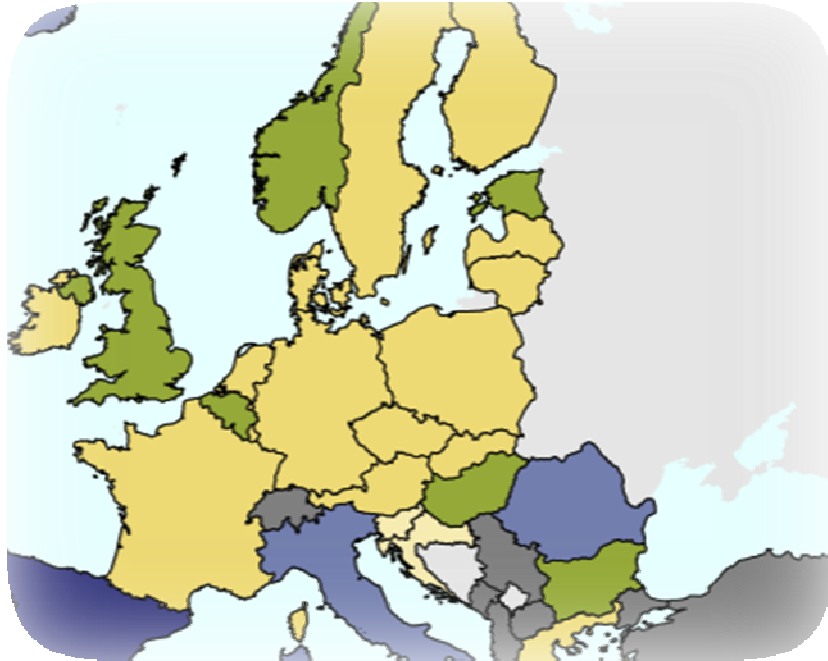




PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO



SWORD

School and Work-Related Dual learning

2014-1-IT01-KA200-002432-Erasmus+, K2

Output Intellettuale 2

**Verso un modello di approccio duale di
transizione dalla scuola al lavoro:
percorsi dispositivi e strumenti**

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	3
2. LA METODOLOGIA	4
2.1 La checklist per l'implementazione di un sistema di formazione professionale duale	5
1. Profili professionali ben definiti (le competenze sono definite in termini di descrizione delle attività?)	6
2. Ci sono enti che sviluppano gli standard di competenze richieste dal mercato del lavoro?.....	7
3. Gli standard di competenza sono concordati con tutti gli stakeholder?	8
4. Esistono regolamenti formativi e curriculum quadro per tutti i profili professionali?.....	9
5. Il curriculum dei percorsi di leFP è allineato con la formazione in apprendistato?.....	9
6. Ci sono regolamenti sugli strumenti per la collaborazione duale?.....	10
7. L'indennità formativa è regolamentata?	11
8. C'è un'istituzione indipendente per la registrazione dei contratti di apprendistato?.....	13
9. Sono stati fissati degli standard per l'adeguatezza della formazione in azienda?.....	13
10. Esiste un ente per il supporto e la valutazione delle aziende?.....	14
12. Esiste un'istituzione indipendente che eroga gli esami?	15
13. Esistono dei regolamenti per l'organizzazione degli esami e per la costruzione delle commissioni di esame?	16
15. Certificazione del tutor aziendale.....	17
2.2 Rafforzare o introdurre elementi duali nei sistemi esistenti di formazione professionale ..	20
I diversi benefici delle situazioni di apprendimento in alternanza.....	21
Strategie dei progetti pilota.....	23
3. DESCRIZIONE DEI PROGETTI PILOTA.....	26
3.2 Provincia Autonoma di Trento.....	28
3.3 Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia	33
3.4 Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK).....	36
3.5 Berufsförderungsinstitut Oberösterreich (BFI OOE).....	38
3.6 Arbeit und Leben Amburgo	41
4. ANALISI FINALE DEI PROGETTI PILOTA	43
4.1 Analisi comparata SWOT.....	43
4.2 Punti di forza e debolezza dei progetti pilota	45
5. CONCLUSIONI.....	51
Allegato 1: La checklist di domande per l'implementazione del sistema duale	53
Allegato 2: Descrizione dei principali strumenti per la formazione duale forniti da Arbeit und Leben – Hamburg, con indicazione dei partner che li hanno utilizzati	54
Allegato 3: Format Analisi SWOT	58

Disclaimer

This project has been funded with the financial support from the European Commission. This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

1. INTRODUZIONE

Sulla base di quanto scritto nell'“application form” del progetto SWORD:

L'analisi comparata (Intellectual Output 1) fornisce la base per la definizione di un approccio/modello condiviso di transizione dalla scuola/formazione professionale al lavoro.

L'approccio/modello (Intellectual Output 2) tiene conto delle diversità dei contesti regionali (in termini produttivi, di cultura professionale, di normativa del lavoro, ecc.), pertanto si caratterizza come un approccio/modello flessibile, caratterizzato da percorsi e strumenti diversi, adatti/adattabili ai diversi contesti regionali.

Questo significa modalità di collaborazione scuola/formazione/lavoro a geometria variabile, compresi sistemi di riconoscimento degli apprendimenti e delle competenze acquisite attraverso esperienze formative nei contesti lavorativi, anche in forma integrata con le esperienze scolastiche e formative.

L'approccio/modello viene preparato/sviluppato anche mediante percorsi di confronto/visita di studio nei diversi contesti regionali da parte di docenti delle scuole, operatori VET e funzionari delle pubbliche amministrazioni e poi testato nei diversi contesti, “cantierando” esperienze di collaborazione scuola/lavoro, anche mediante attività di mobilità transnazionale.

Il lavoro svolto per la realizzazione dell'analisi comparata ha permesso di sviluppare lo strumento utilizzato da SWORD per definire il “quadro conoscitivo” necessario per l'elaborazione della metodologia con cui approcciare le fasi successive del progetto. Infatti l'analisi comparata ha permesso di fotografare le pratiche attraverso cui l'approccio al sistema duale si concretizza nel momento attuale nelle diverse aree geografiche dei partner del progetto, in modo da definire i meccanismi per esportare il cuore del sistema duale (l'apprendimento basato sul lavoro) e la sua articolata infrastruttura in uno scenario così variegato e spesso profondamente diverso. Inoltre a conclusione dell'Output 1 si è trovata una conferma metodologica al lavoro svolto nel parallelo studio condotta dal Prof. Dieter Euler, che ha proposto un modello di intervento per quei paesi che desiderano implementare azioni basate sul sistema duale tedesco.

L'output intellettuale 2 documenta le fasi e le attività che hanno consentito di:

1. costruire e sviluppare un approccio condiviso, valorizzando, in un'ottica transnazionale, le possibili modalità di apprendimento nel contesto lavorativo;
2. mettere a punto l'approccio individuato mediante la progettazione di percorsi di transizione da coniugare nei diversi contesti regionali;
3. sperimentare l'azione pilota individuata da parte di ogni partner di SWORD.

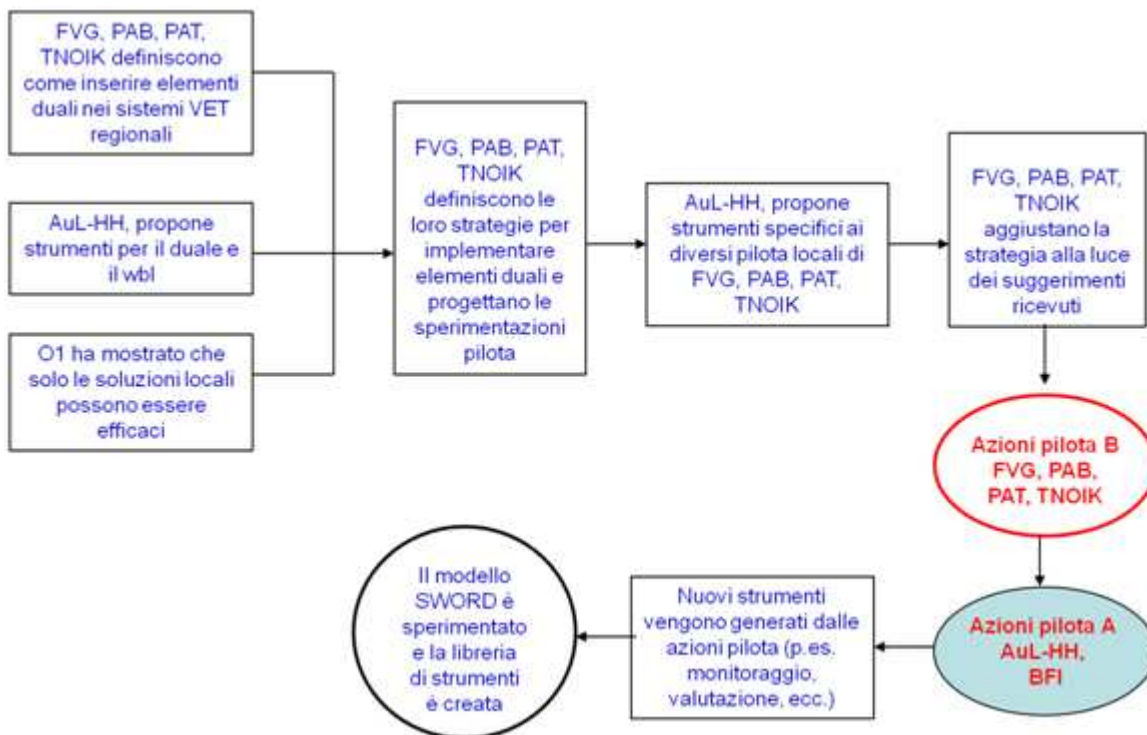
L'intera attività realizzata è stata coordinata da Arbeit und Leben con la partecipazione della Provincia Autonoma di Trento per la fase 1 e di tutti i partner del progetto per quanto riguarda le fasi 2 e 3.

In particolare il presente rapporto descrive come i partner del progetto SWORD hanno sviluppato l'approccio duale nelle proprie realtà e come hanno operato al fine di individuare e selezionare i meccanismi compatibili con il proprio sistema educativo e formativo.

In partenza si sono verificate le condizioni necessarie per avviare il “modello duale”, secondo una checklist di 15 elementi, fornita da Arbeit und Leben. La checklist ha aiutato ad individuare l'assenza o la presenza (totale o parziale) di queste condizioni all'interno dei contesti dei paesi partner. Ciò ha consentito ad ogni partner di definire, progettare e realizzare una sperimentazione pilota. Nelle diverse fasi progettuali Arbeit und Leben ha supportato i partner, mettendo a disposizione metodologie, strumenti ed esperienze.

2. LA METODOLOGIA

L'implementazione di elementi di dual learning nei diversi sistemi formativi deve essere fatta con consapevolezza e grande attenzione. Ecco perché SWORD distingue tra partner che operano in sistemi duali consolidati e i "novizi", vale a dire i partner che intendono o stanno avviando l'implementazione dell'approccio duale all'interno dei propri sistemi di istruzione e formazione professionale. Lo schema seguente descrive le fasi seguite per la definizione dell'approccio da seguire.



In particolare queste fasi sono state:

- sulla base dei risultati dell'output intellettuale 1, che ha mostrato come è possibile procedere efficacemente solamente se si individuano soluzioni valide a livello locale, ognuno dei partner "novizi" ha definito quali sono gli elementi derivati dal sistema duale che meglio si adattano al proprio sistema. In parallelo Arbeit und Leben Hamburg ha identificato e selezionato una serie di strumenti operativi da loro creati per il sistema duale e per l'apprendimento in contesti lavorativi, al fine di creare una biblioteca di riferimento per tutti gli altri partner;
- le Province di Trento e Bolzano, la Regione Friuli-Venezia Giulia e TNOiK hanno definito quindi le proprie strategie di implementazione di elementi duali nei loro sistemi e hanno individuato le azioni pilota finalizzate a sperimentare sul campo la loro efficacia;
- grazie alla propria conoscenza dei problemi "tipo" relativi a ogni singola componente del sistema duale, Arbeit und Leben Hamburg ha individuato e proposto degli strumenti specifici a ogni singolo contesto locale, svolgendo quindi un'assistenza personalizzata a ogni partner "ricevente", fornendo quindi anche raccomandazioni e suggerimenti su come procedere;
- i tre partner italiani e il partner polacco hanno aggiustato quindi il loro modello di intervento sulla base dei suggerimenti ricevuti;

- l'avvio delle azioni pilota, distinte tra quelle di tipo A (i progetti pilota tedesco ed austriaco), da quelle di tipo B– realizzate dai partner italiani e polacchi – rivolte a integrare elementi di duale nei rispettivi sistemi leFP;
- al termine di questa fase sono così sviluppati nuovi strumenti, generati dalle diverse sperimentazioni locali, che si vanno ad aggiungere alla biblioteca di strumenti precedentemente forniti da Arbeit und Leben Hamburg.

2.1 La checklist per l'implementazione di un sistema di formazione professionale duale

L'implementazione pratica di un sistema di apprendimento duale, e ancor più di un sistema di istruzione e formazione professionale secondo l'approccio duale, è un processo molto complesso, che richiede un lungo processo di coinvolgimento degli attori interessati, un forte impegno e una stretta cooperazione delle autorità pubbliche, dei decisori politici, degli imprenditori, dei docenti e dei formatori.

Comprendere la complessità di un sistema di formazione professionale duale è stato lo scopo principale dei due "Teaching and Training Events" che il progetto SWORD ha organizzato in Austria (Ried, 18-22 Aprile 2016) e in Germania (Amburgo, 12-16 Settembre 2016).

Sulla base del confronto e alla discussione tra i partner, Arbeit und Leben Hamburg ha definito un insieme di 25 quesiti sui punti focali o "pietre miliari" (successivamente riassunti a 15 punti) per verificare le condizioni di fattibilità per l'attuazione di un sistema di formazione professionale secondo l'approccio duale. Ogni pietra miliare rappresenta un diverso requisito: solo in presenza di tutti questi elementi possiamo parlare di un sistema duale pienamente realizzato.

1. Profili professionali ben definiti
2. Presenza di enti che sviluppano gli standard di competenze richieste dal mercato del lavoro
3. Standard di competenze concordati con tutti gli stakeholder
4. Regolamenti formativi e curriculum di riferimento per tutti i profili professionali
5. Curriculum dei percorsi di leFP allineati con la formazione in apprendistato
6. Regolamenti sugli strumenti per la collaborazione duale
7. Indennità formativa regolamentata
8. Presenza di un'istituzione indipendente per la registrazione dei contratti di apprendistato
9. Standard per l'adeguatezza della formazione in azienda
10. Presenza di un ente per la valutazione delle aziende
11. Presenza di un'istituzione indipendente per lo sviluppo delle prove d'esame
12. Presenza di un'istituzione indipendente che eroga gli esami
13. Regolamenti per l'organizzazione di esami e per la costituzione delle commissioni d'esame
14. Standard per valutare l'adeguatezza dei formatori aziendali
15. Certificazione del tutor aziendale

I partner di SWORD hanno analizzato questa checklist per verificare quanto i propri territori e sistemi di leFP fossero in grado di introdurre o consolidare nel proprio sistema l'approccio duale. Questa procedura ha aiutato i partner ad essere maggiormente consapevoli della complessità e a rendere più evidenti le priorità a livello locale. È stato chiaro fin dall'inizio che per promuovere l'implementazione di un sistema duale, i partner avrebbero dovuto muoversi un passo alla volta.

I paragrafi seguenti presentano le risposte date dai partner a ogni singola voce della checklist. I risultati di questo lavoro hanno permesso di identificare le aree in cui erano possibili dei trasferimenti di elementi del sistema duale e su cui poteva essere avviata la progettazione e la successiva realizzazione di un'azione pilota. Queste prime indicazioni e le ipotesi progettuali sono state analizzate dal partner più esperto di sistema duale, Arbeit und Leben Hamburg, che ha fornito suggerimenti, raccomandazioni e strumenti utili e personalizzati alle esigenze specifiche dei partner italiani e polacchi. Anche i partner tedeschi e austriaci hanno comunque identificato alcuni aspetti critici nella loro strategia attuale e hanno deciso di gestire un progetto pilota, al fine di avviare la soluzione di questi aspetti critici.

1. Profili professionali ben definiti (le competenze sono definite in termini di descrizione delle attività?)

Austria

Le figure sono definite a livello nazionale.

Polonia

Le occupazioni/profili professionali sono determinate a livello nazionale. In Polonia, le nuove classificazioni per le scuole professionali includono 200 professioni e 252 qualifiche. Le singole professioni vengono attribuite a diverse aree di istruzione. Prendendo in considerazione la classificazione polacca delle attività, sono state identificate otto aree di istruzione:

- amministrazione e servizi (A);
- costruzioni (B);
- attività elettriche ed elettroniche (E);
- meccanica, attività minerarie e metallurgiche (M);
- agricoltura e foreste, con protezione ambientale (R);
- turismo e catering (T);
- medicina e servizi sociali (Z);
- arte (S).

Provincia Autonoma di Trento

I profili professionali sono riportati nel repertorio provinciale delle figure professionali identificate per i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, raccordati con le figure nazionali di riferimento per tutti i sistemi formativi regionali. Ci sono 24 profili per le qualifiche professionali (tre anni di corso) e 21 per il diploma professionale (quattro anni di corso o 3+1) nei settori:

- agricoltura e ambiente;
- industria e artigianato;
- servizi.

Le figure professionali sono identificate a livello nazionale e, per quanto riguarda il Trentino, ulteriormente coniugate a livello locale.

Provincia Autonoma di Bolzano

Le figure sono definite a livello nazionale.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Le figure sono definite a livello nazionale e l'adattamento a livello di contesto regionale di ogni figura determina il relativo profilo professionale regionale.

2. Ci sono enti che sviluppano gli standard di competenze richieste dal mercato del lavoro?

Austria

I regolamenti per la formazione definiscono lo specifico profilo lavorativo (o curriculum in azienda) e il profilo di competenze (o descrizione delle attività) della rispettiva occupazione in apprendistato. Nella maggior parte dei casi, le singole aziende non sono direttamente coinvolte nella pianificazione dei regolamenti formativi e dei curriculum delle scuole professionali. I rappresentanti degli imprenditori (Camera dell'Economia Federale Austriaca, Wirtschaftskammer Österreich, WKO) si avvale della conoscenza di esperti del settore ed è strutturalmente integrata nel BBAB (Bundes-Berufsausbildungsbeirat)

Polonia

Il Dipartimento del Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è responsabile dello sviluppo degli standard di competenze in Polonia. Finora sono stati elaborati 300 standard di competenze nell'ambito del progetto Sviluppo del Capitale Umano (progetto FSE a livello nazionale).

Provincia Autonoma di Trento

L'istituzione responsabile dell'identificazione delle competenze connesse ai profili professionali, come richiesti dal mercato del lavoro, è il Servizio Istruzione e Formazione del Secondo Grado, Università e Ricerca della Provincia autonoma di Trento, che è affiancata per la definizione dei relativi piani di studio dall'IPRASE (Istituto Provinciale per la Ricerca e Sperimentazione Educativa).

Provincia Autonoma di Bolzano

Tale istituzione esiste per quanto attiene le competenze tecnico professionali (hard skills), mentre per quanto riguarda le soft skills il quadro di riferimento non è definito in modo preciso. A tale proposito sono esplicitati solamente alcuni riferimenti alle competenze chiave di cittadinanza da acquisire al termine della formazione obbligatoria.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

All'interno del Servizio "Programmazione e Gestione dei Corsi di Formazione" una figura specifica ha la responsabilità di integrare i sistemi formativi e definire gli standard per la formazione e per i profili professionali. Questa figura è inoltre responsabile della definizione degli standard di competenza e

della valutazione dei risultati dell'apprendimento in relazione con il repertorio delle competenze utilizzato per la definizione di un sistema regionale per la certificazione delle competenze.

3. Gli standard di competenza sono concordati con tutti gli stakeholder?

Austria

La formazione in azienda è regolamentata dal Ministero Federale per il Lavoro e gli Affari Economici mentre gli aspetti didattici rientrano nelle responsabilità del Ministero Federale per l'Istruzione, la Scienza e la Cultura.

Polonia

Gli standard di competenza sono descritti da materiale informativo che illustra qual è la natura del lavoro in una professione e quali competenze sono richieste dagli imprenditori. Si presume che gli standard di competenza diverranno legge una volta concordati da tutti gli stakeholder coinvolti nella discussione: organizzazioni settoriali e professionali, organizzazioni imprenditoriali, sindacati ed altri attori sociali chiave.

Provincia Autonoma di Trento

Per la definizione degli standard di competenze per i diversi profili professionali l'analisi si avvale della consulenza qualificata delle associazioni imprenditoriali, delle aziende e delle istituzioni formative, mentre per l'accreditamento dei profili professionali nel repertorio provinciale delle figure professionali, le norme provinciali prevedono l'obbligo di consultare le parti sociali. Ulteriori enti di consultazione delle parti sociali sono:

- il Comitato Provinciale di programmazione delle attività formative;
- la Commissione Provinciale per l'Impiego e in particolare il sottocomitato che tratta la formazione, ovvero il comitato per la formazione professionale.

Provincia Autonoma di Bolzano

Gli standard riferiti alle competenze professionali da acquisire nei percorsi di Formazione Professionale sono definiti in conformità al Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, dove sono specificati standard di competenza e abilità per i diversi profili. La Formazione Professionale italiana ha implementato l'impianto del Repertorio nazionale contestualizzandolo alla realtà locale con la collaborazione dei docenti e delle rappresentanze delle imprese dei diversi settori. Per i percorsi di apprendistato gli standard formativi sono definiti dalla Legge Provinciale 4 luglio 2012, n. 12 - Ordinamento dell'apprendistato Art. 6 (Ordinamento formativo e standard). Le attività professionali oggetto di apprendistato sono stabilite d'intesa con le parti sociali a livello provinciale nel rispettivo settore.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Gli standard sono definiti attraverso un lavoro collettivo condiviso con le associazioni imprenditoriali e i rappresentanti dei sindacati.

4. Esistono regolamenti formativi e curriculum quadro per tutti i profili professionali?

Austria

Le convenzioni per la formazione in apprendistato sono soggette ai regolamenti della normativa industriale e sociale, e alla legislazione sul lavoro che tutela i minori. Le basi legislative sono definite nella Legge sull'Apprendistato Professionale (Berufsausbildungsgesetz o BAG). Per ogni occupazione in apprendistato, il Ministero dell'Economia emana un regolamento, che è vincolante per la formazione fornita dalle aziende. Per gli apprendistati in agricoltura e nel settore forestale ci sono specifici regolamenti: i principi della formazione in queste occupazioni sono definiti nella Legge sulla formazione professionale per l'agricoltura e le foreste (Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz).

Polonia

I regolamenti della formazione ed i curriculum di base sono disponibili solo per alcune occupazioni. L'agenzia statale – Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (Centro Nazionale per Supportare l'Istruzione Professionale e l'Istruzione degli Adulti) - è responsabile per l'elaborazione dei regolamenti e dei curriculum di base.

Provincia Autonoma di Trento

Per ogni figura professionale vi è un piano di studio provinciale a cui l'istituzione formativa fa riferimento per la programmazione e realizzazione del percorso formativo. I piani di studio sono declinati in competenze, abilità e conoscenze riferiti al primo biennio, terzo e quarto anno.

Provincia Autonoma di Bolzano

Per quanto attiene il quadro delle competenze e abilità riferibili alle hard skills e gli assi culturali sono disponibili per ogni profilo professionale nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali. Per quanto riguarda le soft skills il quadro di riferimento è meno preciso.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Per ogni profilo professionale c'è un programma di studio al quale l'istituto formativo fa riferimento per la programmazione ed implementazione dei percorsi di formazione professionale. I programmi sono ulteriormente definiti in termini di competenze, abilità e conoscenze riferite al periodo dei primi due anni ed al terzo e quarto anno del percorso.

5. Il curriculum dei percorsi di leFP è allineato con la formazione in apprendistato?

Austria

Il contenuto formativo per ogni occupazione in apprendistato è definito nei regolamenti della formazione (per la parte di formazione in azienda) e nei curriculum (per la parte di formazione in aula).

Polonia

Il contenuto formativo per ogni occupazione in apprendistato è definito nei regolamenti della formazione (per la parte di formazione in azienda) e nei curriculum (per la parte di formazione in aula) con il risultato di definire quanto sia il tempo di apprendimento richiesto a scuola e in azienda.

Provincia Autonoma di Trento

La Provincia Autonoma di Trento ha definito apposite linee guida per l'allineamento della progettazione e realizzazione dei percorsi per la qualifica e il diploma professionale in apprendistato con i piani di studio dei percorsi di Istruzione e formazione professionale a tempo pieno. L'istituzione formativa, secondo queste linee guida adatta il piano di studio della qualifica/diploma professionale del percorso a tempo pieno al percorso in apprendistato, suddividendo quanto viene appreso a scuola e a quanto viene appreso in azienda. Ogni istituzione formativa garantisce ed è responsabile dell'attuazione della formazione in apprendistato, crea i contatti con le aziende per la definizione del piano formativo individuale dell'apprendista e riconosce gli eventuali crediti formativi. Il piano formativo individuale è definito in accordo con il datore di lavoro e costituisce prerequisito indispensabile per l'assunzione con il contratto di apprendistato.

A livello nazionale, il 15 giugno 2015 l'apprendistato formativo è stato completamente riformato per quanto riguarda la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e la specializzazione IFTS e quello di alta formazione (terziaria accademica e non accademica). Il 1° ottobre 2015 sono stati definiti gli standard minimi nazionali, che devono essere garantiti da tutte le Regioni italiane e dalle Province autonome.

Provincia Autonoma di Bolzano

Tra curricula dei corsi di formazione al lavoro a tempo pieno e i corsi di apprendistato vi è una stretta coerenza. Nei corsi in apprendistato si tiene conto della modalità differente di attuazione della formazione e dell'apporto dato dalla componente formativa sviluppata in impresa, caratteristica fondamentale del modello della formazione duale.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

All'interno della sperimentazione pilota volta a promuovere il sistema duale in Italia, a cui la Regione Friuli Venezia Giulia ha aderito, sono previste azioni di tutoraggio e di accompagnamento, per migliorare il sistema duale nel settore leFP, sostenendo la transizione tra il sistema di leFP ed il lavoro.

6. Ci sono regolamenti sugli strumenti per la collaborazione duale?

Austria

All'interno del quadro dei regolamenti formativi, il Ministero Federale dell'Economia, della Famiglia e della Gioventù (BMWFJ) adotta il curriculum aziendale (Berufsbild) un tipo di curriculum per la formazione in azienda.

Polonia

La formazione pratica sul lavoro è prevista con ordinanza del Ministero dell'Istruzione Nazionale del 15 Dicembre 2010 sulla formazione professionale (Gazzetta della Repubblica 2010, n. 244 comma 1626). L'ordinanza stabilisce le condizioni e le modalità dell'impostazione della formazione professionale pratica nei laboratori scolastici e in aula, per le istituzioni di formazione continua, per gli imprenditori e per le singole imprese. Prevede anche le qualifiche che dovrà avere chi seguirà la formazione pratica ed i diritti che avranno tali persone.

Provincia Autonoma di Trento

La regolamentazione sugli strumenti di collaborazione duale per la formazione in apprendistato è definita e condivisa mediante protocolli d'intesa tra la Provincia Autonoma di Trento e le Parti Sociali, che hanno riguardato in prima battuta la titolarità della scuola nella definizione del programma individuale dell'apprendista in collaborazione con l'impresa e l'inquadramento retributivo dell'apprendista. Successivamente alla riforma dell'apprendistato a livello nazionale, la regolamentazione provinciale ha riguardato l'adozione e l'adattamento degli standard nazionali ovvero la struttura dell'accordo tra l'istituzione formativa e l'azienda, del piano formativo individuale e del dossier dell'apprendista, secondo appositi format, nonché la retribuzione dell'apprendista per la parte non formativa. Per i tirocini e l'alternanza scuola lavoro, nel rispetto del quadro nazionale, la regolamentazione è definita con specifici provvedimenti della Giunta Provinciale.

Provincia Autonoma di Bolzano

I riferimenti regolativi in tema di apprendistato fanno riferimento a:

- la Legge Provinciale 12 novembre 1992, n. 40 - Ordinamento della formazione professionale
- la Legge Provinciale 4 luglio 2012, n. 12 - Ordinamento dell'apprendistato.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

La legislazione regionale traspone le "linee guida sui tirocini" concordate nella Conferenza Permanente Stato-Ragioni e Province autonome.

7. L'indennità formativa è regolamentata?

Austria

La remunerazione dell'apprendistato costituisce la maggior parte dei costi per la formazione in apprendistato. Il suo ammontare è definito all'interno dei contratti collettivi nazionali per ogni profilo professionale dell'apprendistato. Dove non esistono contratti collettivi, è necessario concordare la remunerazione dell'apprendistato per ogni contratto individuale. La remunerazione cresce per ogni anno di apprendistato fino a che, nell'anno finale, totalizza una media approssimativa dell'80% del salario del lavoratore qualificato del settore.

Polonia

Un lavoratore minorenni, mentre viene istruito per un'occupazione, ha diritto ad una remunerazione mensile calcolata come percentuale del salario medio mensile nazionale dell'ultimo trimestre, a valere

dal primo giorno del mese che segue la relativa pubblicazione effettuata dal presidente dell'Ufficio Centrale di Statistica Polacca nella Gazzetta Ufficiale polacca "Monitor Polski". La percentuale summenzionata è:

- nel primo anno di formazione – non meno del 4%.
- nel secondo anno di formazione – non meno del 5%.
- nel terzo anno di formazione – non meno del 6%.

Provincia Autonoma di Trento

La legislazione nazionale, integrata da protocolli d'intesa provinciali con le categorie imprenditoriali e con le rappresentanze sindacali, stabilisce i livelli minimi di remunerazione per i periodi di apprendistato in riferimento alle ore di lavoro ed alle ore di formazione (in azienda ed esterna all'azienda). In questo caso, la recente legislazione nazionale stabilisce che:

- per le ore di formazione nell'istituzione formativa (formazione esterna) il datore di lavoro è esentato da ogni obbligo remunerativo verso gli apprendisti;
- per le ore di formazione per le quali l'azienda è responsabile (formazione in azienda), l'apprendista ha diritto alla remunerazione, che ammonta al 10% della remunerazione prevista per questa tipologia di contratto di apprendistato;
- per le ore lavorative rimanenti la remunerazione è quella prevista per il contratto di apprendistato, la cui percentuale rispetto all'inquadramento del profilo in uscita è definita con protocollo d'intesa con le parti sociali.

Le nuove norme nazionali vanno applicate anche per la Provincia Autonoma di Trento.

In precedenza nella Provincia Autonoma di Trento, l'apprendista era inquadrato due livelli al di sotto dell'inquadramento iniziale di un lavoratore qualificato e percepiva una remunerazione pari all'80% di quanto stabilito per tale inquadramento.

