numerosi studi empirici internazionali condotti su esperienze di Work-Based Learning (WBL) o Work-Related Learning (WRL), che dimostrano l'efficacia di questi programmi, attraverso i quali il mondo dell'istruzione e quello del lavoro collaborano per creare ambienti di apprendimento.

Questo tipo di collaborazione, infatti, offre ai soggetti coinvolti l'opportunità di

vivere importanti esperienze di apprendimento situato che permettono di conoscere il mondo del lavoro, di sviluppare competenze professionali e trasversali utili per i lifelong learners (Worldwide, 2009) e di sviluppare l'inclusività dei luoghi di lavoro che favorisce esiti positivi sulle persone, a partire da quelle con disabilità, e sulle loro performance, per testare le loro competenze generiche, come la trasferibilità della teoria alla pratica, la capacità di gestire il tempo e le abilità comportamentali.

Per quanto riguarda il tema delle politiche attive del mercato del lavoro, la WBL è vista come uno dei fattori chiave per affrontare problemi quali lo squilibrio tra domanda e offerta e l'abbandono scolastico, sfide che il sistema di IFP deve affrontare. Le parti interessate sono gli Stati membri, le autorità regionali e le parti sociali, ma anche gli erogatori di IFP hanno un ruolo chiave da svolgere.

Le parti interessate a livello regionale e locale mirano ad aumentare e innovare le strutture di cooperazione per colmare il divario tra istruzione/formazione e mercato del lavoro, al fine di sbloccare il potenziale educativo attraverso l'apprendimento sul posto di lavoro nell'istruzione, basato su un processo di co-progettazione da parte di vari attori: lo studente/tirocinante, il tutor aziendale, il docente coordinatore, il dirigente scolastico ed eventualmente le loro famiglie.

Nel 2018 il Consiglio dell'Unione Europea, attraverso una raccomandazione, ha sottolineato la necessità di fornire a tutti i cittadini le competenze chiave: "quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, l'occupabilità, l'inclusione sociale, uno stile di vita sostenibile, una vita fruttuosa in società pacifiche, uno stile di vita attento alla salute e la cittadinanza attiva", un insieme di competenze ampie che sono coinvolte in numerose tipologie di compiti, dai più elementari ai più complessi, e che si dispiegano in situazioni diverse tra loro e quindi ampiamente generalizzabili.

Ed è proprio nel contesto del WBL che le soft-skills che vengono sviluppate sono oggi più che mai necessarie; esse sono trasferibili proprio attraverso la dimensione operativa del fare: empatia, problem solving, capacità di lavorare in gruppo, gestione dei conflitti, capacità di comunicazione efficace, capacità di interagire e lavorare con gli altri, capacità di problem solving, creatività, pensiero critico, consapevolezza, resilienza, capacità di individuare le forme di orientamento e di supporto disponibili per affrontare la complessità e l'incertezza del cambiamento,

preparazione alla natura mutevole delle economie moderne e delle società complesse; tutto ciò contribuisce fortemente a creare quel bagaglio personale che ognuno porta con sé in qualsiasi contesto professionale e lavorativo.

12

Nelle parole di Sen (2000), il "benessere delle capacità". come è possibile definire il sistema europeo di insegnamento/apprendimento, permette all'individuo di rivendicare l'esigibilità dei propri diritti sociali: primo fra tutti, il diritto ad apprendere. Questo diritto è significativamente legato al diritto di cittadinanza e si "espande" in un arco temporale che si sovrappone all'intero arco di vita della persona. La visione della legittimità e della lungimiranza dell'idea di long life learning, già elaborata a partire dai documenti europei dell'inizio del decennio scorso, deve oggi acquisire ulteriore concretezza e ancor più valore fondativo per un nuovo welfare. Il problema che si pone oggi, quindi, è quello di sviluppare un passaggio "politico" dal generico riconoscimento del diritto all'apprendimento permanente, a un sistema di riconoscimento e certificazione delle competenze che assicuri l'accesso della persona a istanze di partecipazione alla cittadinanza attiva, garantendo opportunità di occupabilità. La persona deve essere accompagnata in questo percorso di sviluppo centrato sulla capacità anche in un'ottica di orientamento permanente. La chiave dell'idea di sviluppo come libertà (che è anche il titolo di uno dei libri più noti di Sen) è nell'idea di una crescita economica che sia anche crescita democratica in quanto partecipazione di tutti - e non solo delle élite - alle opportunità di evoluzione della capacità delle persone di migliorarsi attraverso esperienze educative e formative.

## MODULO II

13

Riconoscimento/valorizzazione delle esperienze di apprendistato come modo per sperimentare meglio le competenze tecniche e trasversali e per migliorare e moltiplicare l'erogazione del programma WBL.

*"La società del futuro sarà quindi una società dell'apprendimento. È in questa prospettiva che si evidenzia il ruolo centrale dei sistemi educativi - e quindi in primo luogo degli insegnanti - e di tutti gli attori della formazione. L'istruzione e la formazione diventeranno ancora di più i principali vettori di identificazione di appartenenza, promozione sociale e sviluppo personale. È attraverso l'istruzione e la formazione, acquisite nel sistema educativo istituzionale, nell'impresa o in modo più informale, che gli individui diventeranno padroni del loro futuro e potranno realizzare le loro aspirazioni. Considerare l'istruzione e la formazione in relazione al problema dell'occupazione non significa ridurre l'istruzione e la formazione a un'offerta di qualifiche. L'istruzione e la formazione hanno sempre come funzione essenziale l'integrazione sociale e lo sviluppo personale attraverso la condivisione di valori comuni, la trasmissione di un patrimonio culturale e l'apprendimento dell'autonomia" - dal Libro Bianco, „Teaching and Learning in the Knowledge Society”, Edith Cresson, Brussels, 1995.*

### a. Work-Based Learning

Nei percorsi di qualifica, l'integrazione di momenti di apprendimento in contesti lavorativi (work-based learning - wbl) è un obiettivo chiave della strategia Europa 2020 e dei processi di riforma del mercato del lavoro e dei sistemi di istruzione e formazione in Europa. Le parti interessate sono gli Stati membri, le autorità regionali e le parti sociali, ma anche i fornitori di istruzione e formazione professionale hanno un ruolo chiave da svolgere. In questo senso, va sottolineato che l'innalzamento della qualità dell'offerta formativa in una logica di rafforzamento della corrispondenza con le esigenze del mercato del lavoro e dell'apprendimento basato sul lavoro è oggi uno degli obiettivi prioritari dei programmi comunitari Lifelong Learning-Leonardo da Vinci prima ed Erasmus+ 2014-2020 poi.

Partendo da una panoramica sull'evoluzione delle politiche europee e nazionali in materia, e sulla base delle numerose esperienze di wbl realizzate nei Programmi, attraverso l'azione Mobilità e con le azioni di sperimentazione formativa e di rete,

Progetto n.: 2019 1-RO01-KA202-063055

*Questo Progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo documento riflette soltanto la visione dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.*

questo contributo esplora le acquisizioni, i nodi critici, le sfide aperte e i possibili percorsi di lavoro per lo sviluppo e la promozione dell'apprendimento basato sul lavoro nei sistemi e nelle pratiche, con l'obiettivo di fornire agli attori della formazione i modelli teorici e gli strumenti operativi più efficaci.

14

È ormai risaputo che l'apprendimento basato sul lavoro può facilitare una transizione graduale dalla formazione al lavoro e che i programmi con una forte componente di WBL sono metodi validi per preparare i giovani a specifiche attività occupazionali e quindi facilitare la loro transizione al mondo del lavoro (Wallenborn, 2011); Il WBL è quindi da tempo considerato uno dei fattori chiave per superare problemi quali la disparità tra domanda e offerta e l'abbandono scolastico, sottolineando i vantaggi dell'alternanza tra apprendimento in aula e in azienda e implicando anche un legame tra apprendimento formale, informale e non formale, in correlazione con le richieste particolarmente enfatizzate dall'Unione Europea.

Si tratta di un apprendimento che avviene in un ambiente di lavoro reale attraverso la partecipazione ad attività lavorative, indipendentemente dal fatto che i discenti siano giovani, studenti, disoccupati o occupati, e che siano retribuiti o non retribuiti; questa metodologia può essere utilizzata nella formazione iniziale dei giovani (ivet: initial vocational educational training) (sia a livello secondario superiore che post-secondario) e nella formazione professionale continua (cvet: continuing vocational training) dei lavoratori. Nel contesto dell'i-vet (Initial Vocational Training), questo approccio è uno strumento chiave per sostenere l'occupabilità dei giovani, attraverso l'acquisizione di competenze rilevanti per il mercato del lavoro, e allo stesso tempo per aumentare la qualità dei percorsi di istruzione e formazione.

A livello europeo, gli obiettivi e le priorità del WBL sono confermati (direttamente e indirettamente) in una serie di strategie e iniziative chiave, in particolare:

1. Agenda per le nuove competenze e l'occupazione (2011): ha fissato l'obiettivo occupazionale dell'UE al 75% della popolazione in età lavorativa (20-64 anni) entro il 2020, coinvolgendo anche i datori di lavoro nel co-investimento, nello sviluppo e nell'erogazione dell'istruzione;
2. Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA): istituita nel 2013 e finalizzata a promuovere l'occupazione giovanile, l'alleanza lavora su

*Progetto n.: 2019 1-RO01-KA202-063055*

*Questo Progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo documento riflette soltanto la visione dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.*

un'ampia gamma di iniziative e mira a migliorare la qualità, l'offerta e la percezione degli apprendistati europei.

- 15
3. Strategia di crescita Europa 2020: mira a migliorare la qualità e la pertinenza dei sistemi di istruzione e formazione, a migliorare la competitività e a realizzare una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva;
  4. Quadro strategico ET 2020: sostiene lo sviluppo delle politiche negli Stati membri dell'UE, in particolare includendo obiettivi per l'attuazione di riforme nazionali dell'istruzione e della formazione professionale per rafforzare l'apprendimento basato sul lavoro e i programmi di apprendistato.

A livello nazionale, le politiche di WBL sono molto diverse e includono un'ampia varietà di pratiche di apprendimento basate sul lavoro; in alcuni Paesi europei, il WBL ha una lunga tradizione, spesso nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale (VET), con apprendistato duale e partenariati istruzione-industria che operano con successo da molti anni (Austria, Germania, Svizzera); ci sono altri Paesi in cui il WBL è riconosciuto come una tendenza emergente (Irlanda, Finlandia, Francia, Paesi Bassi) ma, allo stesso modo, ci sono Paesi in cui il WBL non è ancora pienamente incluso nell'offerta di istruzione e formazione (Polonia).

In ogni caso, la Commissione europea ha identificato tre modelli principali nel sistema WBL:

Il primo modello è quello dell'apprendistato o dell'alternanza, che prevede lunghi periodi trascorsi dalle persone all'interno delle aziende, in una condizione di totale integrazione nell'ambiente aziendale. Questi schemi di alternanza o apprendistato sono generalmente noti in Germania e nei Paesi di lingua tedesca (Austria, Svizzera, Danimarca) come "sistema duale".

Il secondo modello è il sistema di istruzione e formazione professionale di tipo scolastico che prevede periodi di formazione in azienda. Questa definizione si riferisce agli apprendistati e ai tirocini che sono generalmente inclusi nei programmi di formazione secondaria e/o universitaria, programmi che sono obbligatori per gli studenti e che corrispondono al 25-30% dell'intero curriculum intrapreso.

Infine, l'ultimo modello corrisponde alle forme di apprendimento basato sul lavoro

che sono integrate nel programma di formazione, come l'uso di laboratori, cucine, officine e altre "simulazioni" dell'ambiente aziendale e professionale. L'obiettivo è quello di creare ambienti di lavoro e di vita reale e di stabilire contatti di cooperazione con le aziende.

16

L'importanza di quest'area dell'apprendimento permanente è confermata dal fatto che il quadro strategico e operativo dei programmi LLP ed Erasmus+ offre un'ampia gamma di possibili percorsi di lavoro e opportunità di finanziamento per sostenere lo sviluppo e la diffusione di sistemi basati sul lavoro nei contesti educativi e formativi dei Paesi partecipanti. Il lavoro di raccolta e di analisi che ne è seguito - condotto dal team di ex LLP e ora di Erasmus+ - ha permesso di individuare i risultati di questo lavoro.

Agenzie Nazionali partecipanti al progetto di rete tematico "Netwbl - Work Based Learning and Apprenticeships" - ha confermato e concretizzato la volontà di promuovere e capitalizzare i risultati delle esperienze progettuali incentrate proprio sull'apprendimento basato sul lavoro..

b. The European Employment Strategy (EES) from Lisbon to „Europe 2020”

La diffusione di un apprendimento di qualità basato sul lavoro è al centro delle più recenti linee guida europee in materia di istruzione e formazione ed è uno dei pilastri della strategia "Europa 2020" per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva (Comunicazione della Commissione 2020) fin dal suo lancio nel 2010 ed è stata tradotta nel programma "Istruzione e formazione 2020".

La Strategia europea 2020, a differenza della Strategia di Lisbona, è segnata dall'esperienza della crisi e, rilanciando le sfide di Lisbona, le articola con maggiore precisione e determinazione, proprio perché la crisi ha imposto un maggiore rigore nel programmare e definire le priorità e nel prevedere percorsi di attuazione e verifica.

In questo contesto, l'apprendimento sul posto di lavoro consente a chi è occupato di sviluppare il proprio potenziale continuando a percepire lo stipendio. Pertanto, un sistema di IFP efficace che consenta l'apprendimento sul posto di lavoro o al di fuori di esso, sia a tempo parziale che a tempo pieno, può anche contribuire in modo considerevole alla coesione sociale delle nostre società"; ancora rilevanti a

questo proposito sono le cosiddette "Conclusioni di Riga", che fissavano cinque obiettivi per migliorare l'IFP, in linea con l'Agenda dell'UE per le nuove competenze. Si trattava di risultati a medio termine da raggiungere nel periodo 2015-2020, con l'obiettivo finale di rendere il sistema rilevante per il mercato del lavoro; ecco i cinque obiettivi:

17

1. 1. promuovere l'apprendimento basato sul lavoro, con particolare riferimento all'apprendistato e con il coinvolgimento di tutti gli attori sociali e istituzionali e delle imprese.
2. 2. sviluppare meccanismi di garanzia della qualità nell'IFP. I datori di lavoro devono verificare che le qualifiche dei loro dipendenti corrispondano a competenze effettive e reali. La qualità deve quindi essere garantita in tutte le fasi dell'istruzione e della formazione professionale. Un utile supporto in tal senso è fornito da EQAVET.
3. 3. migliorare l'accesso all'istruzione e alla formazione professionale e alle qualifiche per tutti attraverso sistemi più aperti e flessibili che forniscano, in particolare, servizi di orientamento adeguati e la convalida dell'apprendimento non formale e informale.
4. 4. concentrarsi sulle competenze chiave nei curricula dell'IFP. Al termine dell'istruzione e della formazione iniziale, tutti dovrebbero aver acquisito le competenze di base in linea con le otto competenze chiave dell'apprendimento permanente, in modo da poter proseguire al meglio l'istruzione e la formazione ed entrare nel mercato del lavoro con una preparazione adeguata. I programmi IVET devono quindi garantire che i diplomati sviluppino non solo competenze professionali specifiche, ma tutte le competenze chiave, comprese quelle digitali, imprenditoriali e orientate all'innovazione.
5. 5. Sviluppo professionale iniziale e continuo degli insegnanti e dei formatori dell'IFP, sia nel settore dell'istruzione che in quello del lavoro.

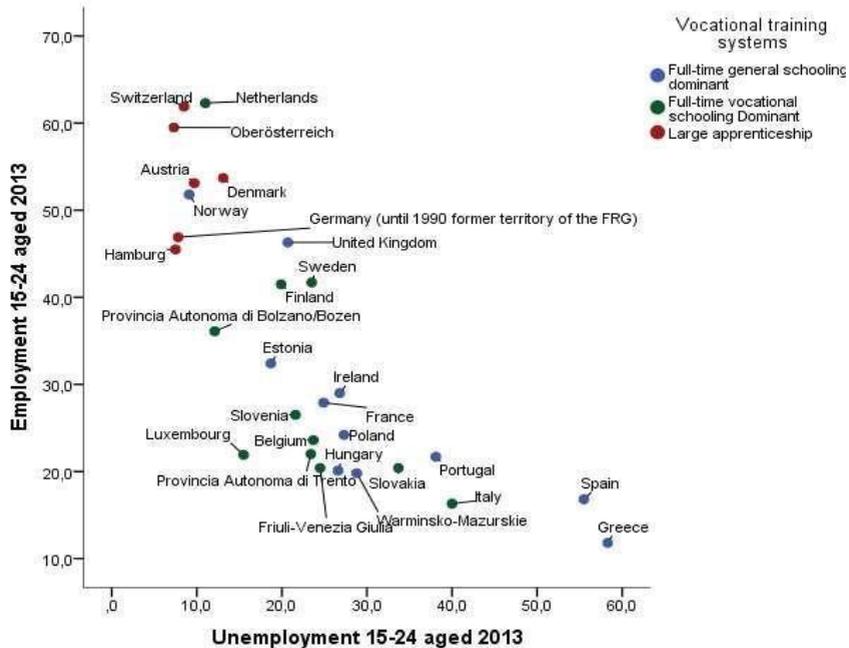
In questo contesto, il Quadro europeo di riferimento per l'assicurazione della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET) è uno strumento destinato ad aiutare i Paesi dell'UE a promuovere e monitorare il

miglioramento continuo dei loro sistemi di istruzione e formazione professionale sulla base di riferimenti concordati. Il quadro mira non solo a contribuire al miglioramento qualitativo dell'istruzione e della formazione professionale - creando fiducia reciproca tra i sistemi - ma anche a facilitare l'accettazione e il riconoscimento da parte di un Paese delle qualifiche e delle competenze acquisite in altri Paesi e ambienti di apprendimento; tra gli altri elementi: 1. investimenti nella formazione di insegnanti e formatori 2. utilizzo delle competenze acquisite sul posto di lavoro 3. livello di partecipazione dei gruppi vulnerabili 4. meccanismi di identificazione dei bisogni formativi nel mercato del lavoro 5. sistemi utilizzati per migliorare l'accesso all'IFP.

### c. Benefici e limiti del Work-Based Learning

Le forme di apprendimento basate sull'apprendistato presentano diversi vantaggi: contribuiscono a sviluppare competenze rilevanti per il mercato del lavoro, a vantaggio delle aziende, dei loro lavoratori, dell'economia e della società in generale. L'apprendistato, in particolare, è uno strumento importante (anche se non necessariamente sufficiente) per migliorare la transizione dei giovani nel mercato del lavoro.

È stato osservato che i Paesi con sistemi di istruzione e formazione professionale strutturati e schemi di apprendistato ben consolidati (ad esempio, Austria, Danimarca, Germania e Svizzera) tendono a mostrare risultati migliori in termini di occupazione giovanile e una transizione più rapida al mercato del lavoro. Inoltre, va detto che in alcuni Paesi l'apprendistato è anche un modo per aumentare le competenze degli adulti (ad esempio, in Australia, Danimarca e Inghilterra un numero consistente di apprendisti ha più di 30 anni); in ogni caso, sembra condivisa l'idea che l'intensità della disoccupazione giovanile sia in parte associata anche ai sistemi di formazione: più il sistema è "basato sulla scuola-lavoro", minore è l'impatto della disoccupazione per la fascia di età che stiamo considerando.



Il WBL presenta numerosi vantaggi sia per il discente che per il datore di lavoro e può essere attivato a tutti i livelli di istruzione - iniziale, post-secondaria e terziaria - nonché nell'istruzione e formazione professionale continua; tali vantaggi possono essere riassunti come segue:

Il WBL visto dalla prospettiva dell'impresa:

- aumento della produttività.
- impatto sul processo di selezione.
- miglioramento dell'immagine aziendale.
- possibilità di rispondere al deficit di competenze.

Il WBL visto dal punto di vista del discente:

- un vantaggio fondamentale per coloro che partecipano ai percorsi WBL è che sviluppano la loro professionalità non solo attraverso l'acquisizione di abilità tecniche e competenze personali e sociali, ma anche attraverso la socializzazione sul posto di lavoro e sviluppano anche tutte le cosiddette "soft skills". Di seguito una breve descrizione:
- abilità specialistiche, competenze tecniche e conoscenze tacite. Il

WBL è un metodo efficace per lo sviluppo di professionalità, abilità e competenze rilevanti per una particolare professione o lavoro. A causa della stretta correlazione tra l'apprendimento, le attività lavorative reali e la natura dei meccanismi alla base del WBL (apprendimento attraverso l'osservazione e la pratica), lo sviluppo di competenze e conoscenze tecniche relative all'attività svolta va di pari passo con l'acquisizione di conoscenze tacite (know how e conoscenze procedurali) tipiche di qualsiasi occupazione, sia accademica che non accademica.

- - abilità, competenze e attitudini trasversali. Le sole competenze tecniche, infatti, non sono più considerate sufficienti nell'attuale mercato del lavoro: Le competenze sociali e personali (comunicazione, lavoro di squadra e capacità di relazionarsi con i clienti), le competenze generali (capacità di pianificazione e di risoluzione dei problemi, come l'essere intraprendenti, profondamente motivati e pronti ad assumersi dei rischi) sono oggi più importanti che mai. Molte di queste competenze sono difficili da sviluppare al di fuori del mondo del lavoro, come ad esempio l'atteggiamento verso il lavoro, che comprende la capacità di assumersi responsabilità, rispettare le scadenze ed essere in grado di agire in base alla situazione. Le competenze chiave (comunicazione, lavoro di squadra e capacità di relazionarsi con i clienti) stanno diventando sempre più importanti nell'attuale mercato del lavoro. Il WBL ha il potenziale di sviluppare l'autostima e l'autoefficacia dei discenti, in quanto questi ultimi hanno l'opportunità di dimostrare le proprie capacità, di portare a termine i compiti e di risolvere i problemi all'interno di un contesto lavorativo specifico.
- - Socializzazione e motivazione. Un numero crescente di ricerche ci mostra che il WBL, oltre a facilitare l'acquisizione di competenze tecniche e professionali, è anche in grado di fornire le condizioni per favorire la socializzazione all'interno dell'ambiente di lavoro. Motivazione e socializzazione sono fattori che - come si vedrà nella discussione dei risultati della parte empirica della ricerca -, emergono dalla sintesi dei focus realizzati con le scuole esaminate..

Oltre ai benefici che offre a tutti i partecipanti, il WBL presenta vantaggi specifici per i giovani, particolarmente evidenti se si confronta l'apprendimento sul lavoro con quello in classe. In particolare:

21

1. Facilitare la transizione scuola-lavoro. Preparare i giovani e gli studenti al mondo del lavoro attraverso un'esperienza lavorativa reale migliora la loro occupabilità. Per quanto riguarda la transizione dalla scuola al lavoro e la competizione per i posti di lavoro, tali esperienze hanno un doppio vantaggio: da un lato, gli studenti, attraverso il WBL, possono acquisire determinate abilità e competenze in modo più efficace, mentre dall'altro, avendo già fatto un primo passo nel mercato del lavoro, saranno avvantaggiati poiché l'obiettivo dei datori di lavoro è quello di assumere i candidati migliori
2. Incoraggiare l'imprenditorialità.

In definitiva, quindi, le strategie educative che fanno leva sul WBL possono essere viste come il filo conduttore che lega molti ambiti delle più rilevanti politiche europee e che sta diventando sempre più rilevante negli ultimi anni ai fini dell'innalzamento dei livelli di qualificazione dei giovani e della necessità di creare contrasto alla dispersione scolastica e alle forme di esclusione dalla vita sociale.

Non mancano, tuttavia, studiosi che evidenziano gli elementi di criticità e i limiti dei sistemi basati sul WBL, che in larga misura possono essere applicati anche al sistema della formazione professionale:

- le qualifiche evolvono rapidamente nella società contemporanea;
- rimangono molto spesso inefficaci nei confronti delle fasce più deboli della popolazione dell'istruzione e della formazione professionale (per le quali, ad esempio, la Danimarca utilizza forme di attivazione personalizzate);
- sono sistemi molto validi nei settori dell'artigianato e dell'industria, ma non ci sono prove a sostegno del fatto che possano essere

altrettanto utili nella transizione verso un'economia basata sulla conoscenza, dove sono richieste elevate competenze trasversali, specializzazioni flessibili che la formazione duale non può garantire;

- l'eccessiva specializzazione richiesta da molti settori non favorisce la mobilità dei lavoratori da un settore all'altro sia in caso di shock economici o altre turbolenze contestuali, con conseguente uscita dal mercato del lavoro, sia per la loro difficile adattabilità ai rapidi cambiamenti del mercato.

22

In altre parole, la valorizzazione e la promozione dell'occupabilità non possono essere ridotte a un singolo approccio incentrato sulla dimensione lavorativa o sulle politiche di integrazione sociale (che mirano a migliorare l'occupabilità di un sistema), ma implicano un modellamento dell'intero ambiente sociale, al fine di rendere l'intero sistema più inclusivo (Bonvin, 2009) - "questa logica consente di sviluppare una concezione dell'occupabilità come responsabilità collettiva" (Zimmermann, 2006).

#### d. Conclusioni

Tuttavia, per garantire la qualità dell'apprendimento basato sul lavoro, è necessario concentrarsi su obiettivi di apprendimento specifici e risultati di apprendimento predefiniti, nonché su una metodologia confermata per l'erogazione dell'apprendimento in cui gli elementi basati sul lavoro o sul luogo di lavoro sono chiari e complementari. In termini di assicurazione della qualità dell'esperienza di apprendimento, è anche importante che tutte le parti coinvolte nel processo di apprendimento (ad esempio, discente, insegnante, tutor, formatore, mentore, manager) siano sufficientemente coinvolte e ben informate sugli obiettivi, i processi e i meccanismi di erogazione dell'apprendimento.

È inoltre necessario garantire la pertinenza e l'adeguatezza delle conoscenze, abilità e competenze mirate, anche per quegli elementi forniti attraverso il lavoro o l'occupazione. A questo proposito, è importante allineare le ambizioni di apprendimento (attività, corsi, programmi) con gli standard di qualificazione esistenti, spesso sviluppati attraverso la collaborazione tra organismi professionali o settoriali e parti sociali, per garantire che i risultati

*Progetto n.: 2019 1-RO01-KA202-063055*

*Questo Progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo documento riflette soltanto la visione dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.*

dell'apprendimento e le qualifiche rispondano alle esigenze del futuro mercato del lavoro; altrettanto importante è garantire che la qualità dell'apprendimento basato sul lavoro si basi anche sull'uso di strumenti di valutazione interna e di garanzia della qualità, con esempi che includono strumenti e tecniche di autovalutazione, visite aziendali e misure per monitorare e valutare i risultati dell'apprendimento.

## MODULO III

### Metodi di trasferimento / trasparenza dei contenuti e dei risultati tra i diversi paesi

24

#### a. Introduzione

Questo modulo affronta gli elementi che forse appaiono più critici nell'ambito delle strategie generali per l'occupabilità: identificare e definire un repertorio comune di validazione/certificazione delle competenze - siano esse formali, non formali o informali - finalizzato a: 1. rendere trasparenti le procedure di identificazione/validazione delle competenze 2. formalizzare e stabilizzare un NQF per ogni Paese dell'UE 3. armonizzare questi NQF con i Paesi dell'UE. armonizzare questi NQF con il repertorio presente nell'EQF; l'obiettivo principale di questo approccio è quello di favorire la trasferibilità che è uno dei principi fondamentali delle politiche europee in questo settore, contribuendo allo stesso tempo a favorire sia lo sviluppo di percorsi flessibili che colleghino il curriculum VET dell'istruzione formale al Work Based Learning (WBL) attuato anche in un contesto europeo, sia l'implementazione di strumenti ECVET per il riconoscimento e il trasferimento delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali.

Il progetto del Master, e in particolare questa IO6, ha avuto come riferimento costante l'Alleanza europea per l'apprendistato (2013), i cui firmatari - la Presidenza dell'Unione europea (a nome di tutti gli Stati membri), la Commissione europea e le parti sociali europee: Confederazione europea dei sindacati, Business Europe, Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese e Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese che forniscono servizi pubblici - si sono impegnati a:

1. considerare il nostro impegno comune e la fiducia reciproca come prerequisiti per il lancio dell'Alleanza europea per l'apprendistato;
2. contribuire all'accesso, alla qualità e all'attrattiva dell'apprendistato in tutta l'UE incoraggiando la creazione, la rivitalizzazione e la modernizzazione di programmi di apprendistato che seguano i seguenti

*Progetto n.: 2019 1-RO01-KA202-063055*

*Questo Progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo documento riflette soltanto la visione dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.*

principi:

3. partenariati efficaci tra gli istituti di istruzione e formazione e le imprese, con il riconoscimento dei rispettivi ruoli;
4. coinvolgimento delle parti sociali nella governance dei sistemi di apprendistato e degli organismi intermedi quali camere di commercio, industria e artigianato, organizzazioni di categoria e organizzazioni settoriali;
5. alta qualità delle qualifiche e del processo di apprendimento;
6. integrazione dei sistemi di apprendistato nei sistemi di istruzione e formazione nazionali/regionali e un quadro normativo chiaro, che specifichi le responsabilità, i diritti e gli obblighi di ciascuna parte interessata, nel contesto delle prassi nazionali, del diritto del lavoro e dei contratti collettivi;
7. contribuire a cambiare la mentalità a favore dell'apprendimento basato, promuovendo i vantaggi dei sistemi di apprendistato. Inoltre, gli stakeholder coinvolti sono stati invitati a partecipare a questo processo impegnandosi in attività concrete a sostegno degli obiettivi dell'Alleanza.

Successivamente, nello stesso anno, il Consiglio dell'Unione Europea, composto dai rappresentanti di tutti gli Stati membri dell'UE, ha adottato un'importante dichiarazione sull'Alleanza europea per l'apprendistato, concludendo che "la qualità dei programmi di apprendistato di alto livello può contribuire positivamente alla lotta contro la disoccupazione giovanile, promuovendo l'acquisizione di competenze e garantendo transizioni armoniose e sostenibili dal sistema di istruzione e formazione al mercato del lavoro".

b. Quadri di riferimento nazionali:

### b1. Italia

Per quanto riguarda l'Italia, occorre tenere presente i seguenti elementi del sistema:

1. la fragilità del rapporto con la scuola da parte dei giovani, un fenomeno che fa più danni al Sud, dove nel 2021 il 16,3% dei giovani ha abbandonato

prematuramente gli studi, anche se in media in Italia la dispersione scolastica raggiunge ancora il 12,7%;

2. il sistema di istruzione e formazione italiano appare oggi come un motore educativo che per molti aspetti sembra funzionare al contrario e che ha prodotto il più alto numero di NEET in Europa, oltre 2 milioni, di cui il 23,1% nella fascia di età 15-29 anni. In sei regioni italiane i NEET sono già stati superati: in Puglia, per ogni due giovani occupati ce ne sono altri tre che non lavorano e non studiano; a livello nazionale, c'è un divario di soli 8 punti percentuali tra giovani occupati e NEET;
3. L'Italia è tra i Paesi europei con il più alto tasso di disoccupazione giovanile. A giugno 2014, la quota di giovani disoccupati nella fascia di età 15-24 anni rispetto al totale dei giovani attivi (occupati e disoccupati) era pari al 42,4% (ISTAT, 2014).

Non è un caso che, nel valutare il Programma Nazionale di Riforma presentato dal nostro Paese per il 2014, il Consiglio dell'Unione Europea abbia raccomandato all'Italia di "rafforzare e ampliare la formazione pratica" nell'istruzione secondaria superiore e terziaria, "incrementando l'apprendimento basato sul lavoro e l'istruzione e la formazione professionale", aspetti ritenuti cruciali per garantire una transizione agevole dalla scuola al lavoro e per sostenere l'occupabilità e l'inserimento professionale dei giovani. Negli ultimi due anni, i diversi strumenti di applicazione dell'apprendimento basato sul lavoro operanti nel nostro sistema - compreso lo sviluppo professionale di docenti e formatori in funzione di un'adeguata preparazione all'insegnamento in contesti lavorativi - sono stati oggetto di una profonda riforma, con particolare attenzione alla formazione in apprendistato, coinvolgendo le parti sociali, le imprese e gli enti di formazione professionale e stimolando l'innovazione e l'imprenditorialità, la cui portata innovativa è certamente di immediato e notevole valore e il cui impatto in termini di occupabilità è già evidente e potrà dispiegarsi pienamente nel medio e lungo periodo.

Il Decreto Legislativo n. 81 del giugno 2015, attuativo del cosiddetto "Jobs Act", rappresenta il nuovo quadro di riferimento generale dell'istituto e contiene diverse novità nella sua applicazione: l'intervento del legislatore, insieme ad altri

aspetti, mira proprio a rilanciare l'apprendistato, un istituto che storicamente ha stentato a decollare nel nostro Paese e che attualmente presenta il seguente quadro:

- 27
- a. in Italia ci sono in media circa 410.000 rapporti di lavoro in apprendistato attivi in un anno (dati provvisori 2015);
  - b. il 95% di questi (oltre 390.000) è rappresentato dall'apprendistato professionalizzante, utilizzato come forma di contratto di inserimento lavorativo (ISFOL e INPS, 2016). Le modalità contrattuali con finalità prevalentemente formative (apprendistato di primo e terzo livello) rimangono ai margini. L'età media degli apprendisti è di 25 anni (dati 2015), con una tendenza al progressivo innalzamento, dovuta sia al più tardivo ingresso nel mercato del lavoro dei giovani italiani, sia al limitato utilizzo nel nostro ordinamento di tipologie di apprendistato per la qualifica e l'alta formazione.

Infine, vanno menzionati gli strumenti di programmazione 2014-2020 in materia di capitale umano, occupabilità, istruzione, formazione e mercato del lavoro, sia il PON "Sistemi di politiche attive per l'occupazione" che il PON "Per la scuola - Competenze e ambienti per l'apprendimento", nonché i diversi programmi operativi adottati a livello regionale, opzioni che intervengono significativamente sull'ampliamento degli istituti di apprendimento basati sul lavoro nei sistemi di istruzione e formazione professionale secondaria superiore e sul rafforzamento dell'istruzione terziaria professionale. Inoltre, in attuazione della Raccomandazione sulla Garanzia per i Giovani, il nostro Paese ha previsto l'adozione di un PON dedicato, l'"Iniziativa Occupazione Giovani", che prevede azioni dirette a favore dei giovani NEET - tra cui, in particolare, per quanto ci riguarda, il sostegno all'apprendistato e ai tirocini extracurriculari anche in mobilità geografica.

In ogni caso, l'azione legislativa più importante intrapresa dall'Italia in materia di riconoscimento delle competenze a livello nazionale, in collegamento con il sistema europeo, è stata l'emanazione del Decreto 5 gennaio 2021 - "Sistema nazionale di certificazione delle competenze: Linee guida per l'interoperabilità degli enti pubblici preposti", che fornisce lo scenario generale di governance e i principi dell'attuale sistema nazionale, il repertorio dei documenti relativi al processo di riconoscimento delle competenze e quello dei livelli essenziali delle

prestazioni del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

(Per una panoramica completa dell'apprendistato in Italia:  
[http://www.sistemaduale.lavoro.gov.it/news/Documents/Vademecum\\_Sistema\\_Duale.pdf](http://www.sistemaduale.lavoro.gov.it/news/Documents/Vademecum_Sistema_Duale.pdf))

28

Il CEDEFOP, nella sua recente pubblicazione "Guardare indietro per guardare avanti. Preparare il futuro dell'istruzione e della formazione professionale in Europa 2020-30", ha guidato il dibattito pubblico sul futuro del lavoro, dell'istruzione e della formazione: Globalizzazione, digitalizzazione, migrazione, demografia ed economia verde sono le sfide che alimentano il dibattito, in un contesto in cui la disoccupazione, la sottoccupazione, le disparità tra le competenze delle persone e i posti di lavoro disponibili e il calo dei redditi minacciano la coesione e il modello sociale delle società europee. È in questo contesto che gli Stati membri dell'UE stanno lavorando a più stretto contatto, promuovendo un confronto e un'armonizzazione sempre più significativi tra i sistemi di formazione dei diversi Paesi, che è appunto il pilastro metodologico del progetto del Master.

## b2. Polonia

In Polonia, il regime di apprendistato applicabile al settore dell'istruzione e della formazione professionale prevede che gli apprendisti abbiano almeno 15 anni e non più di 18 (Legge polacca sul Codice del Lavoro e regolamenti esecutivi). Pertanto, la preparazione professionale è rivolta a lavoratori minorenni.

Il coordinamento dei programmi di apprendistato in Polonia spetta ai datori di lavoro e alle scuole professionali. La scuola offre la formazione teorica, mentre la pratica viene svolta presso il datore di lavoro. Tuttavia, tutte le attività di apprendistato fanno capo al Ministero dell'Istruzione, che contribuisce all'elaborazione degli standard di formazione e apprendimento, nonché all'aggiornamento della classificazione delle professioni (qualifiche). Anche il Ministero del Lavoro contribuisce alla classificazione di cui sopra, fornendo le professioni e le specializzazioni del mercato del lavoro. L'Associazione polacca dell'artigianato è responsabile dei programmi di apprendistato nell'artigianato, supervisionando i processi e lo sviluppo dell'esame professionale (136 professioni

*Progetto n.: 2019 1-RO01-KA202-063055*

*Questo Progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo documento riflette soltanto la visione dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.*

artigianali). Le camere dell'artigianato supervisionano anche lo sviluppo dei programmi di formazione professionale, la formazione in azienda e la comunicazione tra tutti gli attori coinvolti nell'apprendistato. Le camere dell'artigianato conducono gli esami e l'Associazione dell'artigianato polacco supervisiona il processo di valutazione delle qualifiche degli apprendisti e sviluppa gli standard d'esame. Nessun'altra camera ha tali diritti in Polonia, sebbene anche altre camere siano coinvolte in programmi di apprendistato.

Purtroppo, i programmi di apprendistato non sono una pratica comune in Polonia. Sebbene ci siano molte scuole tecniche in Polonia, non molte di esse offrono apprendistati per imparare sul posto di lavoro. La situazione sta lentamente cambiando, ma c'è ancora molto da fare. Inoltre, lo status di apprendista, pur non frequentando la scuola, non è comune in Polonia. L'apprendista è organizzato durante gli anni della scuola professionale o direttamente dopo il completamento di un corso professionale a scuola, ma prima di ricevere un diploma di completamento dell'istruzione.

Coloro che partecipano all'apprendistato ricevono un salario che viene fornito dal datore di lavoro. Il datore di lavoro copre anche l'assicurazione sociale. È possibile ottenere un rimborso dal Fondo per il lavoro del governo e dall'Associazione polacca dell'artigianato. Il discente (apprendista) firmerà un contratto di lavoro fornito dal datore di lavoro. Il documento segna un impiego formale che può essere elencato in un curriculum professionale. Nel caso in cui il datore di lavoro sia un artigiano, deve essere notificata anche la camera dell'artigianato competente.

La durata di un apprendistato completo in Polonia è di 3 anni. Si chiama preparazione professionale di un giovane lavoratore. Il numero di ore di lavoro (o di formazione) sul posto di lavoro dipende dalla professione ed è specificato nel curriculum di istruzione professionale emanato dal regolamento del Ministero dell'Istruzione. Tuttavia, il regolamento del 16 maggio 2019 definisce il numero minimo di ore, che è di 970 ore (durante i 3 anni) o il 60% della durata totale del programma di apprendistato - questo dipenderà in ultima analisi dall'accordo firmato dal datore di lavoro e dalla scuola professionale. Non esiste un regolamento (quadro giuridico) sull'equilibrio tra tempo di formazione e tempo di lavoro, quindi dovrebbe essere deciso individualmente e regolato da principi separati. Tuttavia,

esiste il Regolamento sulla preparazione professionale degli apprendisti e sulla loro retribuzione (2019, §1.2), che implica che per essere qualificati per il lavoro, l'istruzione professionale deve includere:

30

- a) formazione professionale pratica organizzata presso il datore di lavoro e
- b) formazione teorica aggiuntiva - sul posto di lavoro o presso la scuola professionale/il centro di formazione.

Chiunque impartisca l'apprendimento teorico per l'apprendistato deve possedere una qualifica pedagogica.

In termini di organizzazione della formazione teorica dell'apprendista, è il datore di lavoro che si occupa della formazione teorica. L'apprendistato è programmato per 5 giorni alla settimana secondo il seguente schema nei 3 anni di apprendistato:

1° anno: 1 giorno in azienda e 4 giorni presso la scuola professionale/centro di formazione

Anno 2: 2 giorni in azienda e 3 giorni presso la scuola professionale/centro di formazione

Anno 3: 3 giorni in azienda e 2 giorni presso la scuola professionale/centro di formazione

È possibile introdurre alternanze allo schema sopra descritto, ad esempio 2 settimane in azienda e 2 settimane a scuola/centro. L'alternanza dipende dall'accordo tra la scuola professionale e il datore di lavoro coinvolto nel programma di apprendistato, ma anche dall'anno di apprendimento.

Il piano di formazione è frutto di accordi tra la scuola professionale e il datore di lavoro, ma una base di programma elaborata dal Ministero dell'Istruzione definisce l'ambito di formazione coperto.

Il completamento di un programma di apprendistato in Polonia dà luogo a un certificato o a un diploma. Il completamento della scuola professionale dà luogo a un certificato. Il completamento delle qualifiche professionali dà luogo a un diploma o a un certificato di formazione professionale. In ogni caso, e dal 2019, ogni

studente di istruzione e formazione professionale deve superare l'esame professionale (di qualifica) per le qualifiche professionali: presso le Commissioni d'esame regionali se si tratta di una qualifica non artigianale, presso la Camera dell'Artigianato se si tratta di una qualifica artigianale. Tutti gli apprendisti che superano l'esame ricevono una qualifica al livello NQF/EQF 3.

La qualifica ottenuta al livello NQF/EQF 3 non dà diritto all'ammissione agli istituti di istruzione superiore. L'istruzione post-primaria (scuola secondaria) completata con l'esame "Matura" è necessaria per continuare gli studi a livello superiore in Polonia.

Una nota interessante è che se un apprendista non supera l'esame professionale finale, il datore di lavoro coinvolto nel programma di apprendistato non riceverà la sovvenzione dei costi di formazione che viene erogata alla fine del programma.

In conclusione, la formazione in azienda è un'opportunità, soprattutto in considerazione del fatto che in Polonia di anno in anno diminuiscono i diplomati delle scuole professionali.

Per una panoramica completa sull'apprendistato in Polonia, si consiglia di consultare la seguente letteratura:

Entrepreneur's guide to internships and apprenticeships in Poland by Maciej Gruza, Warszawa 2018, Edition II, published by Polish Agency for Enterprise Development. Publication available in Polish at: <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/praktyki%20i%20stae%20zawodowe.%20poradnik%20dla%20przedsibiorcy.pdf>

POLISH REGULATION OF THE COUNCIL OF MINISTERS of 1 February 1974 on the principles of organisation in workplaces of practical vocational training for pupils of vocational schools. Publication available in Polish at: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740090053>

Vocational preparation of juvenile workers: Poland. Reference year 2019. 2022 CEDEFOP. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/vocational-preparation-juvenile-workers#group-duration-2019>

### b3. Romania

In Romania, il regime di apprendistato è regolato dalla Legge n. 279/2005 sull'apprendistato sul lavoro, ripubblicata, con successive modifiche e integrazioni HG n. 855/2013 per l'approvazione delle Norme metodologiche per l'applicazione delle disposizioni della Legge.

L'apprendistato è definito come la formazione professionale svolta sul luogo di lavoro sulla base di un contratto di apprendistato, per persone di età superiore ai 16 anni. Pertanto, in combinato disposto con le disposizioni del Codice del Lavoro, l'apprendistato si applica alle persone che hanno la capacità di lavorare e non ha limiti di età. Chiunque voglia acquisire una nuova qualifica sul lavoro può acquisire lo status di apprendista.

I programmi di apprendistato in azienda possono svolgersi solo sulla base di un contratto di apprendistato (contratto speciale) stipulato nelle forme stabilite dalla legge. Secondo le disposizioni di legge (art. 4 dell'H.G. n. 855/2013), qualsiasi datore di lavoro che voglia organizzare programmi di apprendistato sul posto di lavoro deve contattare l'Agenzia per il lavoro della Contea e comunicare questi contratti all'Ispettorato territoriale del lavoro per l'apprendistato. Entrambe le istituzioni dipendono dal Ministero del Lavoro.

La formazione professionale svolta sul luogo di lavoro sulla base di un contratto di apprendistato è organizzata su iniziativa dei datori di lavoro, da enti di formazione professionale autorizzati ai sensi dell'O.G. n. 129/2000 sulla formazione professionale degli adulti, ripubblicata con successive modifiche e integrazioni.

In pratica, questo tipo di formazione si svolge in modo simile ad altri programmi di qualificazione, riqualificazione di quelli accreditati che si concludono con un esame e un certificato di laurea che attesta l'acquisizione di una qualifica in un lavoro con un codice occupazionale (COR) simile a quello dell'ESCO - European Skills and Competences, Qualifications and Occupations (Capacità e competenze europee, qualifiche e occupazioni).

Il datore di lavoro che gestisce i programmi di apprendistato sul posto di lavoro deve designare un coordinatore dell'apprendistato. La legge stabilisce anche i criteri che questo coordinatore di apprendistato (un dipendente del datore di lavoro o anche l'imprenditore/titolare dell'azienda) deve soddisfare: è qualificato nella rispettiva mansione, esercita l'occupazione o l'attività per la quale è organizzato il programma di apprendistato, ha un'esperienza minima di 2 anni. Sempre per legge,

sono stabiliti i diritti e gli obblighi del coordinatore dell'apprendistato all'interno dell'azienda:

- 33
- a) collaborare con l'ente di formazione per l'organizzazione della formazione professionale dell'apprendista;
  - b) sviluppare insieme all'ente di formazione il piano di attività dell'apprendista, sulla base dello standard occupazionale corrispondente alla professione;
  - c) guidare l'apprendista e supervisionare l'attuazione del piano di attività;
  - d) preparare mensilmente, sulla base del piano di attività, il rapporto di monitoraggio del piano di attività dell'apprendista.

### **Fasi / passaggi per completare un programma di apprendistato sul posto di lavoro:**

- I. Il datore di lavoro comunica i posti di lavoro vacanti all'Agenzia per l'impiego della contea.
- II. Conclude il contratto di apprendistato, per i periodi seguenti:
  - 6 mesi per le qualifiche di livello 1;
  - 12 mesi per le qualifiche di livello 2;
  - 24 mesi per le qualifiche di livello 3;
  - 36 mesi per le qualifiche di livello 4.

La durata minima del programma di formazione professionale attraverso l'apprendistato sul posto di lavoro (ore di formazione teorica e pratica), per livelli di qualifica:

- \* 180 ore per la qualifica di livello 1;
- \* 360 ore per la qualifica di livello 2;
- \* 720 ore per la qualifica di livello 3;
- \* 1.080 ore per la qualifica di livello 4.

- Il tempo assegnato al programma di formazione professionale è correlato allo scopo, agli obiettivi e ai contenuti della formazione teorica e pratica.

- III. Istituire internamente un coordinatore dell'apprendistato (che abbia l'esperienza professionale precedentemente menzionata).

- IV. Stipula un contratto per la fornitura di servizi di formazione professionale con un fornitore autorizzato o si autorizza come fornitore di formazione professionale..
- V. Concludere l'accordo con l'Agenzia del Lavoro, entro 30 giorni lavorativi dalla data di scadenza del periodo di prova, per la concessione di 2250 lei/mese per l'intera durata del programma di apprendistato..
- VI. Completamento del programma di apprendistato.

- Sostenere e promuovere l'esame di laurea per l'ottenimento del certificato di qualifica professionale,
- L'esame di diploma del programma di qualificazione è organizzato dalla commissione di autorizzazione, al termine del quale l'apprendista riceve un certificato di qualificazione riconosciuto a livello nazionale.

In Romania, ogni persona legalmente abile al lavoro e in cerca di un'occupazione può chiedere all'Agenzia del lavoro di essere registrata per partecipare a un programma di apprendistato. Il formato della richiesta indirizzata all'Agenzia è regolato dalla legge, così come i documenti che devono essere presentati.

Il datore di lavoro che organizza programmi di apprendistato sul posto di lavoro può ottenere un sussidio dall'AJOFM, ma deve stipulare un accordo in tal senso (artt. 33-37 della HG 855/2013 con modifiche e integrazioni).

Coloro che partecipano all'apprendistato ricevono un salario che viene corrisposto di conseguenza con un salario minimo brut per un programma di lavoro di 8 ore al giorno, 40 ore a settimana. Ai giovani apprendisti (di età compresa tra i 16 e i 18 anni) si applicano norme specifiche per la tutela sul posto di lavoro.

Il finanziamento dei programmi di formazione professionale attraverso l'apprendistato sul posto di lavoro può essere ottenuto da diverse fonti: datori di lavoro, sponsorizzazioni, fondi europei e/o dal bilancio statale. La legge prevede inoltre che, se il datore di lavoro stipula un contratto di apprendistato, può

beneficiare di un importo di 2.250 lei/mese, erogato dal bilancio dell'assicurazione contro la disoccupazione nel limite dei fondi stanziati a tale scopo.

I dati forniti dal Ministero del Lavoro indicano che dal 2006 sono stati stipulati 6847 contratti di apprendistato:

- nel periodo 2006-2010 sono stati stipulati solo 41 contratti di apprendistato con un solo datore di lavoro;
- nel 2012 sono stati stipulati 60 contratti;
- nel 2013-2015 sono stati stipulati 365 contratti di apprendistato;
- nel 2016 sono stati stipulati 167 contratti di apprendistato;
- nel 2017 sono stati stipulati 431 contratti di apprendistato;
- nel 2018 sono stati stipulati 3364 contratti di apprendistato;
- nei primi 6 mesi del 2019 sono stati stipulati 2419 contratti di apprendistato;

La ragione dell'aumento dei contratti di apprendistato stipulati negli ultimi anni rispetto agli anni precedenti risiede nella semplificazione delle regole grazie alle modifiche introdotte dai successivi cambiamenti nel 2017, 2018, 2019:  
<https://www.anofm.ro/index.html?agentie=&categ=1&subcateg=6> .

Per una panoramica completa sull'apprendistato in Romania, si consiglia di consultare la seguente letteratura:

- [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Munca/2018/20181207-Lege-279-2005\\_ucenicia\\_la\\_locul\\_munca.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Munca/2018/20181207-Lege-279-2005_ucenicia_la_locul_munca.pdf)
- [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/HOT\\_nr\\_855-2013\\_20122019.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/HOT_nr_855-2013_20122019.pdf)
- <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship-workplace>

#### b4. Spagna

In Spagna, le amministrazioni pubbliche sono sempre più impegnate a promuovere la formazione professionale, in particolare nella modalità duale. In particolare, il 1°

Piano strategico per la formazione professionale nel sistema educativo 2019-2022 stabilisce tra i suoi obiettivi quelli di Promuovere il coinvolgimento, la collaborazione e la fiducia di tutti i settori coinvolti per ottenere una VET che crei valore e Sviluppare il modello di VET duale. Questo Piano strategico è completato dal Piano di modernizzazione dell'istruzione e della formazione professionale (luglio 2020) e dai regolamenti creati dalle Comunità autonome per dare un ruolo importante agli organismi intermedi.

Il ruolo delle aziende è quello di promuovere la Dual VET e devono difendere gli interessi dei membri e degli studenti, implicando una stretta relazione per cercare di influenzare la regolamentazione, l'offerta di cicli di formazione in modalità duale o la possibilità di includere la formazione complementare.

Pertanto, le funzioni di un'azienda per facilitare questo processo possono essere ricavate nei seguenti ambiti:

- - Ricerca: ricerca preventiva sulle normative vigenti, sui centri educativi e sull'offerta formativa, nonché ipotesi sulle esigenze, le opportunità e i dubbi che le aziende partner possono avere.
- - Divulgazione: pubblicizzare il modello di formazione professionale duale, diffondere i benefici di questo modello e i vantaggi che porta alle aziende e agli studenti. Oltre a chiarire i dubbi ed eliminare le paure.
- - Rilevare le esigenze: scoprire le necessità di ogni settore e di ogni partecipante, per poter consigliare e gestire meglio la promozione della formazione professionale duale.
- - Consulenza: sia al personale tecnico, sia ai tutor aziendali o all'azienda stessa con supporto amministrativo sulle questioni di reclutamento.
- - Intermediazione: fare da ponte tra le aziende e i centri di formazione e l'amministrazione.
- - Follow-up: i tecnici monitorano lo stato di avanzamento del programma e aiutano a risolvere eventuali problemi che possono sorgere durante il suo svolgimento. Inoltre, generano una sorta di lista di controllo e di indicatori che consentono di verificare che il progetto stia procedendo come previsto o, se necessario, di adottare misure correttive nel progetto attuale o in quelli futuri.

Per essere efficaci, i programmi WBL per i giovani richiedono il coinvolgimento delle parti sociali a livello nazionale, regionale e locale:

- - A livello nazionale, possono consigliare e informare i programmi di IFP per migliorarne l'efficacia.
- - A livello regionale, possono occuparsi di specifiche disposizioni istituzionali o settoriali, come l'interazione tra gli istituti di IFP e i luoghi di lavoro, compresi i giovani e le persone con disabilità.
- - A livello locale, gli istituti di IFP dovrebbero interagire con le imprese che offrono ai giovani esperienze di formazione professionale continua..

Le parti sociali, come le camere di commercio, possono condurre revisioni periodiche su come queste imprese possono interagire e sostenere efficacemente la FPC, a beneficio del bene comune.

In termini di occupazione, va notato che la maggior parte delle imprese nei Paesi del Sud del Mediterraneo sono piccole e micro imprese, come ad esempio in Spagna. Queste non sono le posizioni più rappresentate nei modelli WBL dei Paesi europei. È probabile che queste posizioni più piccole preferiscano un modello di apprendistato "tradizionale" per soddisfare le loro esigenze e competenze, il che porta a molte considerazioni sul WBL.

In termini di occupazione, va notato che la maggior parte delle imprese nei Paesi del Sud del Mediterraneo sono piccole e micro imprese, come ad esempio in Spagna. Queste non sono le posizioni più rappresentate nei modelli WBL dei Paesi europei. È probabile che queste posizioni più piccole privilegino un modello di apprendistato "tradizionale" per soddisfare le loro esigenze e competenze, il che porta a molte considerazioni sul WBL.

- - In primo luogo, la corrispondenza tra i modelli strutturati di WBL e la capacità di questi compiti di fornire la portata e la qualità dell'esperienza WBL è limitata. Potrebbero essere necessari modelli, come l'apprendistato di gruppo, per ridurre l'onere amministrativo delle piccole imprese e fornire agli apprendisti una maggiore esperienza.
- - In secondo luogo, queste imprese potrebbero non interagire efficacemente con gli istituti di formazione professionale. Pertanto, queste organizzazioni devono contattare le imprese, interagire con loro e sostenerle per rendere efficace l'attuazione dell'IFP.
- - In terzo luogo, l'ambito e la disponibilità di questi posti di lavoro potrebbero non corrispondere ai requisiti dei corsi intrapresi dagli studenti.

Pertanto, è importante considerare come utilizzare al meglio questi piccoli tirocini, contribuire al WBL e ottenere il sostegno degli istituti TVET..

Tutto questo può essere supportato da:

38

- Mettere in atto misure di sostegno per rendere l'apprendimento in azienda più attraente e accessibile alle PMI.
- Trovare il giusto equilibrio tra le esigenze delle imprese di formazione su competenze specifiche e la necessità generale di migliorare l'occupabilità dei discenti.
- Attirare le aziende esperte ad assumere tirocinanti come opinion leader per le aziende inesperte.
- L'azienda accompagna quando non c'è esperienza nella formazione dei tirocinanti.
- Motivare e aiutare le aziende a nominare esperti/consulenti.
- Sviluppare strumenti di supporto alla formazione per le aziende.
- Promuovere la trasparenza tra WBL e altri percorsi formativi e di carriera.
- Migliorare l'immagine della formazione in alternanza e dell'apprendistato promuovendo l'eccellenza.
- Fornire servizi di consulenza professionale per consentire ai giovani di fare scelte informate.
- Fornire un chiaro quadro di garanzia della qualità a livello di sistema, fornitori e aziende, fornendo un feedback sistematico.
- Garantire che il contenuto dei programmi di formazione professionale per i giovani risponda alle mutevoli esigenze delle imprese e della società.
- Promuovere la fiducia e il rispetto reciproci attraverso una cooperazione regolare tra i partecipanti alla formazione professionale.
- Garantire una valutazione equa, accurata e affidabile dei risultati dell'apprendimento.
- Sostenere lo sviluppo professionale continuo dei formatori nelle imprese e migliorare le loro condizioni di lavoro.
- Sviluppare un quadro giuridico chiaro e rigoroso affinché le parti coinvolte nella formazione professionale possano operare in modo efficace e garantire i diritti e gli obblighi delle parti.

- Stabilire un dialogo strutturato e continuo tra tutte le parti coinvolte nella formazione professionale, compreso un metodo trasparente di coordinamento e di decisione..
- Condividere costi e benefici a vantaggio reciproco dell'azienda, dell'istituto di IFP e degli studenti/tirocinanti.
- L'IFP consente alle imprese di
- Soddisfare i singoli allievi e preparare i potenziali dipendenti con solide conoscenze teoriche che contribuiscono alla "freschezza" dell'azienda. Infatti, l'accoglienza dei giovani garantisce il futuro di queste aziende.
- Abbinare i tirocinanti alle competenze specifiche necessarie per il loro futuro impiego.
- Adattare i contenuti della formazione alle esigenze del mercato del lavoro in costante evoluzione.
- Ridurre i costi di assunzione e rendere redditizi gli investimenti.
- Durante il periodo di formazione, i tirocinanti sono produttivi e creano il prodotto o il servizio che l'azienda vuole offrire..

## References

Perez Manzano, Angela (2018). *El aprendizaje basado en el trabajo en España desde la perspectiva europea*. Valladolid.

Secretaría de Estado de empleo y economía social (2020). *Jóvenes y mercado de trabajo*. Madrid

Perez Manzano, Angela (2018). *El aprendizaje basado en el trabajo en España desde la perspectiva europea*. Valladolid.

Secretaría de Estado de empleo y economía social (2020). *Jóvenes y mercado de trabajo*. Madrid.

<https://dqempresas.es/rrhh/certificar-tus-soft-skills/>

<https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/8446686/06/17/Sirven-de-algo-las-practicas-laborales-Cinco-ventajas-de-ser-becario.html>

[https://jfforg-prod-new.s3.amazonaws.com/media/documents/WBL\\_Principles\\_Paper\\_062416.pdf](https://jfforg-prod-new.s3.amazonaws.com/media/documents/WBL_Principles_Paper_062416.pdf)

<https://jfforg-prod-new.s3.amazonaws.com/media/documents/WBL-one-page-061516.pdf>

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/aprendices-para-los-trabajos-del-futuro/>

<https://abogados-borreguero.es/ventajas-e-inconvenientes-de-los-contratos-para-la-formacion>

[https://unevoc.unesco.org/pub/guidelines\\_wbl\\_report.pdf](https://unevoc.unesco.org/pub/guidelines_wbl_report.pdf)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0275&from=EN>

<https://dual-t.com/contenidos/common/work-based-learning-in-europe.pdf>

## REFERENCES

### MODULI I / II

40

Bauman, Z. (2002). *Liquid modernity*.

Burke, L., Marks-Maran, D.J., Ooms, A., Webb, M., & Cooper, D. (2009). *Towards a pedagogy of work-based learning: perceptions of work-based learning in foundation degrees*. *Journal of Vocational Education and Training*, 61(1), 15-33.

Cedefop (2012). *From education to working life: The labour market outcomes of VET*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Cedefop (2015), *Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe*. Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No49, Luxembourg.

Cedefop (2017), *Looking back to look ahead Preparing the future of vocational education and training in Europe 2020-30*, Nota Informativa - 9123 EN.

Cedefop (2017), *Skill set and match: Promoting Learning and Work*, magazine Publication n 9122, Thessaloniki

Cedefop (2014). *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes (Uso della convalida in azienda per lo sviluppo delle risorse umane e l'avanzamento di carriera)*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Serie di riferimento Cedefop; N. 96.

Cedefop; Commissione europea (2016). *European guidelines for validating non-formal and informal learning (Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale)*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni.

Cedefop: *Europass*: Cedefop: Documenti Europass: *curriculum vitae*:

Council of the European Union (2012). *Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning*. Official Journal of the Euro Union , C 398, 22.12.2012, pp. 1-5.

Costa, M. (2016). *Capacitare l'innovazione. La formatività dell'agire lavorativo (Enable innovation. The formality of working action)*.

Cresson E. (1995), „*White Paper: Teaching and Learning in the Knowledge Society* ", European Commission, Brussels.

European Commission (2010), *'The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020'*, Bruges.

European Commission (2013). *Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers.*, European Council 7-8 February 2013, Brussels.,

European Commission, *Work Based learning in Europe: Practices and Policy Pointers*, 2014. Marcone V. M., (2019) *The Principle of "Formativity" in Work-Based Learning processes* Margiotta U., (2015). *Teorie della formazione* ,Carocci Ed. Roma

Progetto n.: 2019 1-RO01-KA202-063055

Questo Progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo documento riflette soltanto la visione dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi cosa sia fatta delle informazioni in esso contenute.

- Morgan J., (2014). *The Future of Work*. New York, Wiley.
- Perotti E., (2015). *Work-based learning in Europe*. NetWBL WBL National Conference "Work-based learning: perspectives and potential". Rome
- Sen A.K. (1983), "Development: Which Way Now?" *Economic Journal* n 93, Sen A.K. (1984), *Resources, Values and Development*,: Basil Blackwell, Oxford
- Sen A. K. (1999), *Development As Freedom*, University Press, Oxford
- <http://ec.europa.eu>.
- <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/bruges-communiqu-enhanced-european-cooperation-vocational-education-and-training>
- <http://liti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php>
- [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/553/4054\\_it.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_it.pdf)
- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:398:FULL&from=IT.pdf>
- <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002136/213605e.pdf>
- <http://europass.cedefop.europa.eu/it/home>
- <https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/curriculum-vitae>
- <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/valuation-non-formal-and-informal-learning>

## REFERENCES

### MODULE III

42

*Ministerial Order, n.455 / 1997 (Establishment of Permanent Territorial Centers) Law of 27December 2006, n. 296*

- *Ministerial Decree, 25 October 2007 (Reorganization of permanent territorial centers for adult education and evening courses)*

- *Law of 27 December 2006, n. 296 (2007 Finance Law, see art.1, paragraph 632)*

- *Law of 28 June 2012, n. 92 (Reform of the labor market with a view to growth)*

- *Decree of the President of the Republic, 29 October 2012, n. 263 (General rules for the redefinition of the didactic organization of adult education centers, including evening courses)*

- *Legislative Decree no. 13/2013 (Definition of general rules and essential levels of performance for the identification and validation of non-formal and informal learning and of the minimum service standards of the national skills certification system)*

- *Decree-Law 20 March 2014, n. 34 Urgent provisions to favor the relaunch of employment and for the simplification of obligations for businesses.*

- *Interministerial Decree, 12 March 2015 (Guidelines for the transition to the new system, Activityplan for the innovation of Adult Education, P.A.I.D.E.I.A)*

- *Interministerial Decree, 30 June 2015 (Definition of an operational framework for the national recognition of regional qualifications and related skills, within the National Directory of education and training qualifications and professional qualifications)*

- *Interministerial Decree, January 8, 2018 (Establishment of the national framework of qualifications issued under the National Skills Certification System)*

- *Law n.107 Buona Scuola of 13 July 2015 - PDF - Reform of the national education and trainingsystem and delegation for the reorganization of the legislative provisions in force.*

- 

1. <https://www.indire.it/progetto/modelli-innovativi-di-alternanza-scuola-lavoro/>

2. [https://www.istruzione.it/pon/avviso\\_alternanza.html](https://www.istruzione.it/pon/avviso_alternanza.html)

3. <https://www.istruzione.it/pon/>

4. [https://www.istruzione.it/pon/avviso\\_educazione-imprenditorialita.html](https://www.istruzione.it/pon/avviso_educazione-imprenditorialita.html)

5. [https://www.istruzione.it/pon/avviso\\_formazione-adulti.html](https://www.istruzione.it/pon/avviso_formazione-adulti.html)