

# EDUCATIONAL HANDBOOK “WORK- BASED LEARNING”



**Progetto:**  
**"Innovative Methodologies and PRactices On VEt"**  
**Acronimo:**  
**IMPROVE**  
**Programma:**  
**Erasmus Plus KA2 Strategic Partnerships for VET - Development of Innovation**  
**Azione n.**  
**2018-UK01-KA202-047912**

**Durata del Progetto:**  
**01/10/2018-31/03/2021**



Find An Internship (UK)  
Email: [info@findaninternship.co.uk](mailto:info@findaninternship.co.uk)  
Phone: +447519322842  
Web <http://findaninternship.co.uk>



Kainotomia (EL)  
Email: [info@kainotomia.com.gr](mailto:info@kainotomia.com.gr)  
Phone: +302410555590  
Web [www.kainotomia.com.gr](http://www.kainotomia.com.gr)



University of Turku (FI)  
Email: [communications@utu.fi](mailto:communications@utu.fi)  
Phone: +358 29 450 5000  
Web <https://www.utu.fi>



Youth Europe Service (IT)  
Email: [yes.potenza@gmail.com](mailto:yes.potenza@gmail.com)  
Phone: +39097121124  
Web [www.yespotenza.wordpress.com](http://www.yespotenza.wordpress.com)



Informamentis Europa (IT)  
Email: [info@informamentiseuropa.eu](mailto:info@informamentiseuropa.eu)  
Phone: +390823354691  
Web [www.informamentiseuropa.eu](http://www.informamentiseuropa.eu)



Euro-idea Fundacja Społeczno-Kulturalna (PL)  
Email: [euroidea.fsk@gmail.com](mailto:euroidea.fsk@gmail.com)  
Phone: +48795071528  
Web <https://euroidea.wordpress.com/>

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



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

# CONTENUTI

<b>SINTESI.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITOLO 1: OBIETTIVI DELLA POLITICA EUROPEA DELL'ISTRUZIONE.....</b>	<b>5</b>
1.1. European Education Alliance .....	5
1.2. Studi sull'Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL) in Europa .....	6
<b>CAPITOLO 2: WBL NEL REGNO UNITO E NEI PAESI PARTNER DI PROGETTO.7</b>	
2.1. Pratiche dell'Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL) nel Regno Unito..8	
2.2. Logica dell'Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL) nel Regno Unito.....9	
2.3. Alleanza strategica tra fornitori VET e PMI britanniche .....	12
2.4. Strategie e approcci di successo dell'Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL) nel Regno Unito.....17	
2.5. Pratiche dell'Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL) WBL bei paesi partner .....	19
<b>CAPITOLO 3: IMPLEMENTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO (WBL).....</b>	<b>38</b>
3.1. Buone Pratiche in termini di Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL).....	38
3.2. Perché l'Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL) è importante? .....	39
3.3. Strumenti di apprendimento per il sostenere l'implementazione dell'Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL) .....	40
3.4. Find An Internship WBL implementation Model .....	42
<b>CAPITOLO 4: SOLUZIONI PRATICHE E CONSIGLI PER UN WBL EFFICACE ...</b>	<b>47</b>
4.1. Soluzioni Pratiche per l' Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL).....	47
4.2. Find An Internship Consigli per un WBL efficace.....	49
<b>CAPITOLO 5: CONCLUSIONE.....</b>	<b>53</b>

## DI COSA SI TRATTA?

Il manuale “Work-Based Learning (WBL)” si rivolge alle parti interessate coinvolte nella promozione dell'Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL). Il manuale mette in evidenza i fattori di successo, le sfide, la metodologia, le soluzioni pratiche e i suggerimenti per un'efficace attuazione del WBL nei sistemi di Istruzione e Formazione Professionale (VET) di alta qualità. In cui la partecipazione attiva dei datori di lavoro e un forte elemento di WBL facilitano la transizione dei giovani al lavoro fornendo le conoscenze, le competenze e le skills di cui hanno bisogno per riuscire ad entrare nel mercato del lavoro.

Per realizzare questo progetto è stata creata una partnership diversificata. Queste sei organizzazioni hanno sede in tutta Europa e hanno una competenza inestimabile in materia di politica, attuazione e partecipazione in materia VET:

- **Find An Internship**, (Regno Unito Coordinatore)
- **Brahea Centre at the University of Turku** (Finlandia)
- **Euro-Idea Fundacja Społeczno-Kulturalna** (Polonia)
- **Youth Europe Service** (Italia)
- **Kainotomia** (Grecia)
- **Informamentis Europa** (Italia)

## SINTESI

Il manuale “Work-Based Learning” fornisce una linea guida sulle pratiche WBL efficaci che promuovono l'esperienza e lo sviluppo positivo degli studenti.

Questa guida esamina le sfide e le circostanze pertinenti nei sei paesi partner europei, e segue un'analisi completa delle strategie e delle pratiche di successo.

La ricerca e l'esperienza hanno permesso ai partner di sviluppare una comprensione completa dell'attuazione e delle Buone Pratiche nella realizzazione del WBL.

Il manuale affronterà queste pratiche mettendo in evidenza le caratteristiche chiave di un apprendimento basato sul lavoro di buona qualità, l'importanza del WBL e gli strumenti utili di apprendimento che ne supportano la sua attuazione. Inoltre, questo manuale si concluderà con un'ampia descrizione del modello di attuazione di FAI- Implementazione del Modello di WBL e del suo valore pratico nell'ambito del quadro Erasmus.

Infine, il manuale riassumerà i punti pertinenti e suggerirà una Raccomandazione che prende in considerazione le implicazioni del Covid-19 sul WBL.

# CAPITOLO 1: OBIETTIVI DELLA POLITICA EUROPEA DELL'ISTRUZIONE

L'obiettivo principale dell'Europa è di riprendersi dalla recente crisi economica e finanziaria. I tassi di disoccupazione sono elevati così come la competitività del mercato del lavoro. I dati di settembre 2019 per i 27 Stati membri dell'UE indicano un tasso di disoccupazione generale del 6,3% e un tasso di disoccupazione giovanile del 15,2%<sup>1</sup> (fonte: Eurostat). La crisi ha sottolineato l'importanza di ristrutturare la nostra economia e la nostra società. L'Europa vuole essere più inclusiva e più sostenibile. Per raggiungere questi obiettivi, dobbiamo essere flessibili, fornire sistemi di istruzione e formazione di alta qualità che rispondano alle esigenze dell'oggi e del domani<sup>2</sup>.

## 1.1. European Education Alliance

Per l'urgente questione del miglioramento dei sistemi educativi europei, nel 2015 il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) ha partecipato al workshop di cooperazione tra le agenzie dell'UNESCO sulle competenze. Le altre agenzie coinvolte erano: la Banca mondiale, l'Organizzazione Mondiale della Sanità, la Commissione Europea, la Fondazione Europea per la Formazione Professionale e l'Organizzazione delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Industriale. Inoltre, un'organizzazione internazionale che lavora sulle competenze e su VET. Il tema principale del workshop è stato su tre importanti punti chiave: i sistemi VET e l'impatto delle riforme sulle istituzioni e l'offerta VET; opportunità di apprendimento permanente in tutti i contesti e a tutti i livelli di istruzione e la sfida di individuare le competenze per il lavoro e l'imprenditorialità. Il workshop è stato concluso con l'accordo di tutte le parti coinvolte per condividere le informazioni e un approccio sostenibile alla mediazione delle conoscenze. Come obiettivi strategici per VET o il TVET<sup>3</sup>.



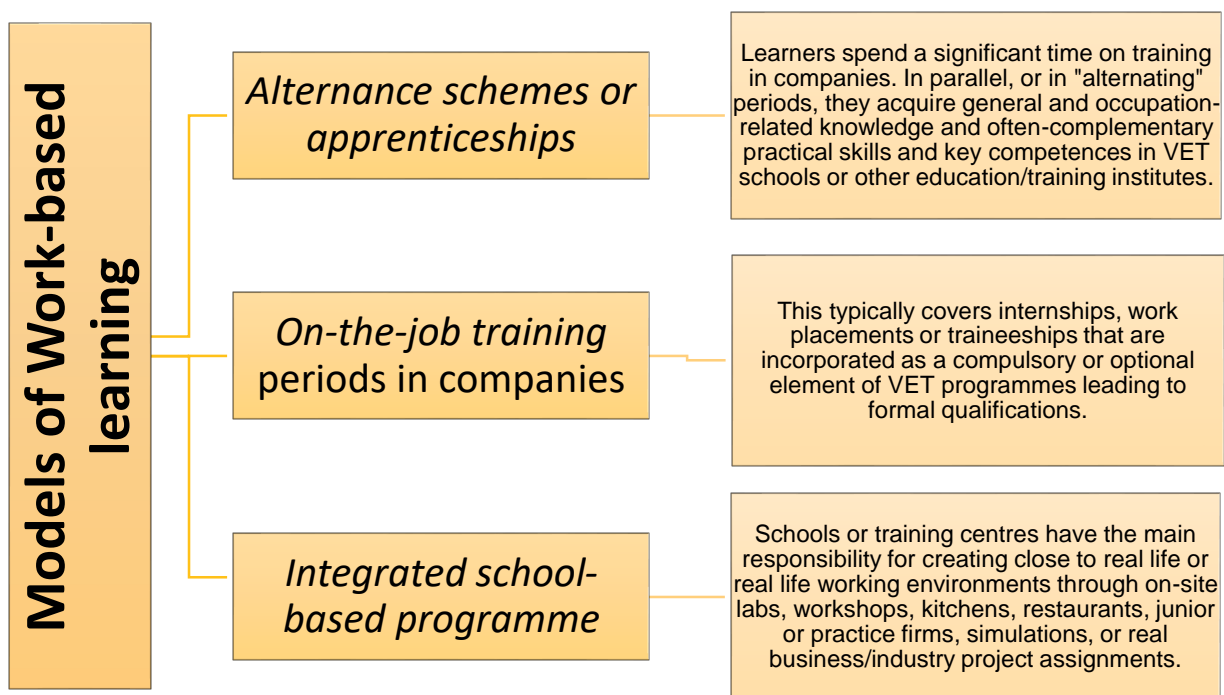
<sup>1</sup> Ec.europa.eu. (2020). [online] Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10064439/3-31102019-CP-EN>

<sup>2</sup> The European Commission adopted on 9 June 2010 a communication "A New Impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy", which proposed in broad terms a future agenda for the European VET policy.

A livello europeo, esistono molti sistemi in vigore per l'education alliance. L'European Alliance for Apprenticeships (Alleanza Europea per l'Apprendistato- EAfA) è una piattaforma multilaterale. Essa riunisce governi, imprese e organizzazioni imprenditoriali, camere dell'industria, del commercio e dell'artigianato, istruzione e formazione professionale VET, parti sociali, organismi e reti professionali nonché istituti di ricerca e gruppi di riflessione. EAfA mira a rafforzare la qualità, l'offerta e l'immagine dell'apprendistato in Europa. <sup>[4]</sup>

## 1.2. Studi sull'Apprendimento Basato sul Lavoro (WBL) in Europa

La Commissione Europea ha individuato tre modelli di WBL, attualmente in uso nel settore dell'Istruzione e della Formazione Professionale (VET):

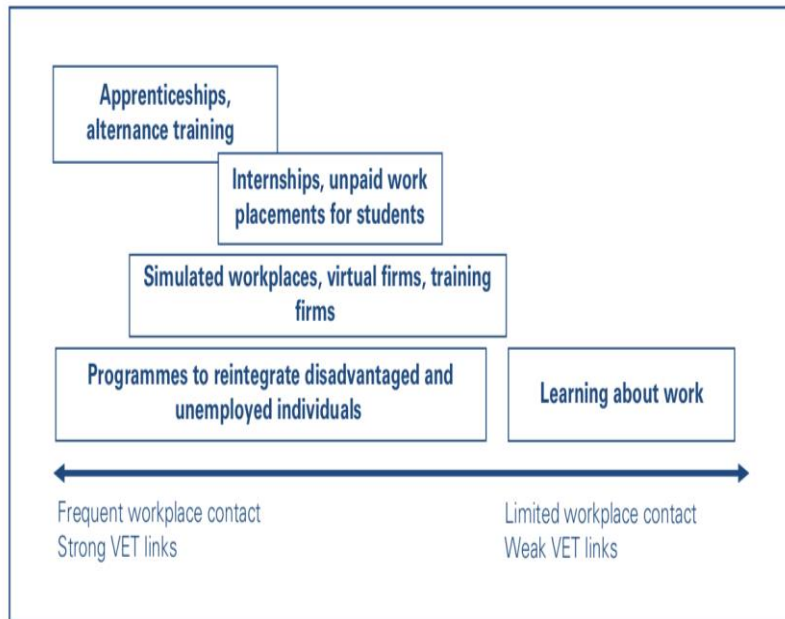


[5]

Il modello seguente illustra differenti tipi di programmi di WBL;

<sup>[4]</sup> Europa.eu. (2020). *European Alliance for Apprenticeships*. [online] Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en> [Accessed May. 2019].

<sup>[5]</sup> [HTTP://WWW.EUROPARL.EUROPA.EU/REGDATA/ETUDES/STUD/2017/602056/IPOL\\_STU\(2017\)602056\\_EN.PDF](http://www.europarl.europa.eu/regdata/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.PDF)



Source: Adapted from ETF (2013)

6

## CAPITOLO 2: APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO (WBL) NEL REGNO UNITO E NEI PAESI PARTNER DI PROGETTO

Questo capitolo mira a garantire una panoramica riguardo alcuni studi di letteratura e di casi relativi al WBL nel Regno Unito (coordinatore), in Finlandia, Grecia, Italia e Polonia. Questo lavoro fornirà al lettore e agli stakeholder l'idea di come il WBL sia implementato e apprezzato in quei paesi.

[6] [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning\\_Handbook.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning_Handbook.pdf)





delle competenze dal Livello 2 al Livello 3 e aumentando quelle con qualifiche e competenze di Livello 4 dal 29% al 40%, in combinazione con l'aumento del numero degli apprendistati <sup>[11]</sup>.

Gli apprendisti hanno di solito 16 anni o più e combinano il lavoro con lo studio per acquisire competenze e conoscenze in un lavoro specifico. Un apprendista può essere un dipendente corrente o un neo-assunto. Il finanziamento pubblico è in atto per coprire parte del costo della formazione e la valutazione di un apprendista in Inghilterra. L'apprendistato deve durare almeno un anno e fino a 5 anni, a seconda del livello che l'apprendista sta studiando.

Il livello delle skills nel Regno Unito è definito dal National Qualifications Framework (NQF) come mostrato nella figura 1

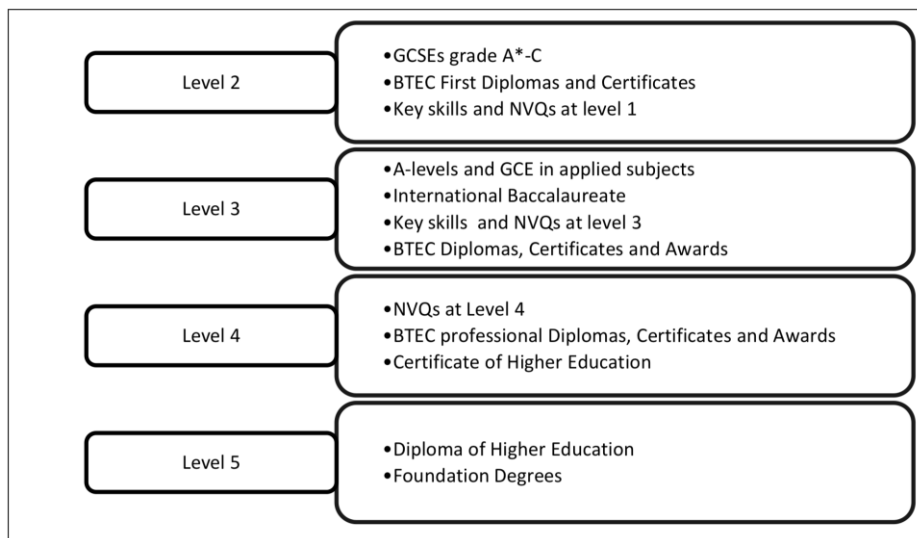


Figura 1: Livelli delle competenze, come definito dal National Qualifications Framework<sup>[12]</sup>.

## 2.2 Logica del WBL nel Regno Unito

Nel sistema di istruzione del Regno Unito, è stato segnalato un divario tra le conoscenze e le competenze necessarie sul lavoro e quelle acquisite attraverso le qualifiche<sup>[13][14][15]</sup>. In Inghilterra, l'organizzazione dell'apprendistato è attualmente in fase di radicale trasformazione

<sup>[11]</sup> Leitch, L. (2006) Leitch Review of Skills; Prosperity for all in the global economy—world class skills, Norwich: Her Majesty's Stationery Office

<sup>[12]</sup> Direct.gov. (2009) Qualifications: what the different levels mean, <[www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/QualificationsExplained/DG\\_10039017](http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/QualificationsExplained/DG_10039017)>. Accessed 20/12/2010.

<sup>[13]</sup> Eraut, M. (2004). Transfer of knowledge between education and workplace settings. In: H. Rainbird, A. Fuller and A. Munro (Eds.), Workplace Learning in Context. London: Routledge, 201-21.

<sup>[14]</sup> Stenstrom, M. L. (2006). Polytechnic graduates working life skills and expertise. In: P. Tynjala, J. Valimaa and G. Boulton-Lewis (Eds.), Higher Education and Working Life: Collaborations, Confrontations and Challenges, Amsterdam: Elsevier, 89-102.

<sup>[15]</sup> Tynjala, V., Slotte, L., Nieminen, K. and Olkinoura, L.E. (2006). From university to working life: Graduates' workplace skills in practice. In: P. Tynjala, J. Valimaa and G. Boulton-Lewis (Eds.), Higher Education and Working Life: Collaborations, Confrontations and Challenges, Amsterdam: Elsevier, 73-88.

e sostenuta da un recente impegno governativo di avviare tre milioni di nuovi apprendistati entro il 2020. Annunciata nel novembre 2014, una nuova forma di apprendistato, il Degree Apprenticeship, si estende a tutti i livelli di laurea triennale (Livello 4, 5 e 6) e di laurea magistrale (Livello 7), ed è intimamente legata agli standard professionali stabiliti da organismi professionali riconosciuti. Il finanziamento per l'apprendistato di laurea è ora incorporato in un nuovo prelievo a partire da aprile 2016 per le grandi organizzazioni con un libro paga superiore a £3 milioni, ma le organizzazioni più piccole riceveranno notevoli incentivi per adottare opportunità di Degree Apprenticeship che possono superare le spese iniziali<sup>[16]</sup>. Inoltre, la situazione economica ha avuto un impatto negativo sulla fornitura di WBL; la percentuale di studenti con posti di lavoro a tempo parziale è in aumento, a causa dell'aumento dei contributi universitari nel 2014. È stato stimato che il 61% degli studenti britannici lavorano durante il periodo, per una media di otto ore alla settimana<sup>[17]</sup>. Questa crescente incidenza dell'occupazione a tempo parziale ha esercitato pressioni sui fornitori di HE a ripensare all'offerta di WBL e creare opportunità per incorporare e riconoscere esplicitamente l'apprendimento derivato da tali esperienze di lavoro nei programmi universitari attraverso il credito accademico, "Fare di necessità virtù" <sup>[18]</sup>. Per un discente percettivo, il video qui sotto illustra quanto importante ed efficace WBL potrebbe essere nella vita dei giovani studenti nel Regno Unito.

<https://www.apprenticeships.gov.uk/#>

---

<sup>[16]</sup> BIS (2016a), Apprenticeship Levy: How it Will Work, Department for Business, Innovation and Skills, London, available at: [www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-levy-how-it-will-work/apprenticeship-levy-how-it-will-work#accessing-money-paid-under-the-apprenticeship-levy](http://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-levy-how-it-will-work/apprenticeship-levy-how-it-will-work#accessing-money-paid-under-the-apprenticeship-levy) (accessed 26 May 2016).

<sup>[17]</sup>McGregor, I. (2015). How does part-time paid work affect higher education students' studies, and what can be done to minimize any negative effects? *Journal of Perspectives in Applied Academic Practice*, 3(2), 3-14.

<sup>[18]</sup>Shaw, S. and Ogilvie, C. (2010). Making a virtue out of necessity: part time work as a site for undergraduate work-based learning. *Journal of European Industrial Training*, 34(8/9), 805-821.



**[19] EARN AND LEARN, STRAIGHT FROM SCHOOL**

*I found the confidence I needed to take the apprenticeship because I knew theatre is what I loved and where I wanted to be.*

*There's never really a typical day. There's always different working hours and different people, which is my favourite part of it.*

**HOSANNA18, TECHNICAL APPRENTICE, LONDON**

Dal punto di vista del datore di lavoro, i vantaggi di avere un apprendista è descritto come segue:

<https://www.apprenticeships.gov.uk>

- Circa l'80% dei datori di lavoro che impiegano apprendisti, concordano che rendono il posto di lavoro più produttivo.
- Ci sono più di 200 differenti apprendistato.

[19] Fire It Up. (2019). Hosanna - Royal Opera House Apprentice. [Online Video]. 17 January 2019. Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=frWp3wP4IDo&feature=youtu.be>.

[Accessed: 27 May 2019].

- L'apprendistato Medio migliora la produttività di circa £214 a settimana.
- L'apprendimento avverrà all'interno del luogo di lavoro per comodità dell'azienda .
- Attira entusiasmo, nuovi talenti per il business.
- Fornisce abilità e talento per il futuro del business.
- Non vengono pagati i contributi di assicurazione nazionale del datore di lavoro per coloro al di sotto dei 25 anni <sup>[20]</sup>.

## 2.3 Alleanza Strategica tra fornitori VET e PMI britanniche

I fornitori e gli istituti VET sono molto importanti per eliminare il livello di disoccupazione tra gli studenti (adulti e giovani). L'aspetto più importante di questa IO2 consiste nell'elaborazione di un rapporto tra fornitori/istituzioni VET e PMI britanniche. L'apprendistato è normalmente ben coperto dai quadri di governance, dalla gestione dei servizi di apprendistato all'aiuto nella ricerca di tirocini per apprendisti giovani o adulti e al sostegno alle imprese per l'assunzione di apprendisti.

Per promuovere l'apprendistato e colmare il divario tra organizzazioni e fornitori VET, il governo britannico ha introdotto un processo dettagliato:

### *Il ruolo del fornitore VET*

L'organismo di formazione ha un ruolo chiave da svolgere nel fornire una formazione al di fuori dal posto di lavoro, nel valutare i progressi compiuti verso il conseguimento delle qualifiche e nel supporto in generale durante l'apprendistato. Essi lavorano a stretto contatto con il datore di lavoro per garantire che l'apprendista riceva:

- Un programma introduttivo per l'inizio
- Un piano di formazione dettagliato (inclusa la formazione sul posto di lavoro)
- Revisioni periodiche dei progressi
- Opportunità di mettere in pratica l'apprendimento fuori dal posto di lavoro in modo che possano raggiungere le loro qualifiche/ requisiti dell'apprendistato
- Tutoraggio e sostegno generale durante l'apprendistato

Tutto questo sarà documentato in una dichiarazione di impegno che fa parte dell'Apprenticeship Agreement. Si tratta di un piano di apprendimento individuale che firmeranno il fornitore, il datore di lavoro e l'apprendista<sup>20</sup>.

### ***Ore settimanali di apprendistato***

La durata minima di ciascun apprendistato si basa sul lavoro di un apprendista di almeno 30 ore settimanali, compresa la formazione fuori dal posto di lavoro.

Tuttavia, questo non si applica in ogni circostanza. Ad esempio, le persone con responsabilità di assistenza o le persone con disabilità possono lavorare per ore settimanali ridotte. In tal caso, la durata dell'apprendistato sarà estesa per tener conto di questo aspetto.

Il tempo dedicato alla formazione fuori dal posto di lavoro dovrebbe essere almeno del 20% e dovrebbe essere incluso come parte dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro deve concedere il tempo necessario per completare l'apprendistato entro l'orario di lavoro. Se è necessario dovrebbe essere garantito un supporto con l'inglese e la matematica.

### ***Informazioni sul datore di lavoro***

Una PMI che cerca di assumere un apprendista nella propria organizzazione, per evitare di perdere tempo e risorse, dovrà contattare un fornitore VET direttamente o attraverso un'organizzazione come Find An Internship Ltd per curare l'intero processo.

Il governo ha istituito il Register of Apprenticeships Training providers, che contiene i dati e le informazioni dell'organizzazione che si occuperà della formazione e dell'apprendistato.

### ***Assunzione di un apprendista***

Ci sono diversi step per assumere un apprendista in Inghilterra:

- Scegliere il tipo di apprendistato adeguato per l'apprendista nel settore e ad un livello adeguato.

---

<sup>[20]</sup> National Apprenticeship Service (2019). A guide to apprenticeships. [online] Available at:

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/787717/Guide-to-Apprenticeships-260219-LR.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/787717/Guide-to-Apprenticeships-260219-LR.pdf) [Accessed 27 May 2019].

- Trovare un'organizzazione che offra formazione adeguata/necessaria per il tipo di apprendistato.
- Controllare i finanziamenti disponibili per il sostegno finanziario.
- Pubblicizzare la posizione dell'apprendistato.
- Scegliere l'apprendista potenziale e creare un apprenticeship agreement e una dichiarazione di impegno (commitment statement) tra le diverse parti.
- Utilizzare un'agenzia di formazione di apprendistato se non si vuole passare attraverso i processi di screening e interviste.<sup>21</sup>

### ***Pagare l'apprendistato come una piccola o media impresa***

I dati principali riguardo il pagamento per i nuovi standard di apprendistato.

- Il Governo finanzia il 90% del costo di un apprendistato per le imprese con una spesa salariale inferiore a 3 milioni di sterline.
- Il Governo finanzia il 100% dei costi di formazione per le piccole imprese che impiegano un apprendista di età compresa tra i 16 e i 18 anni. L'azienda dovrebbe impiegare meno di 50 persone per qualificarsi.
- Ci sarà un ulteriore sostegno per le imprese che formano apprendisti compresi tra i 16 e i 18 anni di età. L'azienda riceverà £ 1.000 in due rate – al terzo mese e al dodicesimo mese di apprendistato.
- Ci sarà un ulteriore sostegno per gli apprendisti di età compresa tra 19 e 24 anni che sono stati precedentemente in cura o che hanno un Local Authority Education, Health and Care piano.<sup>22</sup>

Come accennato in precedenza, i rapporti tra i fornitori VET e i datori di lavoro sono essenziali per creare un'esperienza che cambi la vita degli studenti creando un sistema di apprendimento basato sul lavoro di qualità. Nonostante l'importanza del rapporto tra le due parti, è stato

---

<sup>[21]</sup>Government Digital Service (2014). *Employing an apprentice*. [online] GOV.UK. Available at: <https://www.gov.uk/take-on-an-apprentice> [Accessed 29 Jan. 2020].

<sup>[22]</sup>Skills Funding Agency (2016). Apprenticeship standards funding rules 2016 to 2017. [online] Available at: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/604972/Apprenticeship\\_standards\\_funding\\_rules\\_2016\\_to\\_2017\\_v2\\_FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/604972/Apprenticeship_standards_funding_rules_2016_to_2017_v2_FINAL.pdf) [Accessed May 2019].

realizzato un sistema di comunicazione inefficiente. Tuttavia, ci sono molti casi in cui le comunicazioni sono costruite con successo a beneficio di discenti e datori di lavoro.

Oggi le PMI sono più aperte all'idea di assumere un apprendista rispetto a una grande organizzazione. Queste piccole organizzazioni si affidano spesso all'esperienza di una società come Find An Internship Ltd. Nel corso degli anni, l'organizzazione è riuscita ad affermarsi come facilitatore di fiducia tra gli imprenditori. L'organizzazione si occupa di tutti i documenti amministrativi, mettendo a proprio agio entrambe le parti (il datore di lavoro e lo studente) corrispondendo le giuste competenze per lo studente ed uno studente giusto per la posizione.

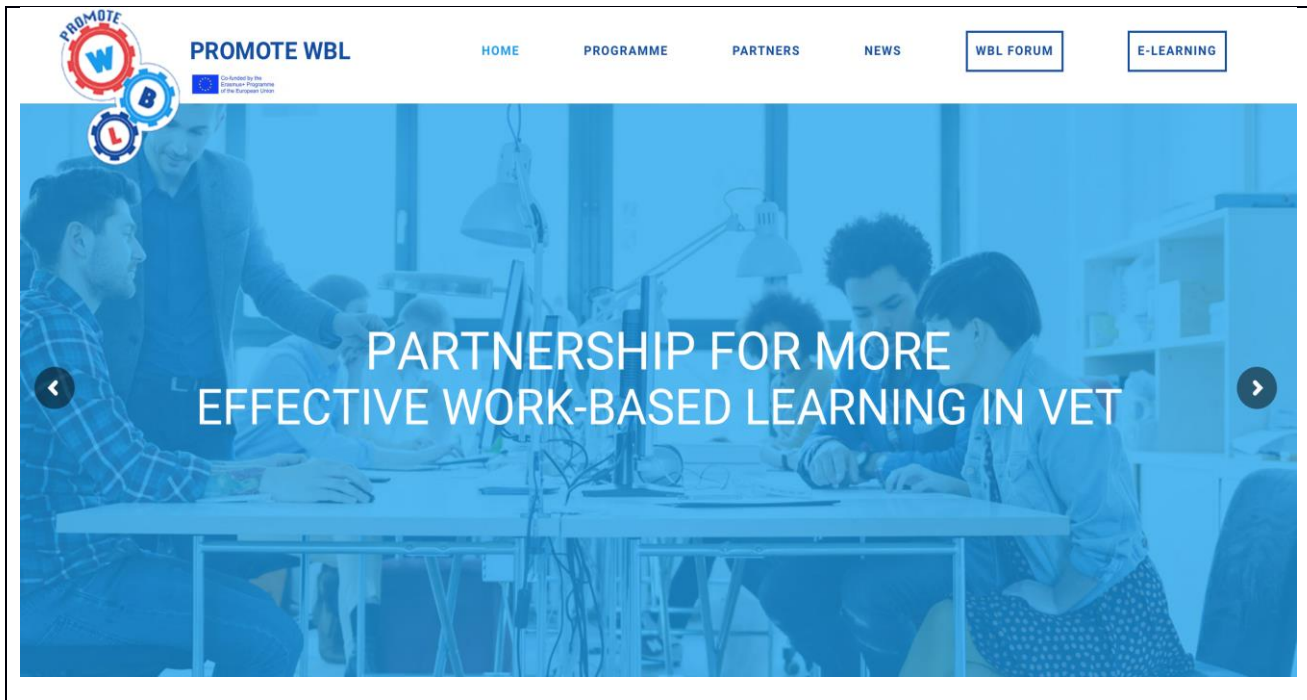
### Caso studio del WBL del Regno Unito

Esistono una varietà di pratiche disponibili per gli insegnanti, i tutor e altri professionisti VET per sostenere la crescita e la realizzazione di un apprendimento e di un apprendistato efficaci basati sul lavoro. Di seguito sono riportati esempi di progetti correlati che stanno producendo o hanno prodotto, strumenti che dimostrano la pratica di qualità nella realizzazione e valutazione efficace di WBL:

Paese:	REGNO UNITO
Categoria:	Work-Based Learning (WBL)
Titolo della Buona Pratica:	PROMOTE WBL
Nome dell'Organizzazione:	CREATIVE ALLIANCE (Coordinatore)
Fare un breve riassunto/descrizione della buona pratica (massimo 100 parole):	<p>La riduzione della disoccupazione giovanile in tutta l'UE rimane una questione importante e lo sviluppo delle loro competenze per soddisfare le esigenze dei datori di lavoro e trovare un lavoro è un elemento cruciale per rispondere a questa sfida. L'apprendimento basato sul lavoro (WBL) utilizza il posto di lavoro come un potente ambiente di apprendimento che contribuisce allo sviluppo di queste competenze.</p> <p>Promuovere il WBL non solo identificherà e condividerà metodi che contribuiscono a rendere più efficace l'apprendimento basato sul lavoro, ma fornirà anche ai professionisti VET le conoscenze e gli strumenti per farlo accadere attraverso un corso online dedicato. Il partenariato punta a dimostrare</p>

	<p>che l'apprendimento basato sul lavoro nel VET può essere una situazione vantaggiosa sia per gli studenti che per il datore di lavoro ospitante.</p> <p>Le barriere che impediscono che ciò accada possono essere difficili da superare. Tra le questioni individuate figurano le scarse relazioni e la collaborazione tra i fornitori VET e i datori di lavoro, e un significativo divario di competenze tra gli studenti di competenze trasversali, in particolare le loro capacità imprenditoriali. I professionisti dell'istruzione e della formazione professionale svolgono un ruolo chiave nello sviluppo di questa agenda, sia come promotori di relazioni con l'industria sia come promotori del miglioramento delle competenze dei giovani. Promuovere il WBL sosterrà la formazione degli insegnanti VET per aiutare i loro studenti a sfruttare al meglio l'apprendimento basato sul lavoro.</p>
<p>Obiettivo/i della Buona Pratica in relazione a VET:</p>	<p>Il consorzio riunisce i fornitori VET, le imprese e le parti sociali di 7 paesi dell'UE: Regno Unito, Spagna, Italia, Belgio, Grecia, Polonia e Croazia. Attraverso questo consorzio, produrremo un corso di formazione online per professionisti VET e diversi strumenti di supporto complementari. Il progetto mira a sostenere gli istituti VET per creare una serie di collaborazioni a lungo termine tra loro e le imprese di tutte le dimensioni per creare opportunità di WBL di alta qualità per i loro studenti. Si prevede inoltre che, attraverso il contributo di <i>Promote WBL</i> per un'esperienza di apprendimento più efficace per gli studenti, possiamo contribuire ad influenzare un aumento dei risultati di lavoro precoce.</p>
<p>Ulteriori letture/Link diretti alle Buone Pratiche: (siti web, libri, pubblicazioni, articoli)</p>	<p><a href="http://www.promotewbl.eu/wp-content/uploads/2018/10/IO1-Guide-on-Effective-WBL-in-VET.pdf">http://www.promotewbl.eu/wp-content/uploads/2018/10/IO1-Guide-on-Effective-WBL-in-VET.pdf</a> <a href="http://www.promotewbl.eu/?p=5393">http://www.promotewbl.eu/?p=5393</a></p>





## 2.4 Strategie e approcci di successo del WBL nel Regno Unito

La tabella è una rappresentazione del work-based learning sul lavoro nel Regno Unito. La tabella contiene le informazioni relative a:

- Industria – Partenariati tra Policy maker
- Continuous Professional Development (CPD)
- Standard minimi per l'insegnamento e l'apprendimento
- Supporto ai giovani
- Promozione del WBL e maggiore coordinamento della commercializzazione.

Area	Descrizione	Link
Industria – Partenariati tra Policy maker	Le politiche e la legislazione sono create con gli istituti VET, i loro studenti e, soprattutto, i datori di lavoro in prima linea. L'impegno con i datori di lavoro di tutte le dimensioni ha luogo nelle fasi di sviluppo e attuazione delle revisioni delle politiche e pone la qualità dell'offerta e dell'esperienza per i giovani.	<a href="https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-education">https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-education</a>

<p>Continuous Professional Development (CPD)</p>	<p>Sono in atto chiari programmi di CPD per gli insegnanti e i tutor VET esistenti che aiutano a sviluppare la loro pratica e a condividere conoscenze ed esperienze. Questo include sia corsi certificati che accreditati. Chiari percorsi di progressione e aspettative minime associate ai ruoli professionali del personale VET dovrebbero essere visibili e ben comunicati.</p>	<p><a href="https://www.futurelearn.com/courses/categories/teaching-courses">https://www.futurelearn.com/courses/categories/teaching-courses</a></p>
<p>Standard minimi per l'insegnamento e l'apprendimento</p>	<p>Attraverso la politica, la legislazione e la leadership strategica, uno standard minimo di qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento può portare al miglioramento del settore come viene visto dai soggetti interessati. Gli esempi includono tutti i fornitori di apprendistati e i programmi di WBL dovrebbero avere, o essere al lavoro per, una qualifica di insegnamento.</p>	<p><a href="https://www.cityandguilds.com/qualifications-and-apprenticeships/learning/teaching/1106-teaching-training-and-assessing-learning#tab=information">https://www.cityandguilds.com/qualifications-and-apprenticeships/learning/teaching/1106-teaching-training-and-assessing-learning#tab=information</a></p>
<p>Supporto ai giovani</p>	<p>Le competenze acquisite grazie alla loro esperienza di apprendimento basata sul lavoro dovrebbero essere legate alle proprie esigenze di sviluppo e dovrebbero essere ben sostenute sia dagli insegnanti e dai tutor VET che dall'organizzazione dei datori di lavoro. L'incontro tra gli interessi e le esigenze dei giovani e l'opportunità porta a una migliore conservazione e realizzazione.</p>	<p><a href="https://www.gov.uk/guidance/employing-an-apprentice-technical-guide-for-employers">https://www.gov.uk/guidance/employing-an-apprentice-technical-guide-for-employers</a></p>
<p>Promozione del WBL e maggiore coordinamento della commercializzazione</p>	<p>Per mettere in discussione la percezione più ampia del sistema VET e del WBL, dovrebbe essere istituito un coordinamento di marketing e comunicazione di qualità che aiuti i datori di lavoro, i giovani e i loro genitori e i tutor a comprendere meglio i benefici dell'apprendimento basato sul lavoro.</p>	<p><a href="https://www.fenews.co.uk/">https://www.fenews.co.uk/</a></p>

23

[23] GUIDE ON EFFECTIVE WORK-BASED LEARNING IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING. (n.d.). [online] Available at: <http://www.promotewbl.eu/wp-content/uploads/2018/10/IO1-Guide-on-Effective-WBL-in-VET.pdf>.

## 2.5 Pratiche WBL nei Paesi Partner

### Pratiche WBL in Finlandia

#### Il New Education Agreement Model in Finlandia

In Finlandia, all'inizio del 2018 è stata introdotta una nuova legislazione su VET. La ricerca ha dimostrato che la vita lavorativa sta subendo cambiamenti: nuovi posti di lavoro stanno emergendo, i vecchi scompaiono e le imprese e gli studenti devono adattarsi ad essa. Le competenze devono essere aggiornate nel corso della carriera attraverso l'apprendimento permanente, man mano che cambiano i modelli tecnologici e di reddito. Uno dei fattori chiave per il cambiamento è la digitalizzazione dell'intera società.

Nell'ambito di una più ampia riforma dell'Istruzione e della Formazione Professionale in Finlandia, i percorsi di formazione per giovani e adulti sono ora integrati nella stessa legislazione, rispetto a quella precedente. Un altro elemento importante di questa riforma è quello di sviluppare ulteriormente il collegamento tra l'istruzione e il luogo di lavoro nel processo di apprendimento. Come nuovo elemento del sistema educativo, l'Education Agreement Model è stato introdotto in Finlandia nel 2018.

Questo nuovo modello è stato creato parallelamente all'apprendistato già avviato. L'Agreement Model è visto come una forma più flessibile di formazione sul posto di lavoro. Non è necessario nessun contratto di lavoro tra lo studente e il datore di lavoro. È raccomandato per situazioni in cui lo studente ha solo le conoscenze di base della professione e ha bisogno di un'ampia guida e consulenza. L'apprendistato, d'altra parte, è più adatto per situazioni in cui uno studente ha già un contratto di lavoro con il datore di lavoro, o è in un processo di assunzione, per il lavoratore di aggiornare la competenza. Nella nuova politica, gli accordi in materia di istruzione possono portare all'apprendistato, o anche i modelli possono essere combinati. La seguente tabella illustra le differenze tra il contratto di istruzione e l'apprendistato:

Education agreement model	Apprenticeship model
Accordo tra scuola e datore di lavoro	Contratto tra studente e datore di lavoro
Nessun salario è pagato, altra remunerazione finanziaria è possibile	Retribuzione regolata da accordi nazionali
Sulla base dello status di studente, essenzialmente un contratto di formazione	Sulla base dello status di dipendente, sia contratto di lavoro che di formazione
Orario flessibile	Almeno 25 ore a settimana

L'accordo può essere fatto per studiare parti di una qualifica o l'intera qualifica	L'apprendistato può essere fatto per studiare parti di una qualifica o l'intera qualifica
---	---

Tabella 1: differenze e similitudini tra i modelli di contratti di apprendistato e di istruzione in Finlandia

In entrambi i casi verrà nominato un tutor sul posto di lavoro. Per i datori di lavoro, lo studente è assunto su base volontaria, e il datore di lavoro può anche scegliere se stesso lo studente o gli studenti. Nell'educational agreement, l'istituto scolastico è incaricato di monitorare la progressione degli studi e dei servizi di orientamento. I datori di lavoro non ricevono un compenso monetario per gli studenti che apprendono attraverso l'educational agreement. Nella formazione in apprendistato, una retribuzione è versata al discente. Nel complesso, il nuovo modello è progettato per essere più flessibile e con una soglia bassa per le diverse parti coinvolte.

### **Benefici per l'apprendista:**

- gli studenti acquisiscono nuove capacità in ambienti di lavoro non autentici e ottengono incarichi di lavoro reali aumentando la rilevanza dell'apprendimento
- il periodo e la durata della formazione possono essere concordati in base alle esigenze individuali
- il contratto non è in conflitto con il diritto degli studenti al sostegno finanziario o ad altre prestazioni di sostegno sociale

### **Benefici per i datori di lavoro**

- il contratto è siglato tra i datori di lavoro e gli istituti di istruzione
- la formazione è concepita in collaborazione tra i datori di lavoro e gli istituti di istruzione
- il modello non genera costi di personale per i datori di lavoro
- il sostegno finanziario può essere dato senza generare un contratto di lavoro

### **Benefici per gli istituti di istruzione**

- la flessibilità del modello può aiutare a trovare una nuova collaborazione per l'apprendimento integrato al lavoro per gli studenti, in particolare nei comuni più piccoli
- parte dell'istruzione può avvenire con un altro datore di lavoro o presso la scuola
- l'istruzione può essere sviluppata per meglio soddisfare le esigenze di un datore di lavoro specifico

## Carattere innovativo del caso

Dal punto di vista del sistema educativo, il nuovo modello sottolinea la responsabilità degli educatori di garantire che la formazione soddisfi le esigenze del mercato del lavoro. Rispetto al modello di apprendistato, le esigenze di un datore di lavoro specifico possono essere soddisfatte più facilmente con l'education agreement. Quest'ultimo è stato creato in collaborazione con i rappresentanti del mondo del lavoro ed è stato approvato ad es. dalla Federation of Finnish Enterprises.

Al fine di allineare ulteriormente l'Istruzione e la Formazione Professionale con il mercato del lavoro, il sistema di finanziamento degli istituti di istruzione e formazione professionale si baserà sui risultati ottenuti attraverso questo nuovo modello. La prima metà del finanziamento si basa sul numero di studenti iscritti; poi la seconda metà si basa su indicatori relativi a qualifiche, parti di qualifiche, occupabilità degli studenti e progressione verso ulteriori studi.

Il caso finlandese sottolinea i seguenti principi guida nel work-based learning:

- *Principio 1:* Misure di sostegno che rendono l'apprendistato più attraente e accessibile alle PMI
- *Principio 2:* Trovare il giusto equilibrio tra competenze specifiche necessarie per l'impresa di formazione e necessità generale di migliorare l'occupabilità degli apprendisti
- *Principio 3:* Concentrarsi sulle aziende che non hanno esperienza con gli apprendisti
- *Principio 4:* Sostenere le imprese che forniscono apprendistati per i discenti svantaggiati
- *Principio 5:* Motivare e supportare le aziende ad assegnare formatori e tutor qualificati.<sup>[24]</sup>

---

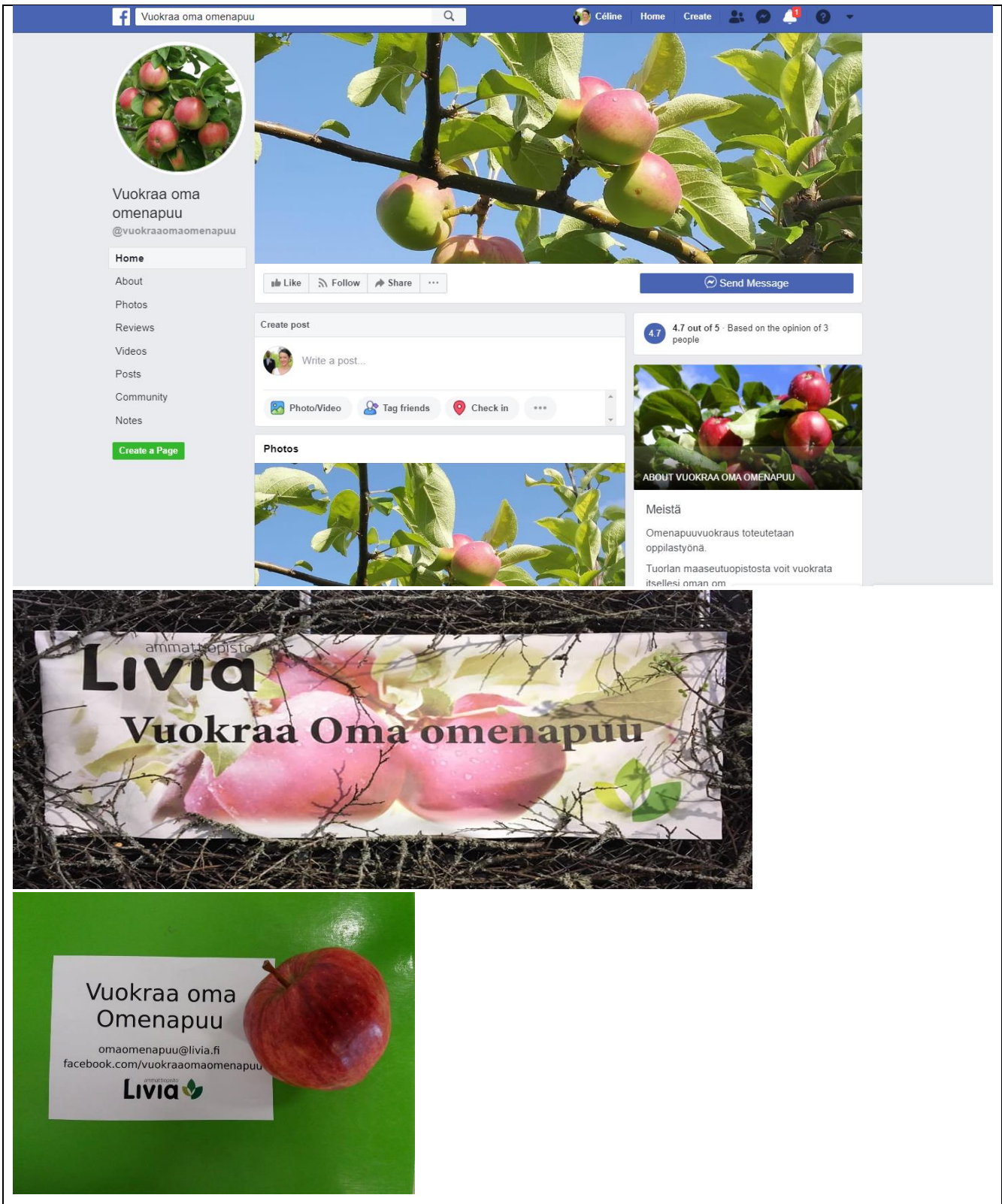
<sup>[24]</sup> Opetushallitus. (2018): Ammatillisen koulutuksen reformi – Tietopaketti ohjaajille. Helsinki.  
 Presentation by Riikka Vacker in the event "Henkilökohtaistaminen" in Tampere 14.11.2017, available at [https://www.oph.fi/download/187937\\_Oppisopimus\\_ia\\_koulutussopimus.pdf](https://www.oph.fi/download/187937_Oppisopimus_ia_koulutussopimus.pdf)  
 Online resource also available at  
<https://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>  
<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/koulutus-ja-kehittaminen/amatillinen-koulutus/opas-tyopaikalla-oppimiseen>  
[https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2018/07/tyopaikalla\\_jarjestettava\\_koulutus.pdf](https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2018/07/tyopaikalla_jarjestettava_koulutus.pdf)

## Caso studio WBL in Finlandia

Questo caso studio è stato sperimentato nell'ambito del progetto Erasmus+ InnovatiVET dall'Università di Turku. Numero del Progetto 2017-1-DK01-KA202-034250

Paese:	Finlandia
Categoria:	Work-Based Learning
Titolo della Buona Pratica:	Rent an apple tree
Nome dell'Organizzazione:	Livia College
Descrizione della Buona Pratica:	<p>Il progetto è stato avviato nel 2014 dal Livia College e si basa sull'affitto di alberi di mele ai clienti. Il concetto è stato pubblicizzato attraverso una garden exhibition a Turku e degli Open Days presso il college.</p> <p>Gli alberi vengono affittati in primavera a chiunque. Una volta pagato l'affitto, l'albero è riservato nel meletto. Durante la primavera e l'estate, gli studenti si prendono cura degli alberi: irrigazione, fertilizzazione, ecc. La persona che affitta l'albero può seguire la maturazione del raccolto attraverso Facebook. In autunno, mentre il raccolto matura, gli studenti inviano un'e-mail all'affittuario per prendere le mele.</p>
Obiettivo della Buona Pratica in relazione a VET:	<p>L'affitto di alberi di mele fa parte dell'insegnamento al college e nei programmi di studio. Combina l'insegnamento nella produzione di giardinaggio e l'imprenditorialità.</p> <p>Il concetto fornisce un'introduzione all'imprenditorialità e affronta gli attuali temi della società che sono fortemente legati all'economia, all'ambiente e alla responsabilità della società. Gli studenti possono sperimentare concretamente l'economia circolare, il concetto globale e gli imprenditori alimentari locali. Gli studenti possono sperimentare diversi modelli di business e lavorare sul loro campo di competenza in modo diverso.</p> <p>Gli studenti comprendono l'importanza della comunità nello sviluppo del business e l'impatto del coinvolgimento dei clienti nel prodotto finale.</p> <p>Gli studenti imparano con il servizio clienti come è documentato il processo di noleggio e come il feedback viene raccolto dagli stessi clienti per migliorare il servizio, e tutto è parte dell'insegnamento.</p>

	<p>Il progetto sostiene la comunicazione sulla formazione in materia di VET alle famiglie e ai giovani della zona per attirare nuovi studenti presso l'istituto e nuovi clienti.</p> <p>Il progetto offre un'esperienza di vita lavorativa interattiva con la comunità locale.</p> <p>La partecipazione all'esperimento è stata vista come un mezzo per sviluppare l'istruzione e aumentare la partecipazione degli studenti all'imprenditorialità a scuola. La cultura a scuola è già benevola per la sperimentazione e le prove.</p>
<p>Ulteriori letture/link diretti alla Buona Pratica: <i>(siti web, libri, pubblicazioni, articoli)</i></p>	<p><a href="http://www.twinery.org">http://www.twinery.org</a><a href="https://www.facebook.com/pg/vuokraaomaomenapuu/about/?ref=page_interna">https://www.facebook.com/pg/vuokraaomaomenapuu/about/?ref=page_interna</a></p> <p>↓</p>



Criteria	WBL	Si, come	No, come
Contribuisce al piano di sviluppo professionale permanente di un insegnante VET	x	Gli insegnanti devono trovare il modo di attrarre gli studenti della comunità locale. Gli insegnanti devono interagire con la comunità locale, aggiornando le loro competenze alle attuali esigenze del mercato.	



Sostiene lo sviluppo di capacità di pensiero divergenti	x	L'attività è molto pratica e orientata alla vita lavorativa. Gli studenti devono trovare nuovi modi per sostenere la comunità locale.	
Sostiene lo sviluppo di capacità di pensiero trasversali	x	L'interazione con i clienti e gli agricoltori locali ha rilevanza e aumenta la possibilità di appoggiarsi ad un pensiero trasversale.	
Sostiene lo sviluppo di competenze creative	x	Gli studenti possono approcciare concretamente all'economia circolare, con il concetto globale e con gli imprenditori alimentari locali. Questi concetti sono innovativi e richiedono un pensiero creativo.	
Sostiene l'occupabilità degli studenti	x	Gli studenti familiarizzano con il concetto di imprenditorialità e diventano consapevoli di come gestire un'impresa.	
Supporta lo sviluppo di toolkit DT per insegnanti	x	Attraverso il progetto, gli studenti potrebbero dover utilizzare nuove tecniche per acquisire nuovi clienti, ma anche nuovi modelli di business per sostenere altri imprenditori locali.	
Si sta sviluppando una correlazione tra insegnanti e attinenza della vita lavorativa nell'istruzione	x	La rilevanza della vita lavorativa nell'istruzione è rafforzata proponendo sfide rilevanti da affrontare, nonché per gli studenti da inserire in situazioni di vita reale.	
Ha un elemento di innovazione rilevante per gli insegnanti	x	I temi dell'economia circolare, dello spreco alimentare, del consumo globale sono innovativi e richiedono modi innovativi di essere affrontati, per questo motivo anche gli insegnanti devono essere innovativi.	
E' la prova che insegnanti & imprenditori lavorano insieme	x	Insegnanti e studenti interagiscono con la comunità locale. Gli insegnanti devono collaborare con gli imprenditori per progettare nuovi modelli di business a supporto della loro attività e definire il ruolo degli studenti e dell'istituzione educativa.	

## Pratiche WBL in Grecia

Programmi di stage o di tirocini (Work-placements- W-P) sono stati riconosciuti come uno dei metodi più efficienti per colmare il divario tra istruzione e requisiti di lavoro. Il contributo dei tirocini è enorme date le opportunità di apprendimento che migliorano le scelte di lavoro, sostengono gli studenti a sviluppare iniziative, fiducia in se stessi e maturità, e offrono ai futuri dipendenti formazione a basso costo.

Secondo il documento "GREECE: THE RIGHT TIME FOR ENHANCING WORK-BASED LEARNING" presentato da Anna Manoudi, la Grecia non dispone di programmi a sostegno

dell'istruzione secondaria inferiore o al primo grado della scuola secondaria superiore, come quelle descritte in altri paesi europei. Secondo l'OCSE, dopo aver terminato gli studi, i giovani in Grecia impiegano in media 24 mesi per trovare il loro primo lavoro, rispetto alla media europea di 17 mesi e 6 mesi negli Stati Uniti. Ciò, a sua volta, riflette i legami storicamente molto deboli tra il sistema di istruzione e il mercato del lavoro, nonché il fatto che le opportunità di WBL sono state finora limitate.

Il calo del numero di posti di apprendistato può essere attribuito ad una serie di fattori. Ad esempio, la crisi economica ha colpito in modo significativo il programma di apprendistato con i datori di lavoro che offrono molto meno posti di lavoro di prima per non parlare dei contributi previdenziali che devono essere pagati dai datori di lavoro insieme con il lavoro non dichiarato o non assicurato molto diffuso.

Durante gli ultimi anni, l'istruzione basata sul lavoro negli istituti pubblici di istruzione superiore greci è stata ben consolidata. I tirocini sono diventati una tappa obbligatoria per gli studenti che studiano ABA e altre discipline negli istituti di istruzione tecnologica superiore (ATEI) ed è facoltativa per gli studenti delle università. Anche se l'utilità e l'importanza dei tirocini nel sistema scolastico greco non può essere messa in dubbio e si sta diffondendo continuamente nelle università (Mihail, 2006), ci sono prove che i cambiamenti e nuovi strumenti dovrebbero essere utilizzati al fine di trarre maggiori benefici da W-P seguendo l'esempio di altri istituti all'estero. Secondo Sofia Asonitou, docente presso il Department of Business Administration di Atene, nel suo capitolo: *Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece of "Procedia-Social and Behavioral Sciences"*, di febbraio 2015, ci sono diversi punti in cui ci si dovrebbe concentrare e suggerire al fine di rendere gli apprendistati e tirocini un'esperienza interattiva, facilmente valutabile ed efficace.

- Assicurare che si tratta di un processo di valore aggiunto per tutti gli studenti. Si dovrebbe assicurare che l'inserimento lavorativo è un periodo con valore aggiunto e non solo un prerequisito più obbligatorio per lo studente di ottenere la sua laurea. Ci sono casi che gli studenti lamentano il carattere noioso e ripetitivo della loro occupazione di 6 mesi durante lo stage. Il risultato è che i Work Placements diventano un processo rituale e non un'"esperienza da vivere". Le imprese dovrebbero impegnarsi ad occupare in parte il tirocinante in un progetto specifico altamente impegnativo accanto a dirigenti esperti in modo che il tirocinante non sia occupato esclusivamente in compiti di routine, bassi – impegnativi.
- Definire le preferenze dello studente. Lo studente dovrebbe definire in anticipo i propri obiettivi di lavoro, ad es. contabilità finanziaria, revisione contabile, contabilità di gestione, logistica o

marketing e dovrebbe decidere congiuntamente con il dipartimento HR dell'azienda circa la loro professione. Ci sono momenti in cui gli studenti non fanno davvero alcuna scelta perché o sono desiderosi di iniziare o non sanno quali sono le loro preferenze o l'azienda impone le sue decisioni.

- Lo stage dovrebbe iniziare all'inizio del processo educativo. Piccole occupazioni dovrebbero essere garantite agli studenti organizzando brevi periodi di (uno o due mesi) esperienze di lavoro all'inizio della loro vita accademica, anche alla fine del primo anno di studi. Non dovrebbe lasciare tutti i tirocini di lavoro per accadere nell'ultimo anno. Questa attività introdurrebbe gli studenti al mondo professionale, li aiuterebbe a maturare e anche ad identificare e decidere più facilmente le proprie preferenze professionali.

- Un giorno di lavoro. Accordi speciali con le imprese potrebbero essere firmati in modo che gli studenti possano lavorare selettivamente su progetti specifici per un giorno alla settimana per un periodo definito per compiti specifici. Ancora una volta, questo li introdurrebbe alle esigenze e alle aspettative che i datori di lavoro avranno da loro in futuro. Questo servizio potrebbe essere considerato parte del loro marchio su un corso specifico con adeguate disposizioni per la loro valutazione.

- Maggiore comunicazione tra insegnanti e tirocinanti. Durante il tirocinio, il tirocinante e il suo supervisore devono avere una comunicazione continua, in modo che il tirocinante abbia la sensazione della continuità dell'esperienza educativa.

- Rafforzare la pratica riflessiva. Feedback e riflessione mancano nell'attuale organizzazione del W-P. Gli studenti intraprendono il loro tirocinio nell'ottavo semestre dei loro studi (ultimo semestre) e normalmente hanno superato la maggior parte dei corsi. Anche se lo studente non ha superato i corsi, il W-P a tempo pieno rende impossibile per lo studente di frequentare qualsiasi corso e quindi manca il contatto con i suoi studi. Il risultato è che il W-P come ultimo passo di un'esperienza di apprendimento non fornisce allo studente l'opportunità di discutere la sua esperienza, per chiarire le questioni e le domande sollevate durante il tirocinio e in generale non ci sono opportunità di feedback. Pertanto, c'è bisogno di riorganizzare il W-P in modo tale che alla fine del processo ci sia tempo per le procedure adeguate che consentono il feedback, la discussione, la valutazione e il trasferimento delle idee dal lavoro all'istruzione in termini reali. Gli studenti quando finiscono il loro W-P dovrebbero scrivere un breve report e fare una presentazione orale. Questa presentazione potrebbe includere una descrizione della società, i loro compiti durante lo stage, il loro apprendimento stimato, i benefici che hanno ricevuto, la loro critica sul curriculum relativo al mondo reale.

I futuri tirocinanti, gli insegnanti e i rappresentanti dell'impresa potrebbero assistere e partecipare al dialogo. Questo processo migliorerebbe le capacità di comunicazione e presentazione degli studenti <sup>[25][26]</sup>.

---

<sup>[25]</sup>GREECE: THE RIGHT TIME FOR ENHANCING WORK-BASED LEARNING, Peer Review on 'The dual training system – Integration of young people into the labour market, Anna Manoudi, September 2010

<sup>[26]</sup>Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece of "Procedia-Social and Behavioral Sciences", Sofia Asonitou, February 2015

## Caso studio in Grecia

Il Ministero dell'Istruzione, della Ricerca e degli Affari Religiosi in collaborazione con il Ministero del Lavoro, la sicurezza sociale e la Solidarietà Sociale riconoscono che l'istruzione e la formazione professionale sono parte integrante del sistema educativo greco e una priorità fondamentale dell'attuale politica educativa del governo, in quanto VET ha un ruolo sia professionale che sociale da svolgere. L'ampliamento dell'istituto dell'apprendistato è una priorità assoluta e per questo offre la possibilità di un apprendistato sia da parte di enti pubblici che privati.

La pianificazione dell'apprendistato è stata organizzata sulla base di una collaborazione continua tra le strutture educative e i datori di lavoro, con particolare attenzione al WBL e viene attuata in modo da promuovere il legame tra l'istruzione professionale e il mercato del lavoro.

La priorità data all'espansione dell'apprendistato fin dalle prime fasi di attuazione ha già mobilitato un numero significativo di enti pubblici, un numero sempre crescente di imprese del settore privato e una risposta positiva a tutti i tipi di candidati (o strutture di apprendistato). Durante l'anno scolastico 2019-20, il Ministero dell'Istruzione, della Ricerca e degli Affari religiosi con il Ministero del Lavoro, La Sicurezza Sociale e la Solidarietà Sociale e l'Organizzazione per l'Occupazione della Manodopera hanno realizzato Programmi di Apprendistato generali per apprendisti e studenti di strutture di Istruzione e Formazione Professionale (EPAS - IEK).

Nel quadro indicato durante l'anno scolastico 2019-2020 (inizio ottobre 2019), i co-sponsor attueranno l'apprendistato in specializzazioni che coprono le principali priorità di sviluppo del paese con gli istituti greci che richiedono organismi del settore privato che desiderano offrire un apprendistato, per annunciare i loro posti di apprendistato sul portale Manpower Employment Organization utilizzano i loro codici per il portale web del fisco greco e i servizi per il loro ingresso. Gli apprendistati saranno inoltre pubblicati sul portale dell'Organizzazione per l'Occupazione della Manodopera, a seguito del rilascio della relativa decisione, richiesta dall'invito interministeriale (Invito all'apprendistato per laureati) e della loro presentazione ai singoli organi competenti <sup>[27]</sup>.

---

<sup>[27]</sup>Minedu.gov.gr. (2019). ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ - ΑΡΧΙΚΗ. [online] Available at: <https://www.minedu.gov.gr/> [Accessed May, 2019].

## Caso studio WBL in Polonia

La Polonia porta avanti la sua riforma globale dell'Istruzione e Formazione Professionale (VET) a partire da dicembre 2016 e ha visto un miglioramento dell'occupabilità dei laureati professionali. La riforma comprende cambiamenti nei percorsi professionali, nei programmi di studio, nel sistema di finanziamento e in una maggiore partecipazione dei datori di lavoro.

Istituti professionali o professionali di primo livello sono entrate in funzione nel settembre 2017. Esse offrono programmi triennali che portano ad un certificato professionale per la qualifica in un'unica professione. I laureati di tali scuole possono entrare nel mercato del lavoro o frequentare scuole di secondo livello, che offrono programmi di due anni per ulteriori studi. I diplomati di queste scuole possono sostenere l'esame di scuola secondaria e andare ad HE.

Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2019, l'assegnazione dei fondi per l'Istruzione e la Formazione Professionale iniziale è basata su fattori quali:

- 1) la domanda di professioni specifiche nella regione;
- 2) l'efficacia del processo educativo;
- 3) costi di formazione per posti di lavoro specifici.

La riforma rende inoltre obbligatorio per le scuole di cooperare con i datori di lavoro quando si avviano nuovi corsi e consente alle scuole di aprire corsi di formazione a ciclo breve per adulti ('vocational skills courses').

Infine, nel gennaio 2018, il Ministero della Pubblica Istruzione ha istituito un organo consultivo, il Council of Vocational Schools Directors, a sostegno della riforma [28].

Dal 2016 in Polonia sono stati istituiti consigli per le competenze settoriali nei settori della salute, dell'edilizia, delle finanze, del turismo, della moda e dei tessili innovativi, dell'informatica e dell'automobile, compresa l'elettromobilità. La Polonia ha anche istituito un Consiglio di Programma sulle Competenze e il Fondo Nazionale di Formazione (NTF) e ha fornito una banca dati sui servizi di formazione (Baza Usług Rozwojowych - BUR).

---

<sup>28</sup> European Commission. (2018). Education and Training Monitor 2018 Poland Report. [online] Available at: [https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-2018-poland-report\\_en](https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-2018-poland-report_en) [Accessed May, 2019].

## WORK BASED LEARNING IN ITALIA

In Italia, le richieste delle istituzioni europee sono state introdotte nel sistema di formazione, attraverso il cosiddetto "Dual System"<sup>[29]</sup>. Sebbene nel contesto europeo l'attributo "duale" sia preferibilmente utilizzato per indicare i percorsi di apprendistato, la sperimentazione italiana del "Dual System" ha voluto abbracciare tutte e tre le forme di Work-Based Learning, introducendo: l'apprendistato, i tirocini (inclusi nei piani di alternanza scuola-lavoro) e la Simulated Training Company (IFS- attribuibile alla terza modalità di WBL).

Questa scelta italiana risponde senza dubbio alle richieste: non sarebbe stato prudente, in un sistema tradizionalmente non incline all'uso di metodologie lavorative, introdurre il Dual System proponendo solo l'apprendistato, considerato la più "radicale" forma di WBL. D'altra parte, questa scelta fatta dall'Italia riflette anche un certo modo di inquadrare l'apprendistato da un punto di vista normativo, specificando il suo rapporto con il sistema VET.

La peculiarità più rilevante del WBL in Italia è che gli istituti di formazione e le imprese hanno la possibilità di personalizzare, attraverso una progettazione congiunta, i piani di formazione di apprendisti e tirocinanti. Ciò risponde anche alla raccomandazione europea sul sistema ECVET.

L'idea pedagogica di base è che qualsiasi esperienza di lavoro può offrire agli studenti una motivazione sufficiente per raggiungere, attraverso un'adeguata riflessione critica, gli obiettivi di formazione fissati dai sistemi scolastici.

Grazie all'Accordo<sup>[30]</sup> stipulato in Conferenza Stato-Regioni del settembre 2015, (in Italia le Regioni hanno l'autorità per il rilascio delle qualifiche professionali). Il Governo italiano ha avviato una sperimentazione che coinvolge 300 centri di formazione professionale su tutto il territorio nazionale, per consentire a 60.000 giovani di acquisire una qualifica o un diploma professionale in alternanza. Questo è stato il primo passo per rendere effettiva la costruzione di un rapporto strutturato e continuativo tra mondo dell'istruzione e formazione (scuole e centri di formazione) e mercato del lavoro.

Le caratteristiche e gli obiettivi di ciascuna delle forme di Work-Based Learning precedentemente citate saranno specificate di seguito, secondo la regolamentazione legislativa italiana.



[29] <http://www.sistemaduale.anpal.gov.it/Pagine/default.aspx>

[30] [https://www.isfol.it/sistema-documentale/banche-dati/normative/2015/normativa-statale-2015/csr-accordo-24-settembre-2015-n.-158/S\\_Accordo24settembre2015n158CSR.pdf](https://www.isfol.it/sistema-documentale/banche-dati/normative/2015/normativa-statale-2015/csr-accordo-24-settembre-2015-n.-158/S_Accordo24settembre2015n158CSR.pdf)

### A) *Apprendistato*

L'apprendistato è un contratto di lavoro (tra uno studente e un'impresa) finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile. È uno dei capisaldi del Sistema Duale Italiano.

Secondo quanto previsto dalla Riforma del Diritto del Lavoro in Italia, - il cosiddetto Jobs Act [31], - e il Decreto Legge [32] n. 81/2015, l'apprendistato si articola in tre tipologie:

*Apprendistato di I livello - Conseguimento di una delle seguenti qualificazioni,*

- la qualifica e il diploma professionale,
- il diploma di istruzione secondaria superiore
- il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Questo tipo di contratto consente alle imprese di assumere giovani dai 15 ai 25 anni e di coniugare esperienza di lavoro all'interno del proprio percorso di studio e istruzione, sviluppando competenze richieste dal mercato del lavoro già durante il percorso di studio.

I percorsi per ottenere la qualifica e il diploma vengono erogati dai centri di formazione professionale accreditati dalla Regione o dalle scuole secondarie di secondo grado (amministrate dallo Stato).

Per attivare un contratto di Apprendistato di I Livello, il datore di lavoro dovrà fare riferimento alle regole e modalità regionali e contattare un centro accreditato che gestisca percorsi relativi all'area professionale corrispondente all'attività lavorativa che l'apprendista è chiamato a svolgere.

*Apprendistato di II Livello- " Apprendistato professionalizzante".* Si tratta di un contratto di lavoro tra una società e uno studente di età compresa tra i 18 ei 29 anni compiuti.

Questo tipo di apprendistato serve allo studente per apprendere un mestiere e a conseguire una qualificazione professionale nel settore di riferimento, secondo quanto prevedono i contratti di lavoro collettivi, stipulati dalle associazioni sindacali. Se questo tipo di contratto coinvolge apprendisti che ricevono un sussidio di disoccupazione non si applicheranno limiti di età.

*Apprendistato di III Livello – "Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca".* Si tratta di un contratto di lavoro (tra un'impresa e uno studente di età compresa tra 18 e 29 anni), finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitario dell'alta formazione (formazione di III livello) da parte dello studente. In questo tipo di contratto sono compresi anche dottorati di ricerca, diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, attività di ricerca nonché per il tirocinio per l'accesso alle professioni ordinistiche.

<sup>31</sup> <http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

<sup>32</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

## B) ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

L'Accordo Stato-Regioni del 24 settembre 2015 e la Legge 107/2015 (chiamata la Legge della Buona Scuola <sup>[33]</sup>) hanno disciplinato la cosiddetta "alternanza tra scuola e lavoro". Si tratta di una forma di WBL che permette ai giovani italiani, dagli istituti secondari di II grado fino all'università, di fare esperienze pratiche sul luogo di lavoro durante il proprio percorso di studi.

L'alternanza scuola-lavoro è rivolta a tutti gli studenti coinvolti nell'istruzione secondaria (CITE 3), anche se in quantità maggiori per gli studenti VET.

A differenza dell'apprendistato, l'alternanza scuola-lavoro non è un contratto di lavoro, ma una forma di training on the job (coerente con l'indirizzo di studio scelto dallo studente), che consente agli studenti di acquisire, oltre alle conoscenze di base dell'apprendimento scolastico, competenze tecniche e professionali, spendibili nel mercato del lavoro.

I percorsi di alternanza possono essere intrapresi dagli studenti della scuola di II grado, di età compresa tra i 15 e i 18 anni, e sono regolati da un accordo tra scuola e azienda.

Nell'ambito del Sistema Duale, i datori di lavoro interessati a ospitare allievi dei percorsi Istruzione e Formazione Professionale possono stipulare con i centri di formazione delle convenzioni che comportino gradi di coinvolgimento diversi, a seconda dell'interesse.

### Alternanza tra Scuola e Lavoro e Tirocini Erasmus Plus KA1 VET

In molte scuole secondarie e organizzazioni VET l'alternanza scuola-lavoro coincide con un tirocinio Erasmus Plus KA1 VET. Ciò è possibile perché gli obiettivi, in termini di Unità di Apprendimento e Risultati formativi di un tirocinio Erasmus plus KA1 VET, sono molto simili a quelli dell'alternanza. Inoltre, essendo un tirocinio Erasmus all'estero, la formazione on the job dello studente è arricchita con competenze multilinguistiche e interculturali.

### 3) L'Impresa formativa simulata (IFS)

L'Impresa formativa simulata è una metodologia didattica che intende riprodurre nell'ambito di un'istituzione formativa il modo di operare di un'impresa negli aspetti che riguardano l'organizzazione, l'ambiente, le relazioni e gli strumenti di lavoro. Si costituisce un'impresa virtuale, animata dagli studenti di una classe, che svolge attività di produzione e/o erogazione di servizi, facendo riferimento a un'impresa reale - l'impresa tutor - che collabora con il centro di formazione professionale nell'impostazione dell'IFS e nella sua gestione.

L'obiettivo è realizzare un collegamento con le attività lavorative reali nel progettare ruoli e compiti dei singoli allievi in situazione.

Il datore di lavoro che svolge la funzione di impresa tutor in un progetto di Impresa Formativa Simulata, realizzato nell'ambito della sperimentazione duale, è chiamato a:

- sostenere la definizione del progetto;

---

<sup>[33]</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/15/15G00122/sg>



- erogare interventi informativi/formativi agli allievi;
- rendersi disponibile per visite degli allievi presso l'impresa;
- supervisionare lo svolgimento del progetto.

L'impresa tutor garantisce la coerenza tra il modello organizzativo e operativo reale con quello simulato dagli allievi, collaborando con il centro di formazione professionale nella definizione del progetto di impresa simulata e nella valutazione dei risultati. Inoltre, si impegna a trasmettere agli allievi informazioni relative al proprio modello organizzativo e operativo attraverso testimonianze dirette in aula e in impresa.



La partecipazione alle attività di un'impresa formativa simulata come impresa tutor consente al datore di lavoro interessato di:

- accogliere gli studenti dei percorsi in alternanza scuola-lavoro o
- assumerli in apprendistato di I livello o
- di frequentare le classi per conoscere i potenziali ospiti/apprendisti e allo stesso tempo di far conoscere loro la realtà aziendale, i prodotti, le modalità organizzative e operative, così da favorirne il futuro inserimento.



	<p>che ha "adottato" - il Liceo Scientifico "Salvatore Cantone" (scuola secondaria ISCED 3), anch'essa situata nel comune di Pomigliano D'Acro.</p> <p>L'esperienza WBL coinvolge nello specifico 4 classi del terzo anno, tre delle quali ad indirizzo informatico (opzione scienze applicate) e una con indirizzo ordinamentale per un totale di 96 studenti.</p> <p>Dal punto di vista aziendale, la scelta di coinvolgere una scuola superiore nonostante la scuola VET ( come è stato fatto in altre Regioni italiane), è piuttosto insolita, ma è dovuta ad una caratteristica specifica della scuola: è ben orientata verso una formazione in grado di includere esperienze WBL.</p> <p>Dal punto di vista della scuola, la proposta della FCA ha rappresentato un'importante opportunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-per il numero significativo di studenti coinvolti</li> <li>-per la qualità del programma formativo proposto da un'importante azienda (una rarissima occasione nella regione Campania);</li> <li>-perché l'esperienza di apprendimento sul posto di lavoro può essere fonte di future opportunità di lavoro per gli studenti e/o motivazione a proseguire gli studi nel settore automobilistico.</li> </ul>
<p><b>Obiettivo della Buona Pratica in relazione a VET:</b></p>	<p>Il programma di formazione WBL di FCA è stato realizzato dalla direzione aziendale e consiste in un formato standardizzato a livello nazionale che punta a funzionare in modo analogo nei diversi contesti italiani in cui viene svolto.</p> <p>Questo formato prevede la progettazione di contenuti formativi basati su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i tre anni scolastici,</li> <li>- le strutture organizzative della società,</li> <li>- le vocazioni produttive del territorio,</li> <li>- le caratteristiche della popolazione studentesca.</li> </ul> <p>Il format viene poi discusso con le scuole coinvolte, al fine di adattarlo alle caratteristiche dei partecipanti.</p> <p>Il corso dura 3 anni scolastici:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) nel primo anno, gli studenti svolgono un'esperienza di lavoro all'interno dell'azienda (durata max. 60 ore) che comprende corsi di formazione sul posto di lavoro e attività di laboratorio.</li> <li>b) i lavori di progetto sono svolti nel secondo anno (in accordo con i tutor e gli insegnanti dell'impresa). Ogni progetto di lavoro coinvolge un piccolo gruppo di studenti, quindi la formazione è "su misura" rispetto alle caratteristiche degli studenti.</li> <li>c) nel terzo anno i lavori del progetto vengono presentati e testati.</li> </ol> <p>Durante il corso triennale, gli studenti sono coinvolti anche in "INNOLAB" (laboratori di innovazione) condotto da esperti FIAT specializzati nel campo dell'innovazione.</p> <p>Gli insegnanti e gli studenti del Liceo S. Cantone sono stati attivamente coinvolti nella progettazione del progetto da</p>

	svolgere e hanno vissuto queste attività in modo proattivo e dinamico, grazie alla capacità degli esperti FCA di offrire una sede di formazione innovativa.
<b>Ulteriori letture/Link diretti alla Buona Pratica:</b>  <i>(siti web, libri, pubblicazioni, articoli)</i>	<a href="https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/WE4YOUTH-ebook-I-MODELLI-DI-SUCCESSO-DELLA-FORMAZIONE-DUALE-25-casi.pdf">https://www.fondazione<divittorio.it a="" content-attachment="" default="" files="" sites="" we4youth-ebook-i-modelli-di-successo-della-formazione-duale-25-casi.pdf<=""> </divittorio.it></a>

<b>Criteria</b>	<b>WBL</b>	<b>Si, come</b>	<b>No, come</b>
<b>Contribuisce al piano di sviluppo professionale permanente di un insegnante VET</b>	x	<b>Gli insegnanti sono coinvolti nella progettazione delle unità di formazione e nella definizione del lavoro di progetto. In questo modo aggiornano le loro competenze, arricchendole anche con elementi innovativi appresi in azienda.</b>	
<b>Sostiene lo sviluppo di capacità di pensiero divergenti</b>	x	<b>Il coinvolgimento in INNOLAB permette a studenti e insegnanti di sviluppare idee innovative e di considerare il lavoro nel settore automobilistico secondo diversi punti di vista.</b>	
<b>Sostiene lo sviluppo di capacità di pensiero trasversali</b>	x	<b>L'interazione con lavoratori ed esperti aziendali permette agli studenti di sviluppare il pensiero laterale.</b>	
<b>Sostiene lo sviluppo di competenze creative</b>	x	<b>Il coinvolgimento di studenti e docenti nella definizione del lavoro di progetto favorisce lo sviluppo di competenze creative.</b>	
<b>Sostiene l'occupabilità degli studenti</b>	x	<b>Alla fine del corso triennale WBL, gli studenti hanno sviluppato molte delle caratteristiche che le aziende automobilistiche cercano nei loro lavoratori.</b>	
<b>Supporta lo sviluppo di toolkit DT per insegnanti</b>	x	<b>Grazie alla costante interazione tra docenti, tutor aziendali ed esperti aziendali.</b>	
<b>Si sta sviluppando una correlazione tra insegnanti e attinenza della vita lavorativa nell'istruzione</b>	x	<b>L'importanza della vita lavorativa dell'istruzione è rafforzata perché sia gli insegnanti che gli studenti sono messi in situazioni di vita reale.</b>	
<b>Ha un elemento di innovazione rilevante per gli insegnanti</b>	x	<b>La partecipazione degli insegnanti a INNOLAB permette loro di acquisire e sviluppare elementi innovativi.</b>	
<b>E' la prova che insegnanti &amp; imprenditori lavorano insieme</b>	x	<b>Il co-design tra insegnanti ed esperti aziendali è un elemento caratteristico ed essenziale del programma di formazione proposto da Fiat Chrysler Automobiles per gli studenti delle scuole superiori.</b>	

# CAPITOLO 3: IMPLEMENTAZIONE DI WBL

## 3.1 Buone Pratiche in termini di WBL

Nonostante i benefici e la situazione win-win, il WBL affronta alcuni ostacoli e critiche. Ci sono molte letterature su come questo dovrebbe essere valutato, accreditato e consegnato<sup>[35][36]</sup>. Tuttavia, l'approccio tradizionale VET si basa sull'adattamento. Gli obiettivi, i contenuti, i metodi e gli strumenti dell'istruzione sono adattati ad un'idea di progresso tecnico ed economico. Ma quest'idea si è dimostrata fin troppo regredita. Pertanto, è necessario un approccio professionale rispetto al WBL<sup>[37]</sup>. Il WBL è considerato una sfida per molte organizzazioni, in quanto coinvolge il mercato del lavoro e può creare confusione agli studenti sulla base delle differenze di ambiente della classe rispetto all'ufficio. Se pianificato correttamente, potrebbe essere vantaggioso non solo per gli studenti ma anche per gli educatori e i datori di lavoro.

Di seguito sono riportate sei caratteristiche per un WBL di buona qualità:

- Gli studenti, i datori di lavoro e il personale accademico comprendono tutti le intenzioni di base.
- La qualità dell'esperienza di lavoro è migliorata grazie all'introduzione preventiva e al briefing di tutti gli interessati, agevolando la riflessione in corso e l'identificazione dei learning outcomes.
- L'esperienza di lavoro è accreditata in modo che sia presa sul serio.
- Gli studenti costruiscono un portfolio di esperienze di lavoro in modo che la qualità sia monitorata.
- C'è una riflessione efficace, cioè gli studenti possono spiegare quello che hanno imparato.
- La valutazione formativa è utilizzata per sostenere il processo di apprendimento <sup>[38]</sup>.

<sup>[35]</sup> Nixon, I., Smith, K., Stafford, R., Camm, S. (2006). Work-based learning: illuminating the higher education landscape, Final report, July, York: Higher Education Academy.

<sup>[36]</sup> Brennan, J. and Little, B. (2006). Towards a strategy for workplace learning. Bristol: Higher Education Funding Council for England (HEFCE).

<sup>[37]</sup> Eicker, F. and Hartmann, M. (2004), "Kompetenzfelder als Kristallisationspunkte für Gestalten in technischen Berufsbildungs- und Innovationsnetzwerken", in Herkner, V. and Vermehr, B. (Eds), Berufsfeldwissenschaft – Berufsfelddidaktik – Lehrerbildung. Beiträge zur Didaktik gewerblich- technischer Berufsbildung, Donat, Bremen, pp. 167-174.

<sup>[38]</sup> Blackwell, A., Bowes, L., Harvey, L., Hesketh, A. and Knight P. T. (2001). Transforming work experience in Higher Education. British Educational Research Journal, 26(3), 269-286.

Le sei caratteristiche di cui sopra, evidenziano il fatto che gli educatori responsabili del WBL devono essere flessibili e comprendere la sfida potenziale che gli studenti potrebbero affrontare quando partecipano al programma WBL <sup>[39][40]</sup> .

## 3.2 Perché WBL è importante?

I responsabili politici, le imprese e le parti sociali hanno varie ragioni per essere interessati a introdurre, attuare, ampliare e migliorare la qualità del WBL. La tabella seguente riassume alcune informazioni raccolte:

Area	Descrizione
Prospettiva dell'impresa	I posti di lavoro in cui i dipendenti imparano costantemente nuove competenze e nuovi modi di fare le cose tendono ad essere più produttivi e redditizi. Essi tendono ad essere più innovativi, ad utilizzare meglio le conoscenze dei dipendenti per migliorare la qualità dei prodotti e il servizio al cliente e ad avere un più basso turnover del personale.
Prospettiva dello studente	L'apprendimento basato sul lavoro può rendere i loro programmi di studio più interessanti e collegarli direttamente al mondo del lavoro. Può migliorare le loro prospettive di lavoro fornendo loro competenze lavorative più pertinenti e collegandole ai datori di lavoro, i quali possono offrire loro posti di lavoro post laurea. Questo può essere un modo importante per ampliare le opportunità e aumentare l'inclusione sociale tra i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro.
Prospettiva dei dipendenti	La possibilità di imparare cose nuove rende il lavoro più interessante. Incoraggia i dipendenti ad essere più interessati a migliorare le loro prospettive di carriera e aumenta le possibilità che intraprendano un VET formale.
Policy makers pubblici in materia di VET nell'istruzione iniziale, post-secondaria e permanente	work-based learning: -produce competenze di qualità superiore che sono più rilevanti per situazioni di lavoro reali rispetto all'apprendimento che avviene interamente in classe; e produce competenze che sono

<sup>[39]</sup>Boud, D. 2001. Creating a work-based curriculum. In: *Work-based Learning: A new higher education?* D. Boud & N. Solomon (Eds). Buckingham: Society for Research into Higher Education, Open University Press.

<sup>[40]</sup>Boud, D. & Costley, C. (2007). From project supervision to advising: new conceptions of the practice. *Innovations in Education and Teaching International*, 44(2), 119–130.

	<p>probabilmente più aggiornate con le pratiche attuali sul posto di lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuisce a rafforzare la cooperazione tra istruzione e imprese e a creare forti legami, sia per i singoli studenti che per il sistema nel suo complesso, tra l'istruzione professionale e le reali esigenze del mercato del lavoro;</li> <li>- Aumenta il legame tra gli studenti e il mercato del lavoro e quindi migliora le loro possibilità di ottenere un posto di lavoro dopo aver completato la formazione;</li> <li>- coinvolge i datori di lavoro nella progettazione e nella gestione VET, aumentando così la loro fiducia nel sistema;</li> <li>- creare opportunità di apprendimento che molte scuole e istituti di istruzione e formazione professionale finanziati con fondi pubblici non possono permettersi.</li> </ul>
Scuole e Università	<p>Work-based learning:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• può essere un modo efficace per sviluppare competenze generiche come il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi, e abitudini di lavoro di base come la puntualità;</li> <li>• Mostra agli studenti la rilevanza dei loro corsi per i posti di lavoro futuri, e quindi li rende più interessati allo studio; questo può essere importante per aumentare la partecipazione e i risultati per gli studenti svantaggiati <sup>[41]</sup>.</li> </ul>

### 3.3 Strumenti di apprendimento per sostenere l'attuazione del Work-based Learning

Attualmente esistono molti strumenti a disposizione di tutor, insegnanti e formatori VET per sostenere l'attuazione dell'apprendimento e dell'apprendistato basati sul lavoro. La tabella seguente illustra la pratica di qualità nella fornitura di WBL:

Strumento	Descrizione	Link/Location
Work-based Learning Toolkit	Un archivio di collegamenti a progetti che contengono varie risorse, relazioni e altri materiali prodotti da un'ampia gamma di	<a href="http://www.wbl-toolkit.eu/">http://www.wbl-toolkit.eu/</a>

<sup>[41]</sup>Sweet, R. (2018). Work-based learning A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries. [online] Available at: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning\\_Handbook.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning_Handbook.pdf) [Accessed May 2019].



	progetti europei relativi al WBL. I temi comprendono la valutazione e la garanzia della qualità, gli approcci di partenariato e la creazione di capacità tra insegnanti e formatori. Sono disponibili anche risorse specifiche per settore, che vanno dalle informazioni sulla formazione nel settore marittimo all'apprendistato al dettaglio.	
TrainCom	Una piattaforma d'informazione e di apprendimento per gli insegnanti e i tutor VET impegnati nello sviluppo o nella riprogettazione di programmi al fine di rafforzare l'orientamento alla competenza. Uno strumento di apprendimento in 5 moduli che eroga esempi pratici di come pianificare, supportare e valutare efficacemente il WBL.	<a href="http://train-com.de/">http://train-com.de/</a> <i>(Il sito può essere tradotto in Spagnolo, Inglese, Tedesco, Italiano e Ceco)</i>
Replay-VET	Il progetto REPLAY-VET che è rilevante per migliorare la partecipazione attuale e futura al mercato del lavoro di gruppi di lavoratori poco qualificati in tutta l'Unione Europea e che quindi è di diretto interesse per le persone coinvolte nel VET.	<a href="http://www.replayvet.eu/en/project/">http://www.replayvet.eu/en/project/</a> (Site can be translated into German, English, Spanish, Italian, Czech and French)

Il progetto "IMPROVE" ha l'obiettivo di promuovere pratiche e strumenti innovativi VET al fine di incoraggiare le persone a considerare il VET come una scelta importante nel loro percorso professionale, come stabilito dalla Commissione Europea in una delle "Dieci Azioni" della nuova "Skills Agenda for Europe" (lanciata nel giugno 2016). Come sottolineato nell'Agenda, lo scopo della Commissione Europea è fare dell'Istruzione e della Formazione Professionale (VET) una "prima scelta", migliorando le opportunità per gli studenti VET di intraprendere un'esperienza di apprendimento basata sul lavoro e promuovendo la visibilità di buoni risultati del VET sul mercato del lavoro.

## 3.4 Find An Internship WBL Implementation Model

Il nostro modello è stato progettato per facilitare l'implementazione di WBL per le PMI, le istituzioni accademiche e gli studenti. In questo caso specifico, esploreremo come il nostro modello potrebbe essere utilizzato nel quadro di Erasmus plus.

- Scenario 1: Quando un'organizzazione sta cercando di ospitare un gruppo di studenti stranieri nel quadro del programma Erasmus.
- Scenario 2: Quando un'istituzione accademica (insegnante), o un'organizzazione giovanile, ecc. sta cercando di inviare un gruppo di studenti nel Regno Unito per il programma WBL.
- Scenario 3: Quando gli studenti di un'istituzione accademica partner ci contattano direttamente, come WBL all'estero sono una parte obbligatoria dei loro crediti.

Il nostro modello è stato testato e applicato in modo efficiente molte volte. In questo caso, verrà utilizzata un'organizzazione fittizia chiamata Royal Institute francese.

### Casi studio

*“Il Royal Institute gestisce Erasmus+ il prossimo anno per la seconda volta. Recentemente ho chiesto agli studenti chi fosse interessato a fare uno stage all'estero la prossima estate (luglio - agosto) e ha avuto una risposta fantastica. Almeno 10 studenti (di età superiore ai 18 anni) sono interessati a farlo a Londra.*

*Quindi sto cercando un'agenzia con cui lavorare come partner. Ho bisogno dell'agenzia per organizzare il lavoro (gli studenti avranno Europass CV; posso facilitare interviste Skype) e alloggio (famiglie ospitanti?) e di collaborare con me per la documentazione necessaria Learning Agreements, Quality Commitments, Europass Mobility document).”*

Di seguito il nostro modello di implementazione:

### **Find An Internship e Royal Institute Placement Process**

#### Obiettivo

Lo scopo di questo documento è quello di facilitare la collaborazione tra Find An Internship (FAI) and la Royal Institute.

#### Servizi di Find An Internship

Find An Internship è responsabile per:

- Creazione del profilo
- Lettera di presentazione e redazione del Curriculum Vitae e/o rifinitura
- Internship Research Support
- Preparazione dell'intervista
- Intervista Follow-up
- Alloggio Assistenza
- Pickup e Dropoff

- Programma sociale
- Goody bag

### Obblighi di Find An Internship

Find An Internship è responsabile per:

- Screening e intervista al candidato (i) prima di presentare lui/lei alla società ospitante.
- Valutazione dell'idoneità reciproca tra stagista e organizzazione ospitante.
- Aiutare lo stagista a trovare un alloggio, se richiesto.
- Assistere lo stagista con l'acquisizione del visto corretto, quando è necessario.
- Assistere lo studente con qualsiasi documento che può essere richiesto dalla sua università.
- Assistere lo stagista con la pianificazione del viaggio da e verso la destinazione di stage.
- Assistenza remota in caso di emergenza.

### Durata del Tirocinio

L'apprendistato/stage può avere un orario di lavoro che segue l'orario di lavoro standard dell'organizzazione ospitante. Ciò è negoziabile in base alle esigenze dell'organizzazione ospitante, alla legislazione del paese ospitante, ai requisiti in materia di visti e/o all'università del tirocinante o ai requisiti individuali.

Lo studente può rimanere per un minimo di due settimane o per un massimo di sei mesi.

La durata esatta e l'orario di lavoro saranno definiti per ogni stagista nell'*Internship Training Plan*.

(CONSULTARE ALLEGATO 1)

### Requisiti per il tirocinio

Il tirocinio dovrebbe:

- Essere non retribuito o pagato come consentito dalle leggi del paese ospitante. Se il tirocinio è pagato, deve rispettare la legislazione nazionale sul salario minimo. Se il ruolo non è retribuito, deve rispettare i diritti dei volontari del Regno Unito.
- Avere una durata di massimo 6 mesi.
- Essere per un minimo di 25 ore alla settimana.
- Essere in una posizione soprannumeraria, progettato specificamente per uno stagista
- Includere attività complesse piuttosto che compiti di routine, un buon livello di rotazione e obiettivi chiari, supportati da un piano di formazione dettagliato

- Includere una sufficiente supervisione da parte del datore di lavoro. Nella maggior parte dei casi, cerchiamo un rapporto di personale a tempo pieno di almeno 5:1.

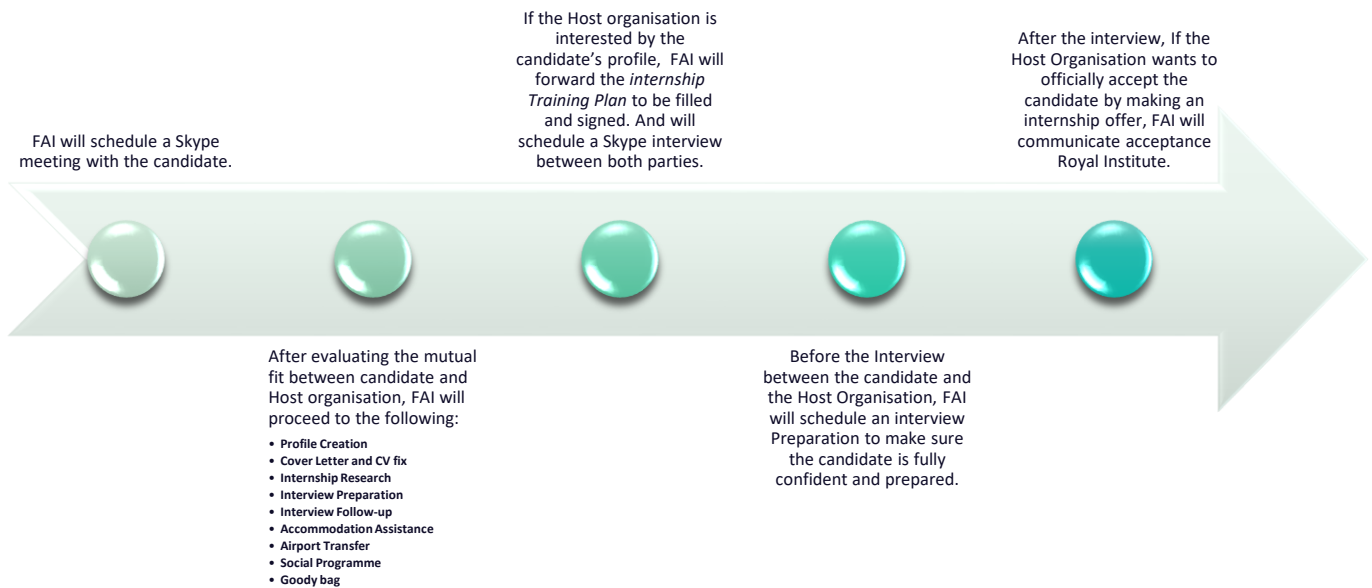
Avvenire all'interno di una società che dovrebbe essere registrata presso la Companies House per almeno gli ultimi 12 mesi.

## Processo di Collocamento del Tirocinio

Per garantire che Find An Internship, Royal Institute, il tirocinante e l'organizzazione ospitante sono tutti sulla stessa pagina, dobbiamo capire il seguente processo di collocamento del tirocinio..

Scenario Royal Institute invia un candidato a FAI (CL&CV) via [business@findaninternship.co.uk](mailto:business@findaninternship.co.uk)

- 1) FAI organizzerà un incontro Skype con il candidato.
- 2) Dopo aver valutato l'idoneità reciproca tra il candidato e l'organizzazione ospitante, FAI procederà a:
  - Creazione del profilo
  - Lettera di presentazione e redazione del Curriculum Vitae e/o rifinitura
  - Internship Research Support
  - Preparazione dell'intervista
  - Intervista Follow-up
  - Alloggio Assistenza
  - Pickup e Dropoff
  - Programma sociale
  - Goody bag
- 3) Se l'organizzazione ospitante è interessata al profilo del candidato, FAI inoltrerà il piano di tirocinio da compilare e firmare. E organizzerà un'intervista via Skype tra entrambe le parti.
- 4) Prima del colloquio tra il candidato e l'organizzazione ospitante, FAI organizzerà un colloquio di preparazione per assicurarsi che il candidato sia pienamente fiducioso e preparato.
- 5) Dopo l'intervista, se l'organizzazione ospitante vuole accettare ufficialmente il candidato facendo un'offerta di stage, FAI comunicherà l'accettazione al Royal Institute.
- 6) Se il tirocinante accetta l'offerta di tirocinio, FAI chiederà che l'organizzazione ospitante presenti il Internship Training Plan completato e firmato e l'internship agreement.



## Accordo allegato

Un *Internship Training Plan* sarà completato su base individuale per ogni studente/tirocinio, utilizzando i modelli forniti nell'allegato. Questo documento serve come una descrizione del ruolo nello stage, lettera di offerta e schema di formazione. Completando questo prima del tirocinio, tutte le parti avranno chiaro ciò che il tirocinio comporterà e gli eventuali requisiti universitari saranno anche delineati in anticipo.

Ogni *Internship Training Plan* includerà le seguenti informazioni: dati personali dello studente; luogo di lavoro; nomi dei supervisor; orario di lavoro di stage e la durata totale dello stage.

Il mancato rispetto dei termini dell'accordo o dei suoi allegati può comportare la cessazione anticipata dello stage da parte dell'organizzazione ospitante.

<b>I. THE STUDENT</b>	
Name:	Passport Number:
Nationality:	E-mail:
Date of Birth:	
<b>II. THE HOST ORGANISATION</b>	
Organisation Name:	
Address:	

Telephone:	Website:
Supervisor/Mentor (name and title): Supervisor/Mentor e-mail:	
Secondary Point of Contact (Name, title, phone, email):	
Internship Start & End Date: Remuneration (if unpaid, input 0): _____	
Working hours: ___ hours/day; from _____ to _____ / from <u>Monday</u> to <u>Friday</u> Total hours: _____	
III. Find An Internship Ltd	
Contact Person: Olivier Gnamian Business Development Manager	
Address: 49 Effra Road London SW2 1BZ	
E-mail: <a href="mailto:business@findaninternship.co.uk">business@findaninternship.co.uk</a> / <a href="mailto:olivier@findaninternship.co.uk">olivier@findaninternship.co.uk</a>	
Telephone: +447519322841 Website: <a href="http://www.findaninternship.co.uk">www.findaninternship.co.uk</a>	
IV. INTERNSHIP TRAINING PLAN <i>(to be completed by the host company supervisor/mentor)</i>	
Brief Description: <i>Title of the role and a short description</i>	
Goals & Objectives: <i>What goals will the intern have to work towards? Will they have a goal per project/phase?</i>	
Responsibilities & Expectations:	
Supervision: <i>How will intern be supervised, ie. Daily/weekly meetings; How will tasks be assigned? How will they be updated on progress and performance; if main supervisor is away, who will supervise?</i>	
Structure: What are the tasks to be performed in phases/projects/weeks?	

Supervisor Signature: signed:	Date

Il modello di cui sopra, consente la trasparenza tra le diverse parti e consente anche a discenti, datori di lavoro e insegnanti di monitorare i rapporti di avanzamento. Il modello potrebbe essere adattato a qualsiasi esigenza. Inoltre, è un sistema efficace per migliorare l'implementazione di WBL.

## CAPITOLO 4: SOLUZIONI PRATICHE E CONSIGLI PER UN WBL EFFICACE

### 4.1 Soluzioni pratiche per il WBL

La recente crescita delle opportunità di WBL è stata guidata in parte dal riconoscimento da parte dei datori di lavoro del ruolo svolto dal WBL nel colmare il divario di competenze e nello sviluppo di talenti di prossima generazione. Inoltre, i partenariati tra provider VET, scuole e imprese forniscono un percorso tecnico per gli studenti che porta a carriere soddisfacenti. Tra i modelli efficaci di WBL dovrebbero figurare i seguenti elementi:

- **Sostenere l'ingresso e l'avanzamento di carriera:** modelli efficaci di WBL offrono ai partecipanti l'opportunità di creare conoscenze, sviluppare competenze e avanzare in percorsi di carriera specifici. Il WBL sostiene lo sviluppo di competenze tecniche e professionali specifiche del settore, come la comunicazione, il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi, apprezzate da quasi tutti i datori di lavoro <sup>[42]</sup>.
- **Garantire attività lavorative rilevanti che sviluppino competenze e conoscenze utili alla carriera:** coloro che fanno parte del WBL devono avere la possibilità di svolgere compiti adeguatamente complessi e pertinenti (vale a dire, quelli che sono rappresentativi del lavoro in un settore particolare, piuttosto che ruoli di supporto generale) in linea con gli obiettivi di carriera dei partecipanti. Il WBL dovrebbe svolgersi

[42] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567846.pdf>

in ambienti di lavoro che sostengano l'apprendimento fornendo un adeguato tutoraggio e supervisione. I partecipanti dovrebbero avere la possibilità di impegnarsi in un apprendimento basato sul lavoro per un periodo di tempo prolungato, al fine di garantire le adeguate opportunità per svolgere compiti di lavoro significativi <sup>[43]</sup>.

- **Offerta compenso:** il compenso del WBL dei partecipanti premia i contributi dei singoli e li aiuta a rimanere focalizzati e motivati. In molti casi, il pagamento di un salario o stipendio è la forma più appropriata di compenso. In alcuni casi, in particolare opportunità di WBL per i giovani un onorario, stipendio, o il rimborso delle tasse scolastiche può essere considerato appropriato<sup>[44]</sup>.
- **Identificare le competenze e le modalità di convalida dei guadagni:** la comprensione reciproca delle competenze da raggiungere attraverso il WBL aumenta il suo valore sia per gli studenti che per i datori di lavoro. Approcci efficaci per articolare e convalidare le competenze includono pratiche riflessive che portano all'apprendimento permanente e garantiscono l'integrazione con obiettivi di apprendimento più ampi e valutazioni formali attraverso le quali i partecipanti possono dimostrare la padronanza delle competenze professionali. I piani di apprendimento individuali creati congiuntamente dagli studenti e dai loro supervisori offrono anche l'opportunità di articolare le competenze da raggiungere e di riflettere sul progresso <sup>[45]</sup>.
- **Premiare lo sviluppo delle competenze:** modelli di apprendimento efficaci basati sul lavoro rafforzano l'apprendimento riconoscendo e premiando lo sviluppo delle competenze. I partecipanti che riescono nei loro incarichi iniziali dovrebbero avere l'opportunità di continuare a crescere assumendosi maggiori responsabilità e compiti più impegnativi. Lo sviluppo delle competenze dovrebbe essere ricompensato anche attraverso meccanismi quali l'aumento dei salari e dei benefici, il credito scolastico, le opportunità di transizione verso un'occupazione permanente e le promozioni per i lavoratori storici <sup>[46]</sup>.
- **Sostenere l'ingresso nell'istituto e la sua continuità e il completamento degli studi:** sostenere il conseguimento dell'istruzione superiore attraverso il WBL richiede che gli educatori e i datori di lavoro collaborino per garantire che gli obiettivi di apprendimento accademici e basati sul lavoro siano allineati. Gli educatori dovrebbero

[43] National Academy Foundation, "Preparing Youth for Life: the Gold Standards for High School Internships," [http://projectmanagement.p21.org/wp-content/uploads/NAF\\_Internship\\_Gold\\_Standards\\_final.pdf](http://projectmanagement.p21.org/wp-content/uploads/NAF_Internship_Gold_Standards_final.pdf)

[44] Department of Labour Wage and Hour Division, "Fact Sheet #71: Internship Programs Under The Fair Labour Standards Act." Washington, DC: U.S. Department of Labour, 2010, <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs71.htm>

[45] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567846.pdf> page 14

[46] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567846.pdf> page 15



anche sviluppare programmi di studio che offrano agli studenti l'opportunità di riflettere sulle loro esperienze con il WBL e le conoscenze e le competenze acquisite <sup>[47]</sup>.

- **Fornire un supporto completo agli studenti:** un WBL efficace incorpora career navigation structures che forniscono agli studenti le informazioni di cui hanno bisogno per fare scelte ponderate sulla loro carriera. Queste strutture potrebbero includere consulenza e coaching personalizzati da parte di mentori del settore, career navigators, consulenti accademici e di carriera, consulenti di orientamento e personale scolastico. Gli studenti possono attingere a queste career navigation structures per conoscere le occupazioni richieste, competenze e credenziali richieste, e salari. Gli studenti possono anche utilizzare queste strutture per sviluppare piani educativi che allineano i loro obiettivi di carriera con le competenze e le credenziali che raggiungono<sup>[48]</sup>.

## 4.2 Find An Internship Consigli per un WBL Efficace

Questa parte esaminerà un modello di screening sviluppato da un'organizzazione partner nel settore dei servizi commerciali e professionali. Al fine di evitare la perdita di tempo per le assunzioni e l'assegnazione dello studente giusto per il reparto giusto e l'aspirazione di carriera, questo modello è stato testato con successo molte volte. E' chiamato Right Fit Challenge (RFC).

### Right Fit Challenge

Siamo un'azienda in cui le persone con la stessa mente e visione, collaborano per realizzare ciò che non potrebbe essere realizzato separatamente: contributi alla società che vanno oltre il semplice fare soldi.

Le persone coinvolte si sforzano di crescere e svilupparsi, sia personalmente che professionalmente. Così facendo, contribuiscono alla crescita e allo sviluppo di colleghi e clienti. A xxx, ci sforziamo di creare relazioni reciprocamente vantaggiose con le nostre persone, i nostri clienti e tutti coloro con cui entriamo in contatto.

Siamo un gruppo di problem-solvers appassionati entusiasti che vengono da tutto il mondo. La diversità dei nostri background educativi e culturali è la forza che ci differenzia e rende unici. È una forza che ci aiuta a promuovere relazioni durature ed efficaci con i leader delle aziende di servizi professionali nel Regno Unito e in tutto il mondo. È una forza che ci aiuta ad ispirare i nostri clienti a crescere responsabilmente le loro attività.

[47] National Academy Foundation, "Preparing Youth for Life: the Gold Standards for High School Internships," [http://projectmanagement.p21.org/wp-content/uploads/NAF\\_Internship\\_Gold\\_Standards\\_final.pdf](http://projectmanagement.p21.org/wp-content/uploads/NAF_Internship_Gold_Standards_final.pdf)

[48] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567846.pdf> page17

Siamo uniti in quanto siamo sempre alla ricerca di altri che vogliono anche contribuire allo sviluppo di imprese più responsabili e di un mondo migliore per tutti.

Per assicurarci che tu sia la persona giusta per l'organizzazione, ti chiediamo di completare le seguenti domande in modo da poter capire meglio come potresti inserirti nella nostra organizzazione.

Si prega di completare le seguenti domande e allegare tutti i file in una e-mail con l'oggetto è **Right Fit** e il tuo **Nome e Cognome**.

1. Si prega di preparare una presentazione di Powerpoint che ti descriva. Massimo 5 slide. Divertitevi con questo lavoro e siate creativi come desiderate. Possiamo chiedervi di presentarlo nella fase successiva, ma inizialmente vorremmo che ci raccontaste un po' di voi, in modo da potervi conoscere meglio.
  
2. Vi preghiamo di dirci come la vostra iniziativa, creatività, formazione, competenza ed esperienza contribuiranno a una o più delle soluzioni che offriamo ai nostri clienti: Insight attuabili, Sviluppo del Business, Engagement e Inspirational Purpose.
  
3. Scenario: Una società legale con sede a Londra sta cercando di espandere la propria lista clienti. La maggior parte del loro settore target è B2B. Hanno un elenco delle aziende e dei reparti interessati a cui rivolgersi (vedi sotto). Stanno lavorando per trovare la giusta strategia per affrontare queste prospettive.
  - BT Group, financial department
  - NuStar Energy L.P., legal department
  - Colliers International, business development department

Come consulente, quale strategia consiglieresti? Si prega di fare ricerche sulle persone giuste (includere qualsiasi ricerca e il processo che si utilizza per completare questo compito).

4. Si prega di scegliere una delle seguenti domande a cui rispondere (minimo 500 massimo 1000 parole):

- Parlaci di un momento in cui ti sei impegnato profondamente con un cliente o un dipendente per risolvere un problema o apportare un miglioramento.
- Raccontaci di un tempo in cui hai incontrato un dilemma etico. Cosa hai fatto? Come hai deciso la linea d'azione da prendere?
- Raccontaci di un periodo in cui hai studiato e analizzato un problema o una situazione. Quali dati hai usato? Come hai ottenuto i dati? A quali intuizioni ti ha condotto la tua ricerca e la tua analisi?
- Fateci un esempio di quando facevate parte di una squadra. Qual è stato il vostro ruolo nel lavoro di squadra? Come avete contribuito a questo gruppo di lavoro? Ci sono stati problemi o forti disaccordi tra i membri della squadra? Cosa hai fatto?

### Satisfaction Survey

Questo processo è di solito condotto alla fine del tirocinio. Come è stato detto sopra, uno stage potrebbe richiedere fino a 6 mesi a seconda dell'accordo tra le due parti. E 'un processo molto importante intervistare il discente dopo il loro stage al fine di valutare il datore di lavoro e la qualità del Work-Based Learning (WBL).

### Satisfaction Survey



NAME: \_\_\_\_\_ POSITION: \_\_\_\_\_

STARTDATE: \_\_\_\_\_ ENDDATE: \_\_\_\_\_

TOTAL LENGTH OF INTERNSHIP: \_\_\_\_\_

1. What did you like the most about your internship?

2. What did you dislike about your internship? (What would you change?)

3. The quality of supervision is important to most people at work. How was your relationship with your manager? ( who was your line manager? Did you have a line manager?)

4. Do you feel you had the resources and support necessary to accomplish your job? If not, what was missing?

5. Would you recommend the host company to others as a place to work? Why or why not?

6. Please rate the following aspects of Find An Internship overall. Use the 1 – 5 scale below.						
	1 Poor	2 Fair	3 Good	4 Very Good	5 Excellent	
Recruitment process						
Communication between you and FAI						
Concern with quality and excellence of the host company						
Administrative procedures						
Interview training						

7. Would you recommend Find An Internship? Why or Why not?

8. How would you rate Find An Internship services?	1 Poor	2 Fair	3 Good	4 Very Good	5 Excellent
Please rate the following aspects of Find An Internship overall. Use the 1 – 5 scale below.					

9. How can FAI improve their services?

10. Overall, what did you achieve in your internship?

**Thank you for taking the time out for providing us with some feedback.**  
*“Opening the Door to Your Future”*

## CAPITOLO 5: CONCLUSIONE

Il progetto IMPROVE punta a promuovere pratiche e strumenti innovativi nell'Istruzione e Formazione Professionale (VET), per incoraggiare le persone a considerare VET come una scelta importante nella loro carriera professionale.

Questa guida ha dimostrato che le competenze trasferibili sono strettamente legate all'esperienza pratica. Una soluzione potenziale per affrontare la disoccupazione che deve essere affrontata in tutta Europa. Tuttavia, all'interno delle strutture educative e dei coetanei degli studenti, VET è relativamente percepito come un livello basso rispetto all'istruzione superiore convenzionale. Inoltre, la sfida più grande è stata quella di ridefinire queste percezioni e questi atteggiamenti nei confronti del VET.

Pertanto, i governi e gli istituti educativi nazionali hanno espresso il desiderio di affrontare i sistemi di assicurazione della qualità in vigore per quanto riguarda le qualifiche professionali, allo sviluppo di standard per gli insegnanti/formatori VET. Inoltre, nello studio, il Work Based-Learning ha dimostrato molti vantaggi nel promuovere VET come soluzione per creare discenti competenti. Oltre ad un'alternativa volta a colmare il divario delle competenze (molte persone non hanno le conoscenze necessarie per competere nel mercato del lavoro del XXI secolo). E il divario di persone (datori di lavoro privi di esperienza nell'attuazione di apprendimento basato sul lavoro efficace). Inoltre, il manuale è stato progettato per facilitare le parti interessate a

sviluppare una comprensione delle sfide e delle buone pratiche coinvolte nell'ambito del VET delle implicazioni del Work-based learning.

## Raccomandazioni

Unanimemente, il WBL svolge un ruolo importante nello sviluppo dell'occupabilità degli studenti e della carenza di talenti. Tuttavia, in una crisi pandemica come l'epidemia di Covid-19 che ha portato ad un massiccio declino di molte attività di organizzazioni in tutto il mondo, al fine di continuare ad affrontare la promozione dell'Istruzione e della Formazione Professionale (VET), i datori di lavoro, gli insegnanti e i discenti devono adattarsi a sistemi non convenzionali come la formazione virtuale per apprendisti.

Virtual Apprenticeship Training (VAT) potrebbe essere introdotta dalle parti interessate per affrontare il mercato del lavoro del XXI secolo. Inoltre, la VAT consente un impegno molto più ampio tra datori di lavoro, discenti e formatori, indipendentemente dalla loro posizione. Elimina le barriere e offre ai datori di lavoro e ai formatori l'accesso ai programmi senza esigenze di viaggio. Nel caso di studenti con disabilità o minori di 18 anni, offre un'esperienza professionale dalla comodità di casa loro sotto supervisione.

Senza opporsi a ciò, i fornitori VET devono essere consapevoli dei punti di forza e delle limitazioni del VAT. La tabella che segue evidenzia gli aspetti pertinenti che i fornitori VET dovrebbero prendere in considerazione nell'attuazione di una pratica in materia di VAT.

Punti di forza	Limitazioni
Pratico: lo studente può accedere a materiale didattico o attività ovunque e in qualsiasi momento	Difficile insegnare o valutare abilità pratiche e competenze
Personalizzato: Lo studente può imparare il suo ritmo, senza pressione supplementare per assimilare la conoscenza troppo veloce	Mancanza di contatto diretto face to face. Ridotto sviluppo di competenze sociali, relazioni interpersonali
Strutturato: Contenuti o compiti possono essere separati e consegnati in unità progressive, rendendolo più strutturato e facile da assimilare	Riduzione dello sviluppo delle competenze sociali e delle relazioni interpersonali

Cost-efficient: Meno bisogno di spese di viaggio, alloggio	Il discente deve avere accesso alle apparecchiature informatiche e a Internet
Integrazione: Più facile introdurre altri tipi di WBL come gamification	Non applicabile a tutte le professioni
Migliorare la qualità dei dati sul discente: poiché le attività possono essere facilmente strutturate, i progressi del discente possono essere salvati su scale, rendendo più facile quantificare quanto il discente ha migliorato	Richiede una maggiore autodisciplina, auto-motivazione e gestione del tempo

In tempi senza precedenti, come il Covid-19, i fornitori VET devono avere una buona comprensione delle caratteristiche dei loro studenti per adattare le strategie di apprendimento basato sul lavoro alle loro esigenze, attenuando di conseguenza i limiti e massimizzando la forza di pratiche come la VAT.

## Referenze:

- [1] Ec.europa.eu. (2020). [online] Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10064439/3-31102019-CP-EN.pdf> [Accessed May 2019].
- [2] THE EUROPEAN COMMISSION ADOPTED ON 9 JUNE 2010 A COMMUNICATION "A NEW IMPETUS FOR EUROPEAN COOPERATION IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING TO SUPPORT THE EUROPE 2020 STRATEGY", WHICH PROPOSED IN BROAD TERMS A FUTURE AGENDA FOR THE EUROPEAN VET POLICY.
- [3] European Commission (2015), Riga Conclusions 2015: <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet>
- [4] Europa.eu. (2020). *European Alliance for Apprenticeships*. [online] Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en> [Accessed 29 Jan. 2020].
- [5] [HTTP://WWW.EUROPARL.EUROPA.EU/REGDATA/ETUDES/STUD/2017/602056/IPOL\\_STU\(2017\)602056\\_EN.PDF](http://WWW.EUROPARL.EUROPA.EU/REGDATA/ETUDES/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.PDF)
- [6] Rikowski, G. (2001) Education for Industry: a complex technicism, *Journal of Education & Work*, 14, pp. 29-49.
- [7] Department for Education & Skills (2001) Participation in Education, Training and Employment by 16-18-Year-Olds in England: 1999 & 2000, Statistical First Release 30/2001. Available at: [www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/s000273/sfr30-2001.pdf](http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/s000273/sfr30-2001.pdf)
- [8] Boud, D. and Soloman, N. (2001a). Repositioning Universities and Work. In (Eds) Boud, D. and Soloman, N. (2001). *Work-Based Learning: A New Higher Education*. Buckingham: Open University Press.
- [9] Cogent, S.S.C., 2008. Skills for Science Industries: Skills at work'. *Cogent, Warrington*.
- [10] Leitch, L. (2006) Leitch Review of Skills; Prosperity for all in the global economy—world-class skills, Norwich: Her Majesty's Stationery Office.
- [11] Direct.gov. (2009) Qualifications: what the different levels mean, <[www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/QualificationsExplained/DG\\_10039017](http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/QualificationsExplained/DG_10039017)>. Accessed 20/12/2010.
- [12] Eraut, M. (2004). Transfer of knowledge between education and workplace settings. In: H. Rainbird, A. Fuller and A. Munro (Eds.), *Workplace Learning in Context*. London: Routledge, 201-21.
- [13] Stenstrom, M. L. (2006). Polytechnic graduates working life skills and expertise. In: P. Tynjala, J. Valimaa and G. Boulton-Lewis (Eds.), *Higher Education and Working Life: Collaborations, Confrontations and Challenges*, Amsterdam: Elsevier, 89-102.
- [14] Tynjala, V., Slotte, L., Nieminen, K. and Olkinoura, L.E. (2006). From university to working life: Graduates' workplace skills in practice. In: P. Tynjala, J. Valimaa and G. Boulton-Lewis (Eds.), *Higher Education and Working Life: Collaborations, Confrontations and Challenges*, Amsterdam: Elsevier, 73-88.

- [15] BIS (2016a), Apprenticeship Levy: How it Will Work, Department for Business, Innovation and Skills, London, available at: [www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-levy-how-it-will-work/apprenticeship-levy-how-it-will-work#accessing-money-paid-under-the-apprenticeship-levy](http://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-levy-how-it-will-work/apprenticeship-levy-how-it-will-work#accessing-money-paid-under-the-apprenticeship-levy) (accessed 26 May 2016).
- [16] McGregor, I. (2015). How does part-time paid work affect higher education students' studies, and what can be done to minimize any negative effects? *Journal of Perspectives in Applied Academic Practice*, 3(2), 3-14.
- [17] Shaw, S. and Ogilvie, C. (2010). Making a virtue out of necessity: part-time work as a site for undergraduate work-based learning. *Journal of European Industrial Training*, 34(8/9), 805-821.
- [18] Fire It Up. (2019). Hosanna - Royal Opera House Apprentice. [Online Video]. 17 January 2019. Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=frWp3wP4IDo&feature=youtu.be>. [Accessed: 27 May 2019].
- [19] National Apprenticeship Service (2019). A guide to apprenticeships. [online] Available at: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/787717/Guide-to-Apprenticeships-260219-LR.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/787717/Guide-to-Apprenticeships-260219-LR.pdf) [Accessed 27 May 2019].
- [20] Government Digital Service (2014). Employing an apprentice. [online] GOV.UK. Available at: <https://www.gov.uk/take-on-an-apprentice> [Accessed 29 Jan. 2020].
- [21] Skills Funding Agency (2016). Apprenticeship standards funding rules 2016 to 2017. [online] Available at: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/604972/Apprenticeship\\_standards\\_funding\\_rules\\_2016\\_to\\_2017\\_v2\\_FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/604972/Apprenticeship_standards_funding_rules_2016_to_2017_v2_FINAL.pdf) [Accessed May 2019].
- [23] GUIDE ON EFFECTIVE WORK-BASED LEARNING IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING. (n.d.). [online] Available at: <http://www.promotewbl.eu/wp-content/uploads/2018/10/O1-Guide-on-Effective-WBL-in-VET.pdf>.
- [24] Opetushallitus. (2018): Ammatillisen koulutuksen reformi – Tietopaketti ohjaajille. Helsinki. Presentation by Riikka Vacker in the event "Henkilökohtaistaminen" in Tampere 14.11.2017, available at [https://www.oph.fi/download/187937\\_Oppisopimus\\_ia\\_koulutusopimus.pdf](https://www.oph.fi/download/187937_Oppisopimus_ia_koulutusopimus.pdf)
- [25] GREECE: THE RIGHT TIME FOR ENHANCING WORK-BASED LEARNING, Peer Review on 'The dual training system – Integration of young people into the labour market, Anna Manoudi, September 2010
- [26] Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece of "Procedia-Social and Behavioral Sciences", Sofia Asonitou, February 2015
- [27] Minedu.gov.gr. (2019). ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ - ΑΡΧΙΚΗ. [online] Available at: <https://www.minedu.gov.gr/> [Accessed May. 2019].
- [28] European Commission. (2018). Education and Training Monitor 2018 Poland Report. [online] Available at: [https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-2018-poland-report\\_en](https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-2018-poland-report_en) [Accessed May. 2019].
- [29] <http://www.sistemaduale.anpal.gov.it/Pagine/default.aspx>
- [30] [https://www.isfol.it/sistema-documentale/banche-dati/normative/2015/normativa-statale-2015/csr-accordo-24-settembre-2015-n-158/S\\_Accordo24settembre2015n158CSR.pdf](https://www.isfol.it/sistema-documentale/banche-dati/normative/2015/normativa-statale-2015/csr-accordo-24-settembre-2015-n-158/S_Accordo24settembre2015n158CSR.pdf)
- [31] <http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>
- [32] <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>
- [33] <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/15/15G00122/sg>
- [34] <https://www.fondazionevittorio.it/sites/default/files/content-attachment/WE4YOUTH-ebook-I-MODELLI-DI-SUCCESSO-DELLA-FORMAZIONE-DUALE-25-casi.pdf>
- [35] Nixon, I., Smith, K., Stafford, R., Camm, S. (2006). Work-based learning: illuminating the higher education landscape, Final report, July, York: Higher Education Academy.
- [36] Brennan, J. and Little, B. (2006). Towards a strategy for workplace learning. Bristol: Higher Education Funding Council for England (HEFCE).
- [37] Eicker, F. and Hartmann, M. (2004), "Kompetenzfelder als Kristallisationspunkte für Gestalten in technischen Berufsbildungs- und Innovationsnetzwerken", in Herkner, V. and Vermeer, B. (Eds), *Berufsfeldwissenschaft – Berufsfelddidaktik – Lehrerbildung*. Beiträge zur Didaktik gewerblich- technischer Berufsbildung, Donat, Bremen, pp. 167-174.
- [38] Blackwell, A., Bowes, L., Harvey, L., Hesketh, A. and Knight P. T. (2001). Transforming work experience in Higher Education. *British Educational Research Journal*, 26(3), 269-286.
- [39] Boud, D. 2001. Creating a work-based curriculum. In: *Work-based Learning: A new higher education?* D. Boud & N. Solomon (Eds). Buckingham: Society for Research into Higher Education, Open University Press.
- [40] Boud, D. & Costley, C. (2007). From project supervision to advising: new conceptions of the practice. *Innovations in Education and Teaching International*, 44(2), 119–130.
- [41] Sweet, R. (2018). Work-based learning A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries. [online] Available at: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning\\_Handbook.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning_Handbook.pdf) [Accessed May 2019].
- [42] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567846.pdf>



[43] National Academy Foundation, "Preparing Youth for Life: the Gold Standards for High School Internships," [http:// projectmanagement.p21.org/wp-content/uploads/NAF\\_Internship\\_Gold\\_Standards\\_final.pdf](http://projectmanagement.p21.org/wp-content/uploads/NAF_Internship_Gold_Standards_final.pdf)

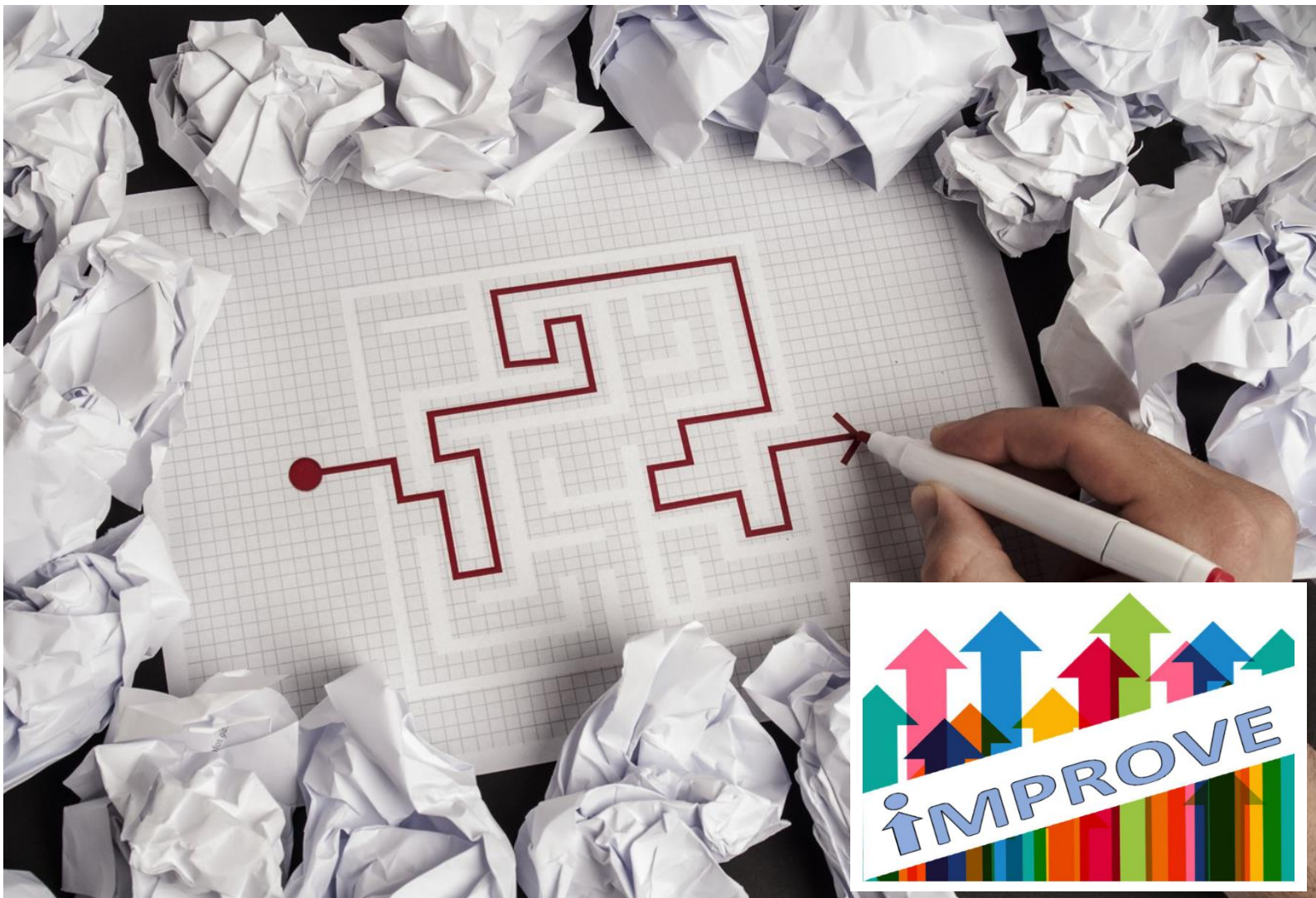
[44] Department of Labour Wage and Hour Division, "Fact Sheet #71: Internship Programs Under The Fair Labour Standards Act." Washington, DC: U.S. Department of Labour, 2010, <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs71.htm>

[45] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567846.pdf> page 14

[46] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567846.pdf> page 15

[47] National Academy Foundation, "Preparing Youth for Life: the Gold Standards for High School Internships," [http:// projectmanagement.p21.org/wp-content/uploads/NAF\\_Internship\\_Gold\\_Standards\\_final.pdf](http://projectmanagement.p21.org/wp-content/uploads/NAF_Internship_Gold_Standards_final.pdf)

[48] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567846.pdf> page17





Follow the project's Page on [Facebook](#)



Visit the project's [Website](#)



**Il partenariato:**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