Gli studenti che frequentano un tirocinio curricolare (vale a dire il periodo di formazione in azienda previsto obbligatoriamente nel piano di studi provinciale del percorso scolastico) non hanno diritto ad alcuna remunerazione da parte dell'azienda e gli studenti frequentanti un tirocinio estivo (ovvero un periodo di formazione in azienda facoltativo, realizzato nel periodo di sospensione delle lezioni scolastiche in estate, che non costituisce un contratto di lavoro) hanno diritto ad un'indennità di partecipazione di almeno 70 euro alla settimana o 300 euro al mese, fino ad un massimo di 600 euro al mese. Nessuna remunerazione o compensazione è prevista per l'azienda per il tempo che questa investe a formare gli apprendisti o a supportare gli studenti in tirocinio.

Provincia Autonoma di Bolzano

L'apprendistato prevede un rapporto di lavoro come specificato nella Legge Provinciale 4 luglio 2012, n. 12 - Ordinamento dell'apprendistato.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Attualmente non vi sono indennità formative.

8. C'è un'istituzione indipendente per la registrazione dei contratti di apprendistato?

Austria

Per l'amministrazione dei differenti aspetti della formazione in apprendistato (per esempio per mantenere una registrazione del contratto di apprendistato, per le procedure di accertamento per l'autorizzazione ad entrare in formazione, per la conduzione degli esami finali dell'apprendistato, ecc.), è necessario avere un'autorità esecutiva: in Austria questi sono gli uffici per l'apprendistato delle Camere di Commercio dei singoli stati federali.

Polonia

Non esiste un'istituzione indipendente. L'accordo sulla formazione pratica in un'occupazione al di fuori della scuola, è concluso dal dirigente scolastico con l'entità che ammette gli studenti alla formazione pratica per l'impiego.

Provincia Autonoma di Trento

Non c'è nessuna istituzione preposta alla registrazione dei contratti di apprendistato. Le aziende definiscono autonomamente i contratti di apprendistato in accordo con il singolo apprendista. Al contratto di apprendistato va allegato il piano formativo individuale, redatto e sottoscritto dall'istituzione formativa che si occupa della formazione esterna. Al momento dell'assunzione è necessario procedere alla comunicazione obbligatoria on-line al Ministero del lavoro connesse con l'attivazione del contratto di assunzione. Queste comunicazioni sono visibili all'Agenzia del Lavoro provinciale e vengono inviate al Dipartimento responsabile dell'Istruzione.

Provincia Autonoma di Bolzano

L'ufficio apprendistato e maestro artigiano della Provincia Autonoma di Bolzano è preposto alla registrazione dei contratti di lavoro.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

I centri regionali per l'impiego sono preposti alla registrazione dei contratti di apprendistato.

9. Sono stati fissati degli standard per l'adeguatezza della formazione in azienda?

Austria

Il curriculum aziendale (Berufsbild) un tipo di curriculum per la formazione in azienda viene adottato nel quadro dei regolamenti formativi da parte del Ministero Federale dell'Economia, della Famiglia e della Gioventù (BMWFJ)

Polonia

Gli standard per l'adeguatezza della formazione in azienda sono fissati nei curriculum di base e sono oggetto dei contratti di apprendistato.

Provincia Autonoma di Trento

Non c'è nessun standard prefissato per l'adeguatezza della formazione aziendale. A livello nazionale la Legge n.107/2015 prevede l'opportunità per le aziende che intendono ospitare studenti in tirocinio curriculare o sono orientate ad assumere giovani in apprendistato formativo di dichiarare la loro disponibilità su un portale web gestito dalle Camere di Commercio. Su questo portale gli studenti possono esprimere il loro feedback sulla qualità percepita dell'esperienza di alternanza e i dirigenti scolastici, in un'area riservata, possono valutare l'esperienza formativa realizzata con l'impresa.

I nuovi standard nazionali stabiliscono i requisiti minimi necessari, per ospitare gli studenti in tirocinio o per assumere gli apprendisti, da parte delle imprese.

Provincia Autonoma di Bolzano

Gli standard per la formazione aziendale degli apprendisti sono definiti ai sensi della legge n. 12 del 4 luglio 2012, "Ordinamento dell'apprendistato", articolo 8, comma 3.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

No. Vedi sopra quanto detto dalla Provincia Autonoma di Trento.

10. Esiste un ente per il supporto e la valutazione delle aziende?

Austria

L'Ufficio Apprendistato provvede e fa consulenza per gli apprendisti e per le aziende formative.

Polonia

Gli apprendisti organizzati presso singole aziende sono posti sotto il controllo dei tutor dell'apprendistato – in genere gli stessi gli imprenditori o membri del loro personale.

Provincia Autonoma di Trento

Non c'è alcuna istituzione preposta a ciò, ma sarebbe senz'altro auspicabile che vi fosse.

Provincia Autonoma di Bolzano

L'ufficio apprendistato e maestro artigiano della Provincia Autonoma di Bolzano è preposto alla verifica della presenza dei requisiti previsti degli standard per la formazione aziendale degli apprendisti definiti ai sensi della legge n. 12 del 4 luglio 2012, "Ordinamento dell'apprendistato", articolo 8, comma 3.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Non al momento, ma sarebbe utile che ci fosse.

11. C'è un'istituzione indipendente per lo sviluppo delle prove di esame?

Austria

Per l'amministrazione dei diversi aspetti della formazione in apprendistato (per esempio mantenere una registrazione del contratto di apprendistato, per le procedure di accertamento per l'autorizzazione ad entrare in apprendistato, per condurre gli esami finali di apprendistato, ecc.), è necessario avere un'autorità esecutiva: in Austria questi sono gli uffici di apprendistato delle camere di Commercio dei singoli stati federali.

Polonia

La preconditione per svolgere gli esami è che ci siano delle attrezzature che soddisfano gli standard prefissati. Questi sono descritti nel curriculum base della formazione professionale, ed anche specificati dagli esperti del Centro Nazionale di Supporto alla Formazione Professionale e alla Formazione degli adulti (KOWEZIU) come i requisiti "raccomandati per i laboratori e le imprese scolastiche" all'interno di un sistema di "miglioramento di contenuti e metodi per la modernizzazione della formazione professionale".

Provincia Autonoma di Trento

I contenuti degli esami sono definiti da gruppi di lavoro di docenti esperti, coordinati dalla struttura del Servizio Istruzione e Formazione di Secondo Grado, Università e Ricerca della Provincia Autonoma di Trento. La struttura dell'esame e la natura della prova, inclusi gli standard definiti congiuntamente a livello nazionale, è determinata dalla Provincia. La struttura provinciale che definisce i contenuti degli esami per la qualifica e per il diploma fornisce anche i criteri, i metodi, le procedure di costruzione e composizione delle commissioni di esame e nomina la commissione d'esame.

Alla scelta delle prove d'esame partecipa anche IPRASE. Per coloro che sono in apprendistato il profilo professionale e i risultati dell'apprendimento alla fine del terzo o del quarto anno, gli esami di qualifica e di diploma professionale sono gli stessi di coloro che frequentano l'equivalente percorso a tempo pieno.

Provincia Autonoma di Bolzano

L'ufficio apprendistato e maestro artigiano della Provincia Autonoma di Bolzano è preposto alla definizione dei contenuti previsti nelle sessioni di esame di fine apprendistato.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Delle sessioni finali di esame sono responsabili le istituzioni formative accreditate, sulla base delle linee guida regionali.

12. Esiste un'istituzione indipendente che eroga gli esami?

Austria

Sì, gli uffici dell'apprendistato delle Camere di Commercio dei singoli stati federali.

Polonia

Gli esami in cui sono state confermate le qualifiche professionali sono tenuti dalle commissioni di esame distrettuali (OKE) presso i centri nominati (“accreditati OKE”), per esempio Centri di formazione pratica, centri di formazione continua, imprese scolastiche, sui luoghi di lavoro, ecc.

Provincia Autonoma di Trento

In parte. La commissione d’esame, nominata dalla Provincia è in parte interna (i docenti del percorso formativo) ed in parte esterna (il presidente e l’esperto di settore).

Provincia Autonoma di Bolzano

L’ufficio apprendistato e maestro artigiano della Provincia Autonoma di Bolzano è preposto alla definizione dei contenuti previsti nelle sessione di esame di fine apprendistato.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Delle sessioni finali di esame sono responsabili le istituzioni formative accreditate, sulla base delle linee guida regionali.

13. Esistono dei regolamenti per l’organizzazione degli esami e per la costruzione delle commissioni di esame?

Austria

L’esame finale di apprendistato consiste di un esame pratico e di uno teorico. L’esame teorico può essere saltato a certe condizioni, per es. Se il candidato all’esame può provare di avere completato con successo la scuola professionale part-time. Gli uffici di apprendistato delle Camere di Commercio dei singoli stati federali stabiliscono tutti i regolamenti relativi.

Polonia

Sì, vedi il punto 12.

Provincia Autonoma di Trento

L’organizzazione e la formazione delle commissioni esaminatrici sono regolamentate dalla Giunta provinciale e sono nominate con provvedimenti del Dirigente del Servizio Istruzione e Formazione del Secondo Grado, Università e Ricerca della Provincia Autonoma di Trento, che definisce anche dettagliate direttive provinciali alle commissioni stesse.

Provincia Autonoma di Bolzano

Regolamento degli esami di fine apprendistato - Decreto del Presidente della Provincia 3 giugno 2013, n. 15.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

La commissione viene nominata dall’amministrazione regionale.

14. Ci sono standard per valutare l'adeguatezza dei formatori aziendali?

Austria

Per svolgere il ruolo di formatore aziendale è necessaria una preparazione tecnico/professionale corrispondente al relativo apprendistato, e occorre dimostrare di possedere le conoscenze e competenze didattiche previste dalla legge. Queste competenze sono valutate tramite un esame. L'alternativa all'esame può essere il completamento del corso IVET di 40 ore per formatori. Una serie di corsi di formazione o di esami (per esempio un esame da mastro artigiano, o la qualifica industriale di mastro a livello di scuola) sono considerate equivalenti all'esame da formatore.

Polonia

I formatori autorizzati per l'apprendistato (per esempio i proprietari dell'azienda) possono formare essi stessi gli apprendisti oppure affidare tale compito a dei loro dipendenti esperti nel lavoro previsto. Il successo della formazione aziendale è determinato dalla competenza professionale e dalle qualifiche educative del formatore.

Provincia Autonoma di Trento

Attualmente non vi sono standard provinciali per l'accreditamento dei formatori aziendali. Anche negli standard definiti recentemente a livello nazionale non vi sono requisiti prefissati. Quanto definito (a livello nazionale) è il ruolo del tutor aziendale e del tutor formativo scuola.

Provincia Autonoma di Bolzano

I riferimenti a questo proposito sono indicati negli standard per la formazione aziendale degli apprendisti - Delibera della Giunta provinciale 23 luglio 2012 di cui alla Legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

No.

15. Certificazione del tutor aziendale

Austria

Sì (Ausbilderpruefung)

Polonia

No - sarebbe opportuno

Provincia Autonoma di Trento

Per ora gli standard nazionali non prevedono la certificazione del formatore da parte dell'azienda ma solo la dimostrazione di possedere esperienza nella formazione e nell'accoglienza di apprendisti e tirocinanti.

Provincia Autonoma di Bolzano

Al formatore/la formatrice (aziendale) è richiesto il possesso delle necessarie competenze professionali e di una formazione specifica riconosciuta dalla Provincia Autonoma di Bolzano.

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Si prevede la presenza di capacità professionali e formative e la presenza di uno specifico tutore aziendale quale figura di riferimento.

Lo schema seguente presenta in forma sintetica una comparazione della situazione nelle diverse aree partner, indicando se la condizione è soddisfatta (colore verde), soddisfatta solo in parte (colore giallo) o assente (colore rosso).

SWORD CHECKLIST	BFI	TNOiK	PAT	PAB	FVG
1. Profili professionali ben definiti					
2. Presenza di istituzioni che sviluppano gli standard di competenze richiesti dal mercato del lavoro					
3. Standard di competenza concordati con tutti gli stakeholders					
4. Regolamenti formativi e curriculum quadro per tutti i profili professionali					
5. Curriculum dei percorsi di leFP allineati con la formazione in apprendistato					
6. Regolamenti sugli strumenti per la collaborazione duale					
7. Indennità formativa regolamentata					
8. Presenza di un'Istituzione indipendente per la registrazione dei contratti di apprendistato					
9. Standard per l'adeguatezza della formazione in azienda					
10. Presenza di un ente per la valutazione delle aziende					
11. Presenza di un'Istituzione indipendente per lo sviluppo delle prove di esame					
12. Presenza di un'Istituzione indipendente che eroga gli esami					
13. Regolamenti per l'organizzazione degli esami e per la costituzione delle commissioni di esame					
14. Standard per valutare l'adeguatezza dei formatori aziendali					
15. Certificazione del tutor aziendale					

Legenda

Totalmente presente Parzialmente presente Assente

Considerando la marcata differenza esistente tra sistemi formativi che si sono costituiti attraverso uno specifico processo storico-culturale e politico, è necessario considerare che le risposte fornite si prestano a possibili fraintendimenti, perché mancano una terminologia e un contesto di riferimento unitario. Inoltre va rimarcato che la normativa che riguarda l'apprendistato è tutt'ora in continua evoluzione.

Sulla base di tale presupposto, possiamo così cercare di analizzare le risposte fornite, per capire le situazioni non perfettamente definite.

Per quanto riguarda il punto 1 *“Le competenze sono definite in termini di descrizione delle attività”* emerge che **in tutti paesi partner i profili professionali sono definiti a livello nazionale**. In alcuni casi (Provincia Autonoma di Trento, Provincia Autonoma di Bolzano) vengono ulteriormente definiti a livello locale.

Per quanto riguarda il punto 2 *“Ci sono enti che sviluppano gli standard di competenze richieste dal mercato del lavoro?”* va notato che ogni partner del progetto SWORD dichiara che **esistono istituzioni con il compito di identificare quali competenze richiede il mercato del lavoro**, ma **in nessuno** dei casi presentati **è previsto un diretto coinvolgimento delle imprese**.

Per quanto riguarda il punto 3 *“Gli standard di competenza sono concordati con tutti gli stakeholder?”* si rileva che **gli stakeholder coinvolti sono diversi da paese a paese**, includendo, a volte, anche le parti sociali.

Per quanto riguarda il punto 4 *“Esistono regolamenti formativi e curriculum quadro per tutti i profili professionali?”* emerge che **in tutti i paesi partner esistono regolamenti, ma non sempre per tutte le professioni**.

Per quanto riguarda il punto 6 *“Ci sono regolamenti sugli strumenti per la collaborazione duale?”* risulta che esistono regolamenti ministeriali o regionali, oppure protocolli d'intesa bilaterali, come primo passo verso una regolamentazione più ampia dell'apprendistato.

Per quanto riguarda i punti 11 e 12 *“C'è un'istituzione indipendente che sviluppa le prove di esame/eroga gli esami?”* le risposte fornite su “sviluppare le prove di esame” è stato inteso da alcuni come “erogare” e da altri come “definire i contenuti e la struttura dell'esame”. Si nota anche il ruolo delle Camere di Commercio, che in Germania e in Austria giocano un ruolo centrale, mentre negli altri paesi intervengono altre istituzioni. Si rileva inoltre che l'“indipendenza” di chi realizza l'esame finale, come parte terza non coinvolta nell'erogazione della formazione, non è sempre una dimensione considerata.

Per quanto riguarda i punti 14 e 15 *“Ci sono standard per valutare l'adeguatezza dei formatori aziendali”* e la *“Certificazione del tutor aziendale”* si nota che in tutti paesi partner è previsto lo specifico ruolo del “tutor aziendale”, ma la presenza di standard relativi ai requisiti richiesti per ricoprire tale ruolo, della formazione necessaria per esercitarlo e infine la relativa certificazione sono temi ancora aperti.

2.2 Rafforzare o introdurre elementi duali nei sistemi esistenti di formazione professionale

L'analisi della checklist sulle condizioni per l'attuazione di un sistema di formazione professionale secondo l'approccio duale, condotta nel precedente paragrafo ha evidenziato che i partner "novizi" del progetto SWORD hanno la necessità di ricercare ulteriori soluzioni e sviluppare elementi necessari per procedere all'implementazione nei propri sistemi di istruzione e formazione professionale. Vi sono infatti elementi chiave mancanti o poco presenti, che non possono essere creati in un breve periodo di tempo. Le domande della checklist definita da *Arbeit und Leben* è utile anche per comprendere quali degli 11 elementi chiave identificati da Euler¹ si possono meglio inserire nel contesto del paese che intende implementare il sistema duale, per costituire la base per un "progetto di trasferimento" compatibile alle caratteristiche e agli elementi strategici del proprio sistema educativo e formativo.

Gli undici componenti sono:

1. Obiettivo generale: la formazione professionale come volano per la crescita economica, sociale e individuale
2. L'obiettivo principale della formazione professionale: preparare persone qualificate professionalmente, flessibili e una formazione calibrata sulle esigenze dell'azienda
3. L'alternanza fra luoghi e modalità di apprendimento sulla base del principio duale
4. La formazione professionale condotta dallo stato in collaborazione con industria/aziende/produzione
5. Co-finanziamento della formazione professionale
6. Programmi complementari realizzati da scuole e entità non-profit
7. Standard di qualità
8. Insegnanti e formatori qualificati
9. Equilibrio tra standardizzazione e flessibilità
10. Creazione di una base solida per decisioni e progettazione
11. Accettazione sociale della formazione professionale come valore

L'elemento sui cui i partner SWORD hanno deciso di concentrarsi maggiormente è il terzo punto su **"L'alternanza fra luoghi e modalità di apprendimento sulla base del principio duale"**.

Come ben spiegato da Dieter Euler (2013) ed evidenziato nell'Output 1, il "principio duale" si riferisce all'integrazione di teoria e pratica, pensiero e azione, all'apprendimento sistematico e a quello basato su esperienze pratiche contestualizzate. L'ambiente aziendale è essenziale per l'apprendimento, dal momento che è l'unica situazione dove l'apprendimento può avvenire in condizioni reali. Quanto il principio duale venga implementato correttamente dipende da come si utilizza correttamente il luogo di lavoro come luogo di apprendimento e dal livello di cooperazione presente.

Il beneficio principale nasce dal fatto che sono sviluppate competenze professionali, che sono focalizzate sulle esigenze/richieste del mercato del lavoro e che non sono strettamente circoscritte alle necessità delle singole imprese.

Ciò spiega perché il miglior modo di esportare il sistema in forma modificata è di iniziare "utilizzando **diverse combinazioni di esperienze in azienda, con diversi periodi temporali passati in ognuna di esse, in diverse modalità e a differenti livelli: in questo modo i periodi di formazione pratica nel contesto aziendale possono venire integrati in un sistema di formazione alternata**" (Euler, 2013).

¹ Prof. Dr. Dieter Euler, Germany's dual vocational training system: a model for other countries? A study commissioned by the Bertelsmann Stiftung, Bertelsmann Stiftung 2013.

In SWORD l'alternanza di situazioni di apprendimento basate sull'approccio duale – possiamo chiamare queste situazioni “programmi di sviluppo/avviamento”- è stata introdotta con varie modalità e in varie forme di collaborazione tra scuola e imprese, grazie a misure d'intervento che puntano a ricostruire la capacità dei giovani a “essere a scuola, confrontandosi con il mondo del lavoro o scegliere consapevolmente l'apprendistato, con successo”. I pilastri di ciò sono lo sviluppo dell'identità personale e la costruzione delle competenze di base e professionali necessarie all'inserimento nel contesto lavorativo.

La seguente figura mostra come tutti i progetti pilota SWORD sono quindi accomunati dall'utilizzo di situazioni di apprendimento sistematico nell'ambiente lavorativo e nell'ambiente formativo “in alternanza”, che integrano in un percorso unitario la dimensione curriculare e l'esperienza pratica svolta in contesti di lavoro, mirando allo sviluppo di quelle competenze che favoriscono l'ingresso in azienda o, in alternativa, agevolano il proseguimento della formazione professionale all'interno di un contratto di apprendistato.



I diversi benefici delle situazioni di apprendimento in alternanza

Se vogliamo vedere come le diverse strategie perseguite dai partner di SWORD si inseriscono nel classico triangolo formato da:

- “Career education”;;
 - “Coinvolgimento delle imprese”
 - “Preparazione per la vita lavorativa: miglioramento delle competenze occupazionali”,
- possiamo vedere i contributi che ogni partner apporta.

Possiamo così notare che i più importanti elementi che SWORD intende combinare in un approccio unitario sono:

Career Education:

Permette agli studenti di conoscere meglio se stessi e le loro abilità (molti non hanno idea di che cosa sanno fare), in modo da identificare le carriere le opportunità di impiego più appropriate. Si vuole così stimolare negli studenti l'interesse e la comprensione del mondo del lavoro, come pure aiutarli a definire un proprio percorso. Le aspettative di carriera sono molto basse se non si ha un adeguato orientamento.



STRATEGIA 1

Le scuole aiutano i giovani nella transizione scuola/lavoro. Attraverso tirocini, si fanno azioni di sensibilizzazione e formazione sui diversi tipi di professione e si accrescono le meta competenze.

FVG

Coinvolgimento delle imprese:

Un punto chiave per la transizione scuola-lavoro è il coinvolgimento degli imprenditori, che serve anche per aumentare l'accettazione del sistema. I programmi che garantiscono benefici sia per gli studenti che per le imprese hanno migliori chance di successo.



STRATEGIA 1

Rafforzare la collaborazione tra imprese e scuole tecniche per ampliare la flessibilità curricolare e migliorare la preparazione tecnica.

TNOIK

STRATEGIA 2

Gli enti locali avviano un processo dove le scuole, le imprese, gli insegnanti si incontrano per definire un modello su come l'impresa si inserisce all'interno del curriculum.

Tutti i partner italiani

STRATEGIA 3

Rafforzare il contatto con le imprese per ottimizzare i processi di apprendimento dei tirocinanti "deboli" e documentare il loro apprendimento con strumenti studiati ad hoc.

BFI

Preparazione per la vita lavorativa: miglioramento delle competenze occupazionali

STRATEGIA 1

Alleanza scuola-impresa e tirocini di lavoro per aiutare studenti a rischio di abbandono del sistema educativo e formativo a collocarsi consapevolmente in apprendistato formativo o a rientrare a scuola.

TRENTO

STRATEGIA 2

Modello per sviluppare e potenziare le soft skills.

BOLZANO

STRATEGIA 3

Messa a punto di strumenti (network e database) che rafforzano la qualità di AVdual.

A&L-HH

AVdual (DualAusbildungsvorbereitung) è un metodo studiato dalla città di Amburgo per studenti che non hanno ancora assolto all'obbligo formativo (generalmente studenti deboli). I giovani vengono preparati all'apprendistato vero e proprio attraverso un mix di educazione di base, attività pratiche e molti tirocini in

In Polonia e in Italia le qualifiche professionali iniziali possono essere ottenute frequentando delle scuole professionali a tempo pieno (= sistema professionale "school based") e recentemente si è intervenuti a livello normativo e per l'attuazione sperimentale all'avvio dell'apprendistato formativo, secondo l'approccio duale. Tra i partner SWORD, Germania, Austria e Bolzano (che costituisce eccezione nel modello italiano) hanno sviluppato pienamente un programma leFP duale (con formazione in azienda e scuola professionale part-time). Per non sprecare i talenti degli studenti più deboli che non riescono ad accedere subito all'apprendistato e per sostenere il settore produttivo che fatica a trovare mano d'opera qualificata, entrambi i paesi partner tedeschi stanno mettendo a punto percorsi duali di preparazione all'apprendistato.

In Polonia e in Italia possiamo chiaramente vedere un forte tentativo di "professionalizzare" ² i sistemi scolastici, creando collegamenti più stretti con le attività lavorative e con l'esperienza pratica nei contesti lavorativi (tirocini), per motivare i giovani con un orientamento adeguato alle prospettive di inserimento lavorativo, o aiutare i giovani demotivati a continuare la formazione e a migliorare le proprie prospettive lavorative.

I tirocini hanno in questo modo guadagnato in attrattività. Questo è principalmente il caso dell'Italia, dove i tirocini sono utilizzati come elemento di raccordo nella transizione tra scuola e lavoro.

Strategie dei progetti pilota

La strategia dei partner italiani e di quello polacco di SWORD è in generale finalizzata a rinforzare gli elementi *pre-vocational* a scuola, in modo da migliorare le prospettive degli studenti per entrare in percorsi di formazione in apprendistato o di facilitare la transizione dalla scuola al lavoro. La strategia dei partner tedesco e austriaco fa riferimento a migliorare alcuni elementi di criticità registrati nei propri sistemi duali, con particolare riferimento ai giovani che hanno difficoltà a ricercare situazioni

² "Vocationalization of education" si riferisce a una struttura curriculare in cui gli studenti dedicano una piccola parte del loro tempo in aula ad argomenti pratici o professionalizzanti.

lavorative per accedere all'apprendistato o che abbandonano il percorso in apprendistato e non conseguono la qualifica professionale.

La **Provincia Autonoma di Bolzano** ha elaborato un modello per lo sviluppo di soft skills, al fine di sostenere il loro sviluppo e potenziamento negli studenti dell'leFP in lingua italiana con la collaborazione delle imprese del settore alberghiero. L'insegnamento delle soft skills sono incorporate nelle hard skills, ovvero si sviluppano le competenze trasversali interpersonali durante l'apprendimento delle competenze tecnico-professionali a scuola e durante il tirocinio.

L'azione pilota della **Provincia Autonoma di Trento** si è focalizzata sullo sviluppo di un percorso di preparazione all'apprendistato o al rientro nel sistema formativo. L'idea è di accrescere il livello delle competenze di giovani (nel caso specifico di NEET) per ricostruire e aumentare le loro competenze personali, di base e professionali, quali presupposti necessari per l'assunzione in apprendistato o per continuare gli studi e ottenere, in entrambi i casi, la qualifica professionale. La metodologia utilizzata poggia sulla realizzazione di progetti concreti. Il compito di realtà riguarda l'ideazione ed esecuzione di uno spazio di ritrovo all'interno della scuola. I giovani hanno analizzato i fabbisogni dei docenti e degli studenti rispetto all'uso dello spazio, hanno progettato l'area con il supporto di professionisti ed esperti delle imprese e hanno realizzato il design, gli arredi e la grafica degli interni, mediante attività teoriche, laboratoriali e di tirocini mirati, attraverso un processo di apprendimento che trae beneficio da un approccio di problem solving, rispetto a "compiti reali" e a tirocini in azienda. Le competenze trasversali interpersonali (soft-skills) e le competenze di base necessarie nell'ambiente di lavoro sono particolarmente importanti e vengono insegnate in classe, nei laboratori e durante i tirocini. L'obiettivo generale è sviluppare il livello di competenze e di autostima di questi giovani, in modo che essi possano essere in grado di scegliere in modo consapevole e motivato se accedere al mercato del lavoro mediante l'apprendistato o tornare a scuola a tempo pieno, per conseguire in entrambi i casi la qualifica professionale.

Il progetto del **Friuli-Venezia Giulia** riguarda la creazione e sperimentazione di un «Portfolio per l'alternanza scuola lavoro», ispirato al modello di "Lernpass", adottato nei percorsi di avvio al duale di Amburgo. Il portfolio si articola in sezioni che riguardano gli obiettivi del percorso di alternanza, l'analisi del luogo di lavoro, gli apprendimenti e le attività svolte in azienda, la riflessione e l'autovalutazione dello studente e la valutazione del tutor aziendale. Lo strumento individuato sviluppa anche la dimensione dell'orientamento professionale, per assicurare che le attività intraprese dai giovani a scuola siano allineate alle loro aspirazioni professionali e non solo finalizzata al semplice completamento del percorso di studi. Il tirocinio, ora obbligatorio in Italia nel percorso di istruzione secondaria di secondo grado, svolge un ruolo decisivo nel plasmare da un lato le aspirazioni dei ragazzi, dall'altro la loro consapevolezza sulle competenze necessarie - sia cognitive che non cognitive - per svolgere l'attività professionale a cui aspirano. Dal lato dell'azienda, il tirocinio può essere un elemento di conoscenza e di matching tra l'imprenditore e i giovani in alternanza, grazie alla diretta osservazione dei tirocinanti nell'ambiente lavorativo.

La strategia di **TNOiK (Danzica)** è stata quella di istituire programmi di formazione in alternanza nella scuola superiore, soprattutto tecnica, in nuovi settori, quali l'automazione avanzata. Il progetto promuove la collaborazione tra un'importante azienda del territorio e gli studenti di un istituto tecnico,

per la realizzazione di un percorso di formazione di alternanza scuola – lavoro. La sperimentazione definisce le attività e le competenze che si apprendono in azienda, in aula e nei laboratori scolastici, attrezzati dalla stessa azienda. Oltre a valorizzare l'apprendimento nei diversi ambienti, il progetto intende intervenire sul programma scolastico secondo le nuove competenze richieste dal settore in cui opera l'azienda. Gli studenti sono coinvolti nelle attività di formazione e tirocinio presso l'azienda e nella costruzione di un drone a scuola. In questo modo l'azienda ha l'opportunità di coprogettare con la scuola le soluzioni e le modalità migliori per preparare i tecnici, figure particolarmente importanti per lo sviluppo aziendale. Si è così potuto dimostrare agli imprenditori coinvolti che il fare uso della formazione in alternanza è un modo efficace per sviluppare e aggiornare i futuri tecnici "in casa". Attraverso esperienze di vita lavorativa "adulta", l'azienda fornisce agli studenti un ambiente più stimolante e vantaggioso dal punto di vista dell'apprendimento e della conoscenza diretta dell'attività lavorativa, ricco di un orientamento pratico e accresce la loro motivazione e il loro impegno nello studio.

La strategia del **partner austriaco** si focalizza sui giovani che hanno abbandonato l'apprendistato (drop-out dell'apprendistato) e sono iscritti all'Ufficio di collocamento, con l'obiettivo di rafforzare la collaborazione con le aziende e di ottimizzare il processo di apprendimento, aumentando il numero dei giovani che superano l'esame di qualifica. Il progetto offre la possibilità a questi giovani di conseguire la qualifica professionale mediante percorsi di tirocinio o di apprendistato in aziende partner di BFI. Accanto al percorso di formazione a scuola e in azienda si prevede un servizio di consulenza psico-pedagogica, realizzato dai formatori di BFI, per accrescere le risorse personali. Quest'approccio viene dall'esperienza di BFI-Alta Austria, che da molti anni è attiva nel supporto agli apprendisti all'interno del sistema duale austriaco. Il progetto pilota SWORD è stato incluso come parte dell'attività del corso denominato "Lehrgang gem BAG", in cui l'apprendistato si compone di tre elementi: la scuola professionale, i tirocini pratici in azienda e la presenza socio-pedagogica dei formatori di BFI.

Infine, la strategia di **Arbeit und Leben di Amburgo** è di affrontare l'enorme problema relativo agli studenti deboli e la loro difficoltà nella ricerca di un posto di lavoro in apprendistato in un sistema duale pienamente implementato. L'obiettivo è di sviluppare strumenti che aiutino a trovare aziende adeguate e posti di formazione in tirocinio per questo tipo di giovani. Al riguardo si intende sviluppare un database per aiutare a collocare le persone nelle aziende in modo più efficace dell'attuale. Il progetto pilota porterà allo sviluppo di una rete con e per le aziende, allo scopo di garantire la sostenibilità della preparazione professionale.

3. DESCRIZIONE DEI PROGETTI PILOTA

Nel presente capitolo si presentano come i differenti partner hanno condotto le proprie azioni pilota nell'ambito del progetto SWORD. Sono descritti anche i suggerimenti e le raccomandazioni fornite da Arbeit und Leben Amburgo ai partner italiani e polacchi.

Per questa attività è stata fondamentale Arbeit und Leben che ha svolto un ruolo di accompagnamento supporto ai partner per la progettazione e realizzazione dei Progetti Pilota

Tra le modalità utilizzate da Arbeit und Leben si richiamano le conferenze via Skype con i diversi partner per l'approfondimento degli strumenti e la messa a disposizione di materiali selezionati a seconda delle caratteristiche del progetto pilota. Arbeit und Leben ha proposto a partner interessati anche l'organizzazione di ulteriori visite di studio per conoscere specifici aspetti, strutture/servizi messi in campo per lo sviluppo del sistema duale (vedi l'Agenzia per l'Orientamento Professionale Giovanile di Amburgo o altre esperienze tedesche innovative).

3.1 Provincia Autonoma di Bolzano

Finalità del progetto pilota

Sviluppare un modello operativo per lo sviluppo delle soft skills per giovani che si stanno preparando alla transizione scuola lavoro. Il modello rappresenterà una guida di riferimento metodologico da utilizzare in tutte le scuole professionali della Provincia Autonoma di Bolzano.

- Focus sulle soft skills:
 - Le soft skills definiscono l'approccio e l'atteggiamento tenuti in una situazione problematica o in una situazione di lavoro che include la gestione delle relazioni interpersonali
- Proposta di focus sul modello di apprendimento delle skills:
 - il modello di utilizzo del laboratorio e dei workshop progettati per l'apprendimento delle hard skills diventa anche il luogo per sviluppare le soft skills
 - incorporare attività di apprendimento delle soft skills in attività di apprendimento delle hard skills
 - Sviluppare soft skills e hard skills insieme (come processo parallelo)
 - Lo sviluppo delle soft skills viene completato e perfezionato durante la fase pratica in impresa (WBL – work-based learning)
- testare il modello di apprendimento delle soft skills
- testare la valutazione delle soft skills e delle griglie di osservazione
- acquisire elementi per migliorare o modificare il modello di apprendimento
- acquisire elementi per migliorare o modificare la valutazione e le griglie di osservazione
- proporre un modello operativo (insegna, osserva, valuta) da usare nelle scuole di leFP

Gruppo di riferimento/target:

- trenta studenti in due gruppi (classi)
- 15 – 17 anni

Qualifiche di riferimento/target:

- 3° - 4° livello EQF

Profili professionali:

- camerieri
- receptionist
- cuochi

Organizzazioni coinvolte:

- Scuola Alberghiera Caesar Ritz – Merano
- Hotel (partner per la parte di apprendimento work-based)

Durata programmata del progetto pilota:

- formazione nelle soft skills: durante l'anno scolastico 2016/2017 (sette mesi)
- osservazione delle soft skills e valutazione a scuola: gennaio e aprile
- osservazione delle soft skills e valutazione durante il tirocinio: febbraio

Risultati dell'apprendimento:

- sviluppare le soft skills utili per la transizione scuola lavoro
- sviluppare i processi significativi di apprendimento connessi con le soft skills
- sviluppare profondi e stabili processi di apprendimento connessi alle soft skills

Materiali utilizzati per il corso:

- materiali di insegnamento (esercizi in laboratorio e sul posto di lavoro) sviluppati dalla scuola Ritz;
- griglie di valutazione delle competenze/skills: fornite da SWORD (G. Binda) - competenze richieste dagli albergatori
- griglie di valutazione delle competenze/skills: sviluppate dalla scuola Ritz;
- portfolio di competenze dello studente: fornito da SWORD - riferimento Lernpass (G. Binda)

Docenti/tutor coinvolti:

- 8 docenti coinvolti della scuola Ritz

Tirocini programmati:

- include un tirocinio durante il secondo semestre scolastico (febbraio)
- due gruppi di studenti (15 studenti per gruppo classe)
- tirocinio presso gli Hotel

Criteri per la valutazione:

- risultati dell'apprendimento a scuola
 - livello di apprendimento delle soft skills misurato tramite indicatori di competenza;
 - livello di apprendimento delle soft skills scoperto tramite osservazione e griglie di valutazione;
- risultati dell'apprendimento sul lavoro (WBL)
 - livello di apprendimento delle soft skills misurato tramite indicatori di competenza;
 - livello di apprendimento delle soft skills scoperto tramite osservazione e griglie di valutazione;
- qualità del portfolio di competenza dello studente
 - capacità dello studente di riflettere in modo critico sul proprio percorso di apprendimento(funzione specchio).

Raccomandazioni di A&L-HH per la Provincia Autonoma di Bolzano

Obiettivi generali

Rispetto all'implementazione dell'orientamento professionale a scuola durante gli ultimi anni scolastici, una questione rilevante riguarda lo sviluppo delle soft skills conformi alle necessità delle aziende.

Obiettivi specifici

Sono importanti da sottolineare almeno i seguenti aspetti:

- sviluppare una struttura organizzativa per implementare l'orientamento professionale a scuola
- sviluppare un curriculum secondo le necessità individuate delle aziende
- raccogliere approcci metodologici per insegnare lezioni concernenti le soft skills
- predisporre una prima collaborazione con gli stakeholder pertinenti.

Raccomandazioni

In primo luogo Arbeit und Leben Hamburg propone di analizzare il manuale da loro fornito per l'attivazione dell'orientamento professionale (Lernpass), dove è presente una lista con tutti gli stakeholder pertinenti e il loro possibile contributo all'orientamento professionale. Ci sono delle indicazioni per l'implementazione organizzativa a scuola. In secondo luogo la checklist per l'orientamento professionale ed i moduli sono utili per entrare nei dettagli.

Per il supporto educativo potrebbero essere utili i materiali chiamati "Lernbegleitung". Questi sono dei documenti per fare delle riflessioni periodiche sui processi di apprendimento.

Inoltre il "Lernpass" è molto utile per strutturare il processo di apprendimento e la riflessione degli studenti. Sono inclusi il feedback degli insegnanti e delle persone esterne.

Dovrebbe essere preso in considerazione l'uso di tabelle di competenza. Tra i materiali di supporto è disponibile anche l'esempio di una scuola tedesca.

Da ultimo, ma non meno importante, è raccomandato l'utilizzo di un gruppo di lavoro "scuola-economia".

Suggerimenti chiave

In sintesi, sono raccomandati le seguenti attività.

- Definire meglio lo scopo del progetto pilota
- Testare i piani preliminari
- Verificare i materiali
- Sviluppare il gruppo target/di riferimento e le scadenze del progetto
- Definire i criteri di valutazione secondo il piano di progetto (finalità e obiettivi di progetto, i risultati attesi).

3.2 Provincia Autonoma di Trento

Finalità del progetto pilota

Il progetto pilota "Fuoriclasse: storie di successo" (dove "fuoriclasse" gioca sul doppio senso di "campione" e "fuori dalla classe") intende aiutare i giovani, che stanno per lasciare o hanno già lasciato la scuola (NEET), a rientrare nel ciclo educativo o a cominciare a lavorare con l'apprendistato formativo, riducendo così il tasso di abbandono. Questo verrà fatto:

- adottando modelli educativi non tradizionali, basati sul "learning by experience" (apprendimento per esperienza) invece dell'apprendimento teorico;

- migliorando l'importanza della responsabilizzazione, motivando i giovani a continuare la formazione o l'apprendistato allo scopo di ottenere una qualifica professionale;
- sviluppando le competenze di base e trasversali per la scelta di ulteriore formazione: Italiano, matematica, inglese, design, tecnologia, creazione e produzione;
- promuovendo una migliore relazione dei giovani con la propria famiglia e lanciando un'azione di collaborazione tra le famiglie e al scuola, attraverso adeguate forme di supporto;
- creando nuovi servizi all'interno dei centri di formazione selezionati, per consolidare il processo educativo con strumenti innovativi educativi, agendo sia sulle competenze chiave che sulle competenze tecniche e professionali necessarie per la loro occupabilità.

Si intende riavviare il percorso di apprendimento nei giovani: lo scopo generale è di creare un rinforzo motivazionale, allo scopo di raggiungere una qualifica professionale che supporti i giovani nel vivere una cittadinanza attiva ed inserirsi nel mercato del lavoro in condizione di occupabilità.

Il progetto prevede che gli studenti siano coinvolti in una sfida, concernente la progettazione e creazione di elementi di arredo per l'area relax e ristoro, da realizzare presso le istituzioni formative che partecipano al progetto. Queste aree devono "testimoniare" il successo dell'attività compiuta dai giovani. Ci si attende che sia un posto dove le storie di successo sono narrate dagli oggetti creati dagli studenti stessi. I partecipanti progettano e sviluppano le aree di relax e di ristoro, prendendosi cura della scelta dei materiali, della progettazione e presentazione grafica, e di integrare differenti competenze e conoscenze (meccanica, elettrica, grafica, di design e moda). Ciò viene ottenuto tramite un'integrazione di attività teoriche ed esperienze pratiche.

Gruppo di riferimento/target:

I protagonisti del progetto pilota sono 10 giovani tra i 15 e i 19 anni di età, italiani e non, ragazzi e ragazze, che hanno abbandonato la scuola, senza conseguire la qualifica, e sono NEET (Not in Education Employment or Training):

- alcuni di loro hanno abbandonato il percorso di studio senza completare l'istruzione obbligatoria, non sono iscritti in alcun percorso di istruzione e formazione professionale e non stanno cercando un lavoro;
- altri hanno completato l'istruzione obbligatoria, ma non sono iscritti ad alcun corso di formazione e non stanno cercando un lavoro, o si sono ritirati dal corso frequentato. Sono in condizioni sociali o comportamentali, che li espongono ad un alto rischio di esclusione lavorativa.

Il pilota è diviso in due gruppi:

- il "Gruppo A" consiste di 4 studenti che frequentano il CFP G. Veronesi
- il "Gruppo B" consiste di 6 studenti che frequentano l'Istituto Artigianelli e il Centro Moda Canossa.

Ciò permette una buona coerenza del progetto pilota con i differenti contenuti curriculari delle diverse qualifiche presso le diverse scuole.

Durata prevista del progetto pilota:

Il progetto si estende da fine novembre 2016 ad aprile 2017, quando inizia il tirocinio.

Il numero totale di ore di formazione di base è 150, più 410 ore di workshop creativi. Ad aprile 2017 parte il periodo di tirocinio, per una durata complessiva di 60 ore. I risultati dell'intero processo, ben oltre le 60 ore di tirocinio, consiste in un rilevante aiuto agli studenti per conoscere le potenziali imprese, dove possono continuare l'apprendistato formativo.

Risultati dell'apprendimento:

- Acquisizione di competenze di matematica, di disegno tecnico, di lingua italiana e di comunicazione.
- Rafforzamento dell'autostima.
- Maggiore consapevolezza dei propri progressi attraverso l'utilizzo di un diario e attraverso momenti di autovalutazione della propria formazione.
- Acquisizione di conoscenze che aiutano a scegliere l'impiego verso cui indirizzarsi ed entrare in contatto con imprese che li possono assumere.
- Rientro nel sistema formativo o avvio di un apprendistato per conseguire una qualifica.

Materiali utilizzati per il corso

I materiali provengono da:

- Competence balance sheet NRW. Know your strengths – use your strengths for Adolescents, by G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH - Land Nordrhein-Westfalen;
- "Lernpass", uno strumento usato in Germania per monitorare l'esperienza duale all'interno delle imprese.

Docenti/tutor coinvolti

Sono coinvolti i docenti e tutor scolastici di:

- Centro di Formazione Professionale Veronesi
- Istituto Pavoniano Artigianelli
- Centro Moda Canossa

Nel progetto sono coinvolte sedici imprese, nei settori: tipografia e litografia, grafica e video (3), tessuti sportivi e tecnici (1), imprese sociali (1), fiori e serre (2), cooperative di consumo (2), impianti elettrici (2), vendita di materiali elettrici (1), opere strutturali (1), catering e take away (1). Ognuna ha indicato la persona di contatto per il pilota.

Tirocini programmati

Presso le diverse istituzioni formative coinvolte nel progetto con il coinvolgimento di esperti aziendali e presso le aziende sopracitate, che hanno dato disponibilità ad accogliere gli studenti.

Criteri per la valutazione

- Monitoraggio e valutazione della formazione in classe, laboratorio e tirocinio.
- Diario e autovalutazione della formazione, dell'orientamento e delle attività di laboratorio.
- Storytelling, per incoraggiare i partecipanti a sviluppare delle storie autobiografiche, che presentino la propria esperienza.
- Orientamento di gruppo attraverso visite alle imprese e incontri prima del tirocinio, in modo da incrociare le richieste delle imprese con le caratteristiche degli studenti.
- Supporto familiare, attraverso 3 ore settimanali di incontro con i genitori, per aiutarli a ridefinire il rapporto genitori/figlio e superare il senso di fallimento che spesso accompagna i loro figli.
- L'apprendimento individuale, che aiuta i partecipanti ad acquisire competenze curriculari maturate durante lo svolgimento delle diverse attività, sarà svolto durante le ore di scuola, prima di scegliere l'impresa per il tirocinio e quando lo studente dovrà decidere se continuare con l'apprendistato per ottenere la qualifica.

Raccomandazioni di A&L-HH per la Provincia Autonoma di Trento

Obiettivi generali

Usare un progetto pilota di formazione pre-vocational training con NEET per sviluppare:

- Problem solving
- Soft Skills
- Competenze trasversali
- Work-Based Learning
- Collaborazione con aziende.

Obiettivi specifici

- Acquisizione di competenze di base
- Verifica della personalità – punti di forza e abilità, interessi
- Riconoscimento della formazione da parte delle imprese
- Accrescere la motivazione dei giovani.

Luoghi di apprendimento

- Scuola, laboratorio, impresa

Raccomandazioni

L'istruzione e formazione pre-vocational possono essere trovati nel sistema formativo tedesco. Ci sono due soluzioni differenti per facilitare la transizione scuola lavoro per studenti deboli:

- A) il "Werkstattjahr" (anno di laboratorio) presente in alcune regioni germaniche e la cosiddetta "AVdual" ovvero "preparazione occupazionale in forma duale," di Amburgo
- B) la "Produktionsschule" (impresa simulata), presente in Austria.

Chiariamo meglio questi due modelli di intervento, che sono stato oggetto di studio da parte degli operatori dei diversi Partner di SWORD durante il periodo di mobilità docenti presso Ried (Austria) e Amburgo (Germania).

- A. Il "Werkstattjahr" è un approccio duale con formazione e tirocini in azienda. Questo modello è quindi la base per stabilire un apprendimento duale con fasi di formazione in azienda. La formazione a scuola comprende matematica, lingua e materie generali per lo più organizzate come apprendimento individuale. Ciò vuol dire che vi sono, ad es., dei moduli per la formazione in matematica e via dicendo. Sono coinvolti anche operatori sociali per supportare gli studenti che cercano dei tirocini e dei posti di formazione in apprendistato.
- I docenti visitano regolarmente le aziende coinvolte e si prendono cura degli studenti. L'approccio è un modello di mentoring. L'orientamento dovrebbe essere pianificato con due aspetti:
- Mentoring, Coaching
 - Formazione aggiuntiva
 - Visite regolari in azienda durante i tirocini

B. Le Produktionsschule promuovono la motivazione dei giovani. Sono organizzate come aziende no-profit. Gli studenti imparano in laboratorio e producono prodotti reali per clienti reali. Tutte le materie generali sono più o meno orientate alla produzione reale. Gli uffici e i laboratori dovrebbero venire costruiti separati dall’edificio scolastico per dare l’idea di una vera azienda. Per l’orientamento e la valutazione sono spesso in uso tabelle di competenza. Gli insegnanti sono spesso “maestri” in una professione, non veri docenti, secondo la propria formazione. Il modello è limitato a studenti deboli che hanno fallito altri percorsi di istruzione a scuola. Non ci sono aziende direttamente coinvolte nell’istruzione e formazione.

Il pilota della Provincia Autonoma di Trento ha alcuni tratti in comune con il Werkstattjahr e con la “Produktionsschule” (scuola impresa simulata), ma sostanzialmente rappresenta un’alternativa a entrambi.

Nonostante le differenze, i tre approcci condividono in linea di massima il processo ed i suoi elementi principali:

Processi Richiesti (“must”)
Acquisizione delle aziende
Acquisizione dei tirocinanti
Predisposizione di una rete
Promozione della consapevolezza
Strumenti di valutazione per tirocinanti e per formatori
Strumenti di orientamento mentoring, coaching
Formazione in azienda
Strumenti di monitoraggio

Se lo scopo fondamentale dell’istruzione *pre-vocational* è di recuperare gli studenti deboli con riguardo alla disoccupazione e all’abbandono scolastico, in futuro una graduale introduzione della “Produktionsschule” è l’opzione più adeguata. D’altro canto, se lo scopo è di sviluppare e implementare l’apprendimento duale come punto di partenza per l’attivazione di approcci di formazione in apprendistato, il “Werkstattjahr” sembra essere la scelta migliore, perché le aziende sono coinvolte dall’inizio.

Suggerimenti chiave

Il primo suggerimento riguarda il presidio dei docenti, che dovrebbero intervistare regolarmente gli studenti usando dei documenti per l’autoconoscenza e per definire congiuntamente gli obiettivi di apprendimento dei diversi periodi.

- Un esempio di tale documento è il cosiddetto “Lernpass” (portfolio). Il Lernpass è una cartella di documenti che permette agli studenti di registrare tutte le attività e i compiti di apprendimento durante il tirocinio con il feedback delle persone coinvolte (docente, tutor e impresa).

La seconda raccomandazione riguarda la costruzione di reti o gruppi di lavoro “Scuola – Economia”. Ci sono due differenti reti utili per il miglioramento della transizione scuola-lavoro.

- Il gruppo di lavoro “Scuola-Economia”.

Ad Amburgo questo gruppo di lavoro è stato istituito dall'associazione degli imprenditori. I partecipanti sono docenti, rappresentanti di aziende e membri dell'associazione degli imprenditori. Tutti gli argomenti trattati riguardano la transizione scuola-lavoro. Sono presentate e scambiate le informazioni, gli strumenti utili e le nuove offerte di supporto e si discute sulle diverse opportunità messe in campo. Informazioni dettagliate riguardo all'implementazione di tale rete possono essere richieste alla sig.ra Doris Wenzel O'Connor.

- La *Jugendberufsagentur* (agenzia per l'orientamento professionale giovanile, il counselling, il matching tra richiedenti e posti di apprendistato disponibili"). Molti servizi sono organizzati con l'approccio di "un'unica interfaccia verso l'utente" che coinvolge tutte le istituzioni ed autorità pertinenti come l'agenzia per i servizi del lavoro, l'autorità locale per l'leFP, le istituzioni per il supporto finanziario, le istituzioni per il supporto all'istruzione nel corso dell'apprendistato e via dicendo. Sono davvero istituzioni di successo, perché offrono servizi ai datori di lavoro con contatti regolari. Pertanto esse hanno in questo periodo circa 5000 posti di formazione in apprendistato nel proprio portfolio.

Visitano regolarmente le scuole per l'orientamento e l'informazione professionale. Queste visite sono parte del programma scolastico "orientamento professionale" che parte dall'ottavo anno (equivalente del terzo anno della secondaria di primo grado). Infine eseguono diversi eventi di marketing per fare incontrare richiedenti e datori di lavoro.

Il terzo suggerimento riguarda l'insegnamento delle soft skills insieme alle "hard skills" (competenze tecniche), che risulta particolarmente rilevante con gli studenti che, a causa della propria esperienza scolastica negativa, hanno una bassa autostima ed hanno bisogno di riflettere ancora di più sui propri punti deboli e punti forti. Va fatta attenzione al fatto che le soft skills possono essere insegnate a scuola, ma per apprenderle al 100% c'è bisogno di un ambiente aziendale.

3.3 Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Finalità del progetto pilota

Lo scopo del progetto pilota della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia è costruire lo strumento del portfolio (ispirato al Lernpass di AVdual) che possa aiutare gli studenti a:

- individuare la rilevanza dell'esperienza di alternanza scuola-lavoro che stanno per intraprendere;
- analizzare le caratteristiche del luogo di lavoro nel quale sono inseriti;
- riflettere sulle questioni relative al mercato del lavoro, ai diritti e doveri, alla comunicazione, alle competenze sociali e linguistiche richieste, alle caratteristiche del luogo di lavoro e della cultura aziendale della struttura ospitante;
- accrescere la conoscenza delle proprie caratteristiche personali in termini di competenze trasversali o di soft skills;
- autovalutare le soft skills che gli studenti hanno acquisito nella propria esperienza di scuola-lavoro;
- riflettere sul profilo professionale ideale dello studente.

Gruppo di riferimento/target

Il gruppo di riferimento sono gli studenti dell'Istituto ISIS-Brignoli Einaudi-Marconi a Staranzano (Gorizia), che include diverse aree di formazione: agricoltura; amministrazione, finanza e marketing; business Information Systems; relazioni internazionali per il marketing; Ingegneria elettronica ed elettrica; automazione; informatica e telecomunicazioni; trasporti e logistica.

La sperimentazione del portfolio individuato coinvolge 70 studenti della classe terza, che hanno già

svolto un'esperienza di alternanza scuola-lavoro durante l'anno scolastico precedente (2015/2016); 30 studenti delle classi terze e quarte, che svolgono l'esperienza di alternanza scuola-lavoro durante l'anno scolastico in corso (2016/2017) entro febbraio 2017; i tutor scolastici; i docenti delle classi coinvolte; i tutor delle strutture ospitanti.

Risultati dell'apprendimento

Ci si attende che lo strumento testato rafforzi gli studenti:

- nelle proprie capacità di orientamento e li supporti nel riflettere su qual è il miglior profilo professionale;
- nella conoscenza del mercato del lavoro, dei propri diritti e doveri sul posto di lavoro, delle competenze tecnico-professionali richieste per svolgere una professione, di quali altre competenze sono richieste dal mercato del lavoro (p.es. di comunicazione, sociali, linguistiche, ecc.);
- nella conoscenza delle proprie caratteristiche personali in termini di competenze trasversali o soft skills.

Materiali utilizzati per il corso:

Il portfolio per l'alternanza scuola-lavoro è stato preparato dalla Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia – Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Istruzione Pari Opportunità, Politiche Giovanili, Ricerca e Università per essere testato all'interno del progetto pilota in Friuli-Venezia Giulia.

I materiali di lavoro in lingua italiana sono stati forniti dalla Provincia autonoma di Trento - coordinatore del progetto SWORD – che ha tradotto i materiali forniti dal partner tedesco con il contributo di un insegnante che ha partecipato alla mobilità docenti.

I materiali sono tratti da:

- il bilancio delle competenze NRW. Conosci i tuoi punti di forza – usa i tuoi punti di forza per adolescenti, a cura di G.I.B. - *Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH* - Land Nordrhein-Westfalen;
- il "*Lernpass Ausbildungsvorbereitung - Lernen im Betrieb - Lernen in der Schule*", messo a punto dal Comune di Amburgo in collaborazione con l'Istituto per la formazione professionale di Amburgo (HIBB) in ambito del progetto AVdual (FSE 2011). Lo strumento è finalizzato a:
 - (1) documentare i percorsi di alternanza scuola lavoro;
 - (2) stimolare l'osservazione delle dinamiche organizzative e dei rapporti tra soggetti nell'impresa ospitante;
 - (3) innalzare il numero di giovani che riescono ad accedere ad un apprendistato per la qualifica.

Docenti/tutor coinvolti

Il test dello strumento coinvolge i docenti delle classi partecipanti al progetto pilota, i tutor scolastici e i tutor delle strutture ospitanti.

Tirocini programmati

L'esperienza di alternanza scuola-lavoro si svolge fino a febbraio 2017 (anno scolastico 2016/2017).

Il test valuta anche le esperienze di alternanza scuola-lavoro svolte dagli studenti nell'anno scolastico 2015/2016.

Criteri per la valutazione

Sono presi in considerazione:

- i dati qualitativi;
- un report come valutazione qualitativa degli strumenti verificati, così come dell'utilità dello strumento

Raccomandazioni di A&L-HH per la Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

Obiettivi generali

La situazione in Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia è caratterizzata da diverse problematiche:

- I giovani spesso hanno problemi a trovare il percorso giusto per un lavoro. Troppi scelgono l'occupazione indipendentemente da quanto il percorso coerente con gli studi fatti. Per di più i giovani spesso non conoscono i propri punti di forza e i propri punti deboli.
- I giovani non sono preparati per il lavoro. Mancano soprattutto delle competenze di tipo personale e delle soft skills che sono fondamentali per la reale vita lavorativa.
- Le scuole non sono abituate a collaborare con le aziende in modo sistematico.

Oltre a ciò in Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia sono già disponibili dei moduli per l'orientamento al lavoro. Potrebbe valere la pena di verificare la realizzazione di moduli comuni e di sviluppare collegamenti sistematici con i servizi per l'impiego.

Obiettivi specifici

Sviluppare temi quali

- Test della personalità – punti di forza e competenze, interessi;
- Ottenimento delle competenze di base;
- Sviluppo degli strumenti per un migliore “match” tra le competenze dei richiedenti e le necessità delle aziende;
- Sviluppo degli strumenti per una collaborazione efficace tra le aziende e la scuola.

Raccomandazioni

Per la progettazione e realizzazione del progetto pilota, Arbeit und Leben Hamburg raccomanda di scegliere scopi realistici secondo la tempistica definita in SWORD. Due strumenti sono considerati di supporto al progetto:

- il cosiddetto “Lernpass”;
- l'attivazione di un gruppo di lavoro regolare tra i rappresentanti dell'azienda e i docenti.

Inoltre potrebbe essere d'aiuto l'attivazione di un test online della personalità. Per informazioni dettagliate sui test della personalità disponibili online vi è Karin Foley di BFI.

Il “Lernpass” è uno strumento che guida gli studenti all'autoconoscenza e all'autocontrollo del proprio percorso di apprendimento. Essi devono registrare e documentare tutti i compiti ed i risultati relativi al tema dell'orientamento professionale. Inoltre ci sono modelli per feedback a 360°, chiamati così perché il feedback è dato dai docenti, gli studenti stessi ed anche persone esterne.

Sono disponibili ulteriori materiali di supporto per docenti interessati al “Lernpass”.

Il secondo strumento è il gruppo di lavoro composto da rappresentanti dell'azienda - preferibilmente mentori o formatori aziendali – e da docenti/tutor scolastici. All'inizio potrebbe trattarsi di un piccolo gruppo.

La migliore soluzione, tuttavia, è un'agenzia secondo l'approccio di Amburgo: Agenzia per l'Orientamento Professionale Giovanile (Youth Agency - <http://www.jba-hamburg.de/>).

Non è importante sforzarsi di mutuare in toto tale istituzione, ma è importante istituire una parte dei servizi, poiché questi rappresentano le soluzioni per i principali problemi del Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia:

- Rispondere alle necessità del mercato del lavoro e dei desideri e delle preferenze dei richiedenti;
- Migliorare l'orientamento professionale con alcune misure specifiche, quali visite scolastiche;
- Acquisire posti di formazione in apprendistato aperti;
- Eseguire una valutazione delle conoscenze dei partecipanti, dei punti di forza e dei punti di debolezza;
- Aiutare i partecipanti relativamente alle procedure di richiesta.

È caldamente raccomandato di istituire alcuni dei servizi rilevanti.

Suggerimenti chiave

I seguenti passi sono ritenuti utili per il progetto pilota del Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia:

- descrizione della situazione attuale
- descrizione dei problemi di base
- obiettivi e scopi dettagliati
- materiali disponibili quali materiali in italiano per l'orientamento professionale
- verifica dei materiali di supporto relativi all'attivazione dell'orientamento professionale prendendo in considerazione tutti gli stakeholder (studenti, aziende, genitori, docenti, dirigenti scolastici, agenzie del lavoro,...)
- adattamento del “Lernpass” come strumento per costruire una filiera sistematica dei moduli menzionati
- identificazione dei servizi di base secondo i problemi individuati nella regione (per esempio match tra domanda e offerta, collaborazione)
- implementazione dei servizi insieme all'agenzia del lavoro
- implementazione di un gruppo di lavoro “docenti – rappresentanti dell'azienda - ...” per l'informazione, lo scambio, la collaborazione reciproca.

3.4 Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Finalità del progetto pilota

Il progetto pilota di TNOiK ha i seguenti obiettivi:

- Analizzare e migliorare il modello di collaborazione tra la scuola secondaria tecnica e l'azienda all'interno di un sistema di apprendimento duale;
- Migliorare le conoscenze pratiche, le abilità e le competenze degli studenti tramite la formazione duale;
- Migliorare le competenze delle persone responsabili dell'apprendimento duale in azienda e a scuola;
- Accrescere l'occupabilità dei diplomati (migliorare la transizione scuola-lavoro);
- Migliorare il “marketing” del sistema di apprendimento duale, coinvolgendo le scuole impegnate nella formazione professionale (specialmente le scuole tecniche di istruzione secondaria), le aziende e l'amministrazione responsabile per il sistema dell'istruzione e della formazione professionale nella Pomerania, elaborando dei meccanismi e delle procedure allo scopo di rendere l'apprendimento duale attraente per gli imprenditori e per le scuole.

Gruppo di riferimento/target:

Studenti del Technikum w Owidzu (scuola tecnica di istruzione secondaria).

- Classe III tecnici elettronici (TE) – 24 studenti.

Durata prevista delle attività del progetto pilota

- Classe III Tecnico Elettronico - 16 ore (2 giorni)/semestre di formazione pratica presso l'azienda FLEX + 1 mese di tirocinio nell'azienda FLEX a novembre 2016 (160 ore).
- Da gennaio ad aprile 2017, costruzione di un drone assieme all'azienda FLEX.
- I quattro migliori studenti del Technikum di Owidz ricevono una borsa di studio finanziata da FLEX (500 PLN/al mese).
- L'azienda FLEX ha aperto presso la scuola un laboratorio di installazione e misura dei dispositivi elettronici, che simula una piccola linea di produzione (catena di montaggio). Facilita la formazione pratica per gli studenti a scuola secondo i requisiti di un'azienda.

Risultati dell'apprendimento

- Sviluppare le competenze teoriche e pratiche di misura di dispositivi elettrici ed elettronici in azienda (16 ore).

Materiali utilizzati per il percorso

Materiali forniti dalla ditta FLEX.

Docenti/tutor coinvolti

- Docenti del Technikum di Owidz: 4 docenti
- Tutor della ditta FLEX: Marek Piotrowski, Dorota Michalik, Arkadiusz Wódcarczyk

Tirocini programmati

La classe III di tecnici elettronici ha svolto un tirocinio presso la FLEX di 160 ore.

Criteri per la valutazione

- Gli studenti sono sottoposti a dei test dopo le loro lezioni e dopo il tirocinio alla FLEX. Sono valutati dai tutor della ditta FLEX e dai docenti della scuola.
- Nel lungo termine, l'efficacia sarà valutata tramite il numero di studenti che ottengono un lavoro presso la ditta FLEX (o in altre aziende) subito dopo essersi diplomati a scuola.
- Nel lungo termine, è possibile valutare anche il numero di aziende che inizieranno a cooperare con l'Istituto Technikum di Owidz e con altre scuole secondarie tecniche della regione.

Raccomandazioni di A&L-HH per Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Secondo la struttura del sistema duale è bene definire strumenti e standard per ogni parte coinvolta. Fortunatamente il partner di progetto Flex ha dei formatori certificati, pertanto questa parte è semplificata.

È richiesto un tipo di regolamento per la formazione professionale che copra il quadro istituzionale ("legale") ed i dettagli dell'esame. Inoltre è raccomandato definire la struttura delle commissioni d'esame.

Riguardo alla collaborazione e riguardo alla formazione in azienda si raccomanda di testare la formazione della commissione d'esame.

I compiti generali dovrebbero essere descritti secondo degli standard internazionali: occorre inoltre preparare questionari per la mappatura dei processi.

Le singole attività dovrebbero essere descritte con l'indicazione delle informazioni richieste per il corretto svolgimento del compito, le informazioni sugli strumenti richiesti e le informazioni sulle comunicazioni necessarie per terminare il compito.

Il report proposto è basato su esperienze con il placement all'estero. La classificazione delle attività è in linea con l'orientamento ai risultati dell'apprendimento. Gli apprendisti abituati a tale approccio sono in grado di familiarizzare con nuovi luoghi di lavoro, ed è possibile definire le competenze standard basate su questo approccio (vedi esempi delle microunità).

Suggerimenti chiave

Per la ditta Flex potrebbe essere vantaggioso supportare i processi di apprendimento secondo il modello di diagramma di Ishikawa³ usato nella gestione della qualità.

Questo approccio può essere utilizzato nei processi di apprendimento come mostrano esperienze presso la ditta LAGERMAX in Austria, che lo usa nella logistica con le categorie "informazioni, documentazione, comunicazione, collaborazione".

Un'applicazione di tale approccio contribuisce all'apprendimento efficace e permette agli apprendisti di familiarizzarsi con l'approccio di gestione della qualità utilizzato dalla Flex.

3.5 Berufsförderungsinstitut Oberösterreich (BFI OOE)

Finalità del progetto pilota

Il progetto austriaco intende rafforzare i contatti con le aziende partner per ottimizzare i processi di apprendimento degli apprendisti.

Da molti anni BFI-Alta Austria si focalizza sulle attività di sostegno agli apprendisti nell'ambito del sistema duale austriaco. Il progetto pilota di SWORD sarà parte di un corso denominato "*Lehrgang gem BAG*", che può essere così descritto:

- L'apprendistato avviene coinvolgendo tre diversi elementi: la scuola professionale, i tirocini pratici in azienda e la consulenza socio-pedagogica da parte dei formatori BFI.
- Almeno il 33% dei partecipanti passano ad un apprendistato operativo entro la fine del primo anno di istruzione.
- Gli altri continuano la propria istruzione nel secondo anno.

Caratteristiche del progetto pilota

Per quanto riguarda l'assetto formativo la formazione avviene nel settore delle professioni definite nell'elenco delle professioni dell'AMS OÖ. Durante i 12 mesi vengono svolte le materie di apprendimento pratico e teorico relative all'anno di formazione e ci si deve assicurare che i partecipanti imparino tutte le conoscenze e competenze della professione, in modo da superare gli esami finali. Gli obiettivi formativi, suddivisi per intervalli di sei mesi fino all'esame finale, sono definiti nella documentazione prodotta dalla Camera di Commercio Federale Austriaca per la formazione di

³ Il diagramma di Ishikawa è una tecnica manageriale utilizzata nel settore industriale e nei servizi per individuare la/le causa/e più probabile/i di un effetto (o un problema). È anche chiamato diagramma causa-effetto o diagramma a lisca di pesce. (Wikipedia)

quasi ogni tipo di apprendistato, che risulta molto precisa e dettagliata (<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Formulare-zur-Lehrlingsausbildung/Ausbildungsdokumentationen-fuer-alle-Lehrberufe-von-A-Z.html>).

La formazione pratica è organizzata in aziende partner per 24 unità alla settimana. All'inizio i partecipanti devono cambiare azienda ogni 6 mesi. L'unica possibilità di estendere il contratto per altri 6 mesi è la promessa dell'azienda di assumere il giovane secondo un apprendistato normale. Gli apprendisti devono frequentare le scuole professionali regolarmente. I formatori si tengono in contatto con gli studenti ed i docenti durante il periodo scolastico per evitare problemi ed aiutare nel caso di situazioni difficili.

La formazione teorica dipende dai requisiti del profilo lavorativo degli apprendisti e prevede:

- Le materie di base (matematica, tedesco, inglese, informatica) che dovrebbero essere ripetute ed integrate.
- Preparazione per la scuola professionale.
- Preparazione alle richieste di lavoro.
- Istruzione sociale.
- Rivalutazione delle difficoltà individuali nella vita quotidiana.
- Frequentazione delle aziende partner.
- Coaching personale.
- Formazione sociale.
- Gestione dei conflitti.
- Formazione interculturale.
- Pari opportunità.
- Programma di sport e corretta alimentazione.

Le condizioni finanziarie prevedono che gli apprendisti, durante i primi due anni di formazione, ricevano una borsa di studio di €309,00 netti e nell'ultimo anno di €714,60 netti al mese.

Visione d'insieme degli obiettivi

Per raggiungere l'obiettivo di superare gli esami finali vanno verificati tutti i progressi nell'apprendimento dell'apprendista e bisogna essere in contatto molto stretto con le aziende partner.

Per verificare questi aspetti si intende:

- fissare un appuntamento con ogni apprendista, con l'istruttore dell'azienda ed uno dei tre formatori responsabili di BFI ogni sei mesi. Nel corso di questo incontro vengono discussi tutti i punti della documentazione. In questo modo tutti possono tenere sotto controllo la completezza della formazione. Se un obiettivo di apprendimento è stato raggiunto, viene spuntato dalla lista. A volte non è molto facile ottenere un appuntamento, ma è un'opportunità anche per l'azienda la possibilità di formare un apprendista di livello eccellente da utilizzare nella propria azienda in futuro. Uno degli obiettivi è di mantenere alta la qualità. Inoltre in questo modo è possibile avere più apprendisti che superano gli esami, specialmente nella sezione pratica
- monitorare i risultati dell'apprendimento tramite una checklist e il lavoro degli istruttori. Considerato che gli apprendisti non vengono pagati dalle aziende è molto importante evitarne lo sfruttamento. Gli apprendisti devono acquisire tutte le competenze della professione e non devono svolgere solo attività a bassa qualificazione.

Gruppo di riferimento/target

- 22 giovani tra i 15 e i 21 anni, registrati presso l'Ufficio di collocamento (AMS) come richiedenti un contratto di apprendistato.
- Drop-out dell'apprendistato, ai quali non sia possibile offrire un nuovo posto di apprendistato da parte dell'Ufficio di collocamento. Per continuare la loro istruzione, scelgono una professione da una lista speciale o hanno bisogno di un permesso da parte del dipartimento del lavoro.
- I partecipanti devono essere in grado di frequentare un apprendistato e devono completare la scuola professionale.
- Sono escluse le persone già state iscritte ad un corso di questo tipo nell'ambito della Legge sulla Formazione Professionale (BAG= Berufsausbildungsgesetz) e che sono state scartate dall'organizzazione che gestisce il progetto.
- I 22 partecipanti appartengono a differenti anni di istruzione. Inoltre sono coinvolti anche i formatori e gli istruttori dell'azienda.

Durata delle attività pilota

Per la fine del progetto pilota, cinque apprendisti dovranno superare il proprio esame finale. Ci sarà un ulteriore incontro con ogni partecipante sei mesi prima che finisca l'apprendistato. A causa del fatto che i giovani possono entrare nel corso in ogni momento dell'anno, tale incontro si tiene ogni due mesi.

Gli incontri con ogni apprendista hanno luogo ogni sei mesi, fino a che non avrà superato il proprio esame finale. Il primo appuntamento verrà fissato all'inizio del tirocinio allo scopo di chiarire gli obiettivi. È molto importante anche chiarire le responsabilità in caso di cambio dell'azienda.

Risultati dell'apprendimento

Gli istruttori devono conoscere le proprie responsabilità, quali competenze devono insegnare e a quale stadio dell'istruzione. Inoltre i formatori e gli apprendisti conoscono esattamente quali temi devono essere trattati per raggiungere tutti gli obiettivi. In tale modo, i formatori possono sapere per tempo quando devono organizzare delle lezioni di recupero o, nel peggiore dei casi, quando devono cercare un'altra azienda.

Materiali utilizzati per il corso

Viene usata la documentazione per l'istruzione della Camera di Commercio Federale Austriaca, che può essere consultata alla pagina (<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Formulare-zur-Lehrlingsausbildung/Ausbildungsdokumentationen-fuer-alle-Lehrberufe-von-A-Z.html>).

Docenti/tutor coinvolti

- Daniela Aistleitner, BFI
- Snezhana Spenlingwimmer, BFI
- Veronika Hauschka, BFI

Tirocini programmati

Le aziende per gli apprendisti vengono cercate in prossimità delle loro residenze. Gli studenti vi lavorano per tre giorni alla settimana, per complessive 24 ore.

Criteri per la valutazione

Misure per verificare il grado di successo dell'operazione se è aumentato rispetto ai risultati attuali, specialmente per le professioni connesse all'artigianato e per le aziende metallurgiche.

In termini di risultati attesi si prevede di:

- Ottimizzare la procedura per superare esami finali con successo.
- Far assumere alle aziende coinvolte le proprie responsabilità nell'insegnare agli apprendisti tutte le competenze pratiche.
- Far assumere agli apprendisti una maggiore responsabilità nei confronti della propria formazione.
- Aumentare la reputazione dei corsi del BFI.

3.6 Arbeit und Leben Amburgo

Finalità del progetto pilota

Il progetto pilota di Amburgo definisce nuove modalità per aumentare il numero di imprese nel network delle scuole professionali ed ha i seguenti obiettivi:

- Sviluppare linee guida per coinvolgere le aziende nell'AVdual
- Estendere e facilitare l'ampliamento di reti con le aziende
- Sviluppare un database per le necessità di incontro tra la domanda delle aziende e quella dei giovani in cerca di apprendistato

Gruppo di riferimento/target

Docenti e rappresentanti delle aziende. Considerato che questo non è un corso, il gruppo di riferimento può essere solo caratterizzato in generale. Attualmente ci sono circa 92 aziende registrate presso le scuole, ma il progetto pilota mira ad aumentarle.

Durata delle attività pilota

Il progetto pilota punta a sviluppare i prodotti previsti nell'arco temporale di realizzazione di SWORD.

Risultati dell'azione pilota

Mettere a punto due strumenti:

- la redazione di linee guida per i docenti volte a coinvolgere le aziende e le scuole nel percorso di preparazione all'apprendistato presente ad Amburgo, anche mediante lo sviluppo di reti, per acquisire nuovi posti di formazione in apprendistato;
- la creazione di un database per l'incontro tra la domanda delle aziende e l'offerta di aspiranti apprendisti.

Docenti/tutor coinvolti

Il gruppo di riferimento comprende 12 docenti, che sono stati coinvolti anche come promotori/mediatori verso le aziende e il territorio, fungendo da intermediari tra aziende e aspiranti apprendisti, per facilitarli nella ricerca di un posto di lavoro.

Tirocini programmati

I tirocini in corso sono la base per la valutazione che il processo di matching abbia maggiore successo rispetto a quanto avveniva senza strumenti specifici.

Criteri per la valutazione

La realizzazione degli strumenti individuati dal progetto

- Database pronto per l'uso.
- Linee guida discusse con i docenti.
- Linee guida per lo sviluppo delle reti discusse e approvate da un rappresentante degli imprenditori.

4. ANALISI FINALE DEI PROGETTI PILOTA

4.1 Analisi comparata SWOT

Al fine di valutare in modo unitario i risultati di tutti i progetti pilota SWORD e individuare “**che cosa ha funzionato e che cosa no**”, i partner hanno concordato di svolgere un’analisi SWOT.

Questo tipo di analisi si propone di mettere in luce i potenziali e i limiti di ogni singola azione, come pure le opportunità e le minacce specifiche in ogni contesto di realizzazione dei progetti pilota. In questo modo risulta possibile evidenziare i fattori positivi e negativi all’interno ed all’esterno dei diversi progetti pilota. La comparazione delle diverse analisi SWOT è quindi la base di riferimento comune per l’output intellettuale 3 (IO3), relativo alle cosiddette “regole del gioco”.

Sono stati chiaramente distinti i progetti pilota in:

- **progetti di tipo A** - i progetti pilota tedesco ed austriaco - che puntano a superare alcuni aspetti critici nei sistemi duali pienamente sviluppati;
- **progetti di tipo B** – realizzati dai partner italiani e polacchi - che integrano elementi di dual learning nei loro sistemi di istruzione e di formazione professionale.

Lo schema seguente riassume i progetti pilota, precedentemente descritti ,secondo le due tipologie .

Tipo A – Superamento di aspetti critici in sistemi formativi duali pienamente implementati

Amburgo: *definisce nuove modalità per sviluppare il network tra imprese e le scuole professionali. Gli insegnanti sono impegnati come promotori/mediatori verso le aziende e il territorio, fungendo da intermediari tra aziende e aspiranti apprendisti, facilitandoli nella ricerca di un posto di apprendistato.*

Linz: *affronta il problema dei drop-out nell’apprendistato, rafforzando la collaborazione con le aziende, per far conseguire la qualifica professionale. Ciò attraverso percorsi di tirocinio o di apprendistato in aziende partner di BFI e un servizio di consulenza psico-pedagogica, realizzato dai formatori di BFI, per accrescere le risorse personali dei giovani coinvolti nel progetto*

Tipo B – Integrazione di elementi duali in sistemi leFP

Danzica: *definisce un modello di cooperazione scuola-impresa. In particolare attua un percorso di formazione in alternanza scuola – lavoro, individuando le attività e le competenze che si apprendono in azienda, in aula e nei laboratori scolastici, attrezzati dalla stessa azienda dove gli studenti hanno costruito un drone.*

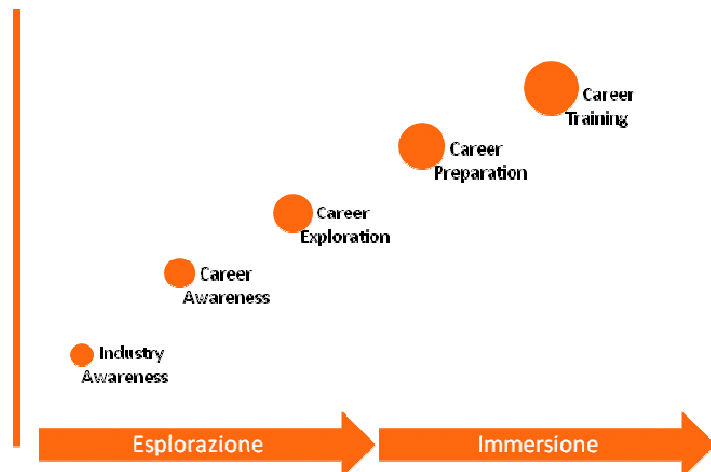
Bolzano: *sviluppa i risultati di apprendimento relativi alle soft-skills degli studenti della formazione professionale, definiti in collaborazione delle aziende del settore alberghiero.*

Udine: *crea e adotta sperimentalmente un «Portfolio per l’alternanza scuola lavoro» (ispirato al modello di “Lernpass”, adottato nei percorsi di avvio al duale di Amburgo)*

nell'ambito dell'istruzione tecnica, utile per l'orientamento, la conoscenza dell'organizzazione e dei processi aziendali, la riflessione e l'autovalutazione dello studente e, congiuntamente, per la valutazione del tutor aziendale.

Trento: *attiva un percorso di durata annuale a favore di giovani NEET per prepararli all'inserimento lavorativo con un contratto di apprendistato o al rientro nel sistema formativo, che li porti in entrambi i casi al conseguimento della qualifica professionale, valorizzando diversi elementi del dual learning.*

Secondo lo schema presentato qui a lato, i progetti pilota di tipo B possono essere rappresentati come 'Career Exploration' (Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia), 'Career Preparation' (Provincia Autonoma di Trento, Provincia Autonoma di Bolzano) e 'Career Training' (TNOIK):



Per analizzare i benefici dell'apprendimento duale, i pilota SWORD hanno sperimentato varie forme di WBL partendo da azioni di esplorazione del mondo del lavoro (alternanza scuola lavoro) finalizzati anche a creare una maggiore consapevolezza delle proprie competenze trasversali (orientamento) fino ad arrivare ad azioni di immersione sul lavoro attraverso tirocini formativi strutturati nel contesto lavorativo (career preparation) creando così le prerogative per accedere a un apprendistato (dual career training) o persino all'assunzione senza altre forme di formazione in azienda.

Per completezza della presentazione, nelle pagine seguenti viene fornita una breve panoramica delle considerazioni emerse dall'esame comparato scaturito dalle analisi SWOT condotte nelle singole aree. Questa sezione è stata realizzata dopo la prima versione del presente documento (Intellectual Output2) ed è stata aggiunta per presentare un quadro completo del lavoro svolto di valutazione delle azioni pilota. Questa analisi ha costituito presupposto per la definizione delle regole del gioco (Intellectual output 3).

4.2 Punti di forza e debolezza dei progetti pilota

Rispetto all'analisi SWOT realizzata si presentano i punti di forza e di debolezza evidenziati dai singoli Partner per quanto riguarda il proprio progetto pilota.

PUNTI DI FORZA

A&L-HH

- Le linee guida sono basate su esperienze pratiche
- Le linee guida propongono azioni concrete e facili da trasferire nella pratica
- Le linee guida prevedono il rafforzamento della collaborazione con le imprese
- I formatori aziendali sono preparati per la realizzazione e gestione di tirocini
- Viene fornito un supporto agli imprenditori che intendono introdurre la formazione duale
- Viene migliorato il company-scouting e vengono identificate nuove imprese intenzionate ad assumere con un contratto di apprendistato

BFI-OÖ

- Le aziende stipulano contratti con gli apprendisti
- La presenza di un sistema duale governato a livello nazionale e pienamente regolamentato
- Le imprese percepiscono l'apprendistato come un investimento per futuri collaboratori altamente qualificati
- Il percorso di apprendimento duale è supportato da una documentazione che rafforza la collaborazione e facilita la comunicazione scuola-impresa
- È più semplice trovare imprese partner in grado di occuparsi di vaste aree della formazione. In questo modo aumenta la percentuale di apprendisti che riescono a portare a termine l'apprendistato con successo
- Innalzamento della qualità e reputazione della formazione erogata da BFI
- Per gli apprendisti è più semplice fare il punto della situazione sul proprio percorso formativo, favorendo riflessioni in merito al futuro occupazionale

Provincia Autonoma di Trento

- Utilizzo di metodologie didattiche diverse rispetto a quelle tradizionali
- Realizzazione di compiti/attività reali che aiutano i destinatari a comprendere meglio quello che studiano
- Realizzazione di visite aziendali e verifica dei progetti e dei compiti sul campo
- Individuazione di aziende e realtà che abbiano sensibilità sociale
- Flessibilità nel percorso di formazione in funzione delle difficoltà degli studenti
- Attenzione all'alternanza tra tirocinio e laboratori e ai tempi di attenzione e di apprendimento
- Efficace supporto ai formatori da parte di professionisti esterni
- Tutor che affiancano e supportano sia gli studenti che le famiglie

Provincia Autonoma di Bolzano

- Tra le scuole professionali e le imprese esiste un rapporto diretto e lo scambio di informazioni è continuo

- Utilizzando compiti di lavoro autentici e legati a situazioni lavorative reali, la scuola rende l'apprendimento più significativo
- Gli insegnanti possiedono una profonda conoscenza delle soft skill e sanno quali soft skill servono per le diverse professioni
- Gli insegnanti lavorano in gruppo e promuovono un approccio sinergico alle competenze
- Il percorso formativo ha una durata compatibile con una crescita graduale e progressiva delle soft skill

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

- Il portfolio è facile da compilare
- Il portfolio è utile agli studenti
- Il portfolio rende gli studenti consapevoli delle loro soft skill
- Il portfolio può essere impiegato sia prima che dopo il tirocinio
- Il portfolio viene incontro alle esigenze dei giovani di poter parlare di sé con un professionista adulto

TNOiK

- Gli studenti hanno l'opportunità di essere formati in un reale contesto aziendale
- Gli studenti in uscita dal sistema scolastico privilegiano un impiego a corsi universitari
- I voti relativi alla formazione tecnica sono molto buoni
- Le famiglie sono molto soddisfatte di questo tipo di tirocinio
- L'impresa può formare i futuri dipendenti secondo le proprie esigenze
- L'impresa ha iniziato ad erogare la formazione anche agli insegnanti dell'istituto tecnico

PUNTI DI DEBOLEZZA

A&L-HH

- Difficoltà a trovare professionisti in grado di coordinare un network scuola-impresa
- Le autorità regionali devono considerare che ci sono alti costi per la gestione del network
- La struttura concreta del network di Amburgo non è trasferibile in altri contesti, ma si possono dare consigli per poterla adattare
- Il sistema di gestione del database delle imprese creato non è un software standard
- Gli strumenti usati per coinvolgere il mondo delle imprese devono essere calibrati sulle caratteristiche del territorio
- La buona riuscita del network dipende dal contesto economico
- La buona riuscita del network dipende dalla motivazione degli insegnanti coinvolti

BFI-OÖ

- Gli insegnanti non sempre conoscono la terminologia tecnica specifica delle diverse professioni
- Gli incontri periodici tra formatore e impresa (ogni 6 mesi) richiedono molto tempo, perché ogni formatore segue fino a 15 apprendisti
- Le differenti fasi della formazione pratica non possono essere valutate dai formatori
- Alcune imprese non possono o non sono disponibili ad offrire tirocini

Provincia Autonoma di Trento

- Numero di partecipanti ridotto (10, di cui una parte a forte rischio abbandono)
- Giovani che provengono da famiglie in difficoltà e che non sempre riescono a collaborare al progetto educativo
- Difficoltà di integrazione con i percorsi di formazione “ordinari”
- Struttura del progetto abbastanza rigida (dovuta alla modalità di finanziamento in Garanzia Giovani)
- Formatori e figure di supporto preparati per percorsi di formazione “ordinari”, in difficoltà rispetto a percorsi “multidimensionali” (formativi, sociali, di inserimento lavorativo)
- Difficoltà di raccordo con altre reti istituzionali per supportare l’intervento (servizi sociali, servizi per l’impiego, altri Centri di formazione e istituzioni scolastiche)
- Difficoltà a individuare aziende disposte ad accogliere i tirocinanti con la prospettiva dell’apprendistato per la qualifica (in particolare aziende che abbiano a cuore la sensibilità sociale)

Provincia Autonoma di Bolzano

- È necessario molto tempo per implementare azioni formative integrate
- Rigidità dei programmi scolastici
- Il progetto formativo deve essere la base per un vero apprendimento e non una mera formalità da rispettare
- Difficoltà di “innestare” la formazione delle soft skill nella formazione delle hard skill
- Si incontrano delle difficoltà se il team di insegnanti non condivide la stessa visione e non ha metodi di lavoro comuni
- Gli studenti necessitano di un feedback sul loro livello di apprendimento
- L’insegnante deve monitorare sia l’apprendimento nella scuola che in impresa
- Mancano strumenti di osservazione e di valutazione (soft skill)
- Manca un approccio uniforme sul sistema di valutazione da parte degli insegnanti

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

- Il portfolio non fornisce informazioni relative al tutor aziendale
- Alcune informazioni sono poco indicative quando il tirocinio intrapreso è troppo breve, discontinuo oppure poco attento alle responsabilità delle parti
- Il portfolio è digitalizzato e ma è accessibile solamente off-line, mediante versione cartacea

TNOiK

- Un solo mese è un periodo breve per un tirocinio
- Gli studenti non riescono in un solo mese a conoscere bene l’azienda
- Gli studenti sono considerati “ospiti” e non “colleghi”, come accade invece in un apprendistato
- Solo circa il 50% dei periti elettronici diplomati decide di cercare un lavoro come elettronico. Il restante 50% va all’estero o cerca un altro tipo di lavoro.

OPPORTUNITA'

A&L-HH

- Il network scuola-impresa ha dato un forte impulso allo sviluppo di strumenti innovativi per migliorare la transizione scuola-lavoro
- Migliore gestione e amministrazione dei tirocini, dei compiti aziendali assegnati agli studenti e della valutazione del compito svolto
- Opportunità di creare misure di marketing del sistema formativo duale, enfatizzando la professionalità delle parti coinvolte

BFI-OÖ

- L'autorizzazione a praticare uno specifico mestiere è basata su una qualifica ottenuta tramite un periodo di formazione riconosciuto dalle autorità e certificato da un diploma
- Sviluppo di nuovi apprendistati di qualifica oppure adattamento flessibile alle mutate condizioni economiche
- La possibilità di percepire uno stipendio e di ampliare prospettive di carriera per gli apprendisti

Provincia Autonoma di Trento

- Migliorare il raccordo con altre reti istituzionali, per dare un effettivo approccio multidimensionale all'intervento (servizi sociali, servizi per l'impiego) e con altri CFP per raccogliere i destinatari
- Migliorare il collegamento con altri percorsi formativi presenti nel Centro di formazione e con altre istituzioni formative
- Migliorare il raccordo con le imprese (attraverso la sensibilizzazione delle imprese, delle associazioni di categoria, delle parti sociali rispetto al tema della sostenibilità sociale)
- Personalizzare i percorsi formativi (tenuto conto anche del numero ridotto di partecipanti) compatibilmente con i vincoli del progetto (per es. flessibilizzazione nell'orario tra formazione e tirocinio per andare incontro alle esigenze dell'utenza; integrazione tra interventi formativi e interventi sociali)

Provincia Autonoma di Bolzano

- La consapevolezza che le soft skill giocano un ruolo centrale in ogni tipo di professione
- Il possesso di soft skill appropriate possono migliorare le prospettive occupazionali
- Le imprese credono che alcune soft skill di base possono essere apprese già a scuola
- Le imprese si aprono ad una cooperazione più costante con le scuole professionali
- La formazione di hard e soft skill viene ben definita per l'apprendistato
- La creazione e mantenimento di un rapporto continuativo con le imprese
- La condivisione di un approccio condiviso con le imprese per la valutazione delle soft skill

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

- L'uso del portfolio può essere esteso ad altre scuole
- Il portfolio può essere impiegato per agevolare altre attività e non solo l'autovalutazione. Per esempio: motivazione, governance, orientamento

- Si potrebbe adattare il portfolio all'impostazione richiesta dal nuovo esame, che viene messo a punto da una commissione ministeriale e sarà focalizzato sulla riflessione delle esperienze realizzate in alternanza scuola-lavoro
- Spiana la strada a nuove sperimentazioni e sviluppi (si potrebbe creare una APP?)

TNOiK

- Il nuovo sistema dell'istruzione secondaria polacca dovrebbe essere più flessibile e la formazione pratica dovrebbe essere maggiormente impostata su modalità duali
- Nuove scuole tecniche associate con nuove e grandi imprese che stanno per aprire e hanno bisogno di lavoratori qualificati
- Altre imprese sono interessate a simili implementazioni
- Non ci sono abbastanza insegnanti di elettronica, mecatronica e informatica nelle scuole professionali e tecniche. Gli esperti preferiscono lavorare nelle imprese, perché sono remunerati meglio
- Promuovere maggiormente tra i giovani le scuole per periti tecnici
- La confederazione di imprenditori locali coopera con le scuole

MINACCE

A&L-HH

- Possibile prevalere dell'interesse di una sola parte del network sull'altra
- Se le scuole non sono preparate a ragionare sul dual VET, questo tipo di network non funziona. Se le imprese non sono interessate al dual VET, ma solo ad influenzare un po' le scuole, il network non funzionerà
- Gli insegnanti hanno la cattiva abitudine di non dare trasparenza al loro reale carico di lavoro
- Lo strumento dipende dall'attitudine dell'insegnante verso il dual VET e dalla collaborazione con le imprese

BFI-OÖ

- La mancanza di un esame intermedio a metà percorso (c'è solo l'esame alla fine dell'apprendistato)
- Il non utilizzo della documentazione a supporto della formazione
- Poca propensione ad inserire nuovi giovani nelle imprese
- Le imprese non sono in grado di fornire ai ragazzi tutti i contenuti formativi necessari
- Carenze nelle imprese di formatori ben formati

Provincia Autonoma di Trento

- Non c'è duale se non ci sono imprese, ma ci sono difficoltà a individuare e coinvolgere le imprese: per questo, per le imprese attente alla sostenibilità sociale si potrebbe anche definire marchi tipo "Social-oriented company audit", a partire dal modello "Family audit"
- Rischio di abbandono da parte degli allievi: viste le loro caratteristiche, è necessario lavorare principalmente sui seguenti aspetti:
 - concentrazione: imparare a rimanere concentrati su quello che si sta studiando o facendo;

- motivazione: imparare a gestire i momenti in cui prevale la tendenza all'abbandono ("non ce la faccio"), come pure i momenti di ripartenza ed euforia ("ce la faccio");
 - tenuta – resilienza: imparare a gestire i momenti di difficoltà nelle diverse articolazioni dei percorsi formativi e di inserimento lavorativo);
 - padronanza delle soft-skills (imparare la loro importanza per studiare, lavorare e più in generale per vivere).
- Difficoltà di gestire interventi multidimensionali da parte dei formatori: vanno supportate e ampliate le competenze, per questo è opportuno anche raccogliere tutte le informazioni collegate ad altri percorsi ed esperienze di tipo multidimensionale

Provincia Autonoma di Bolzano

- L'idea condivisa da molti è che le soft skill possono essere apprese solo sul posto di lavoro
- Non esiste un quadro generale di competenze formali organizzate per profili
- Durante la formazione in azienda rimane poco tempo per monitorare l'apprendimento delle soft skill
- Considerare le soft skill solo come una moda passeggera
- Poco tempo dedicato dalle imprese all'osservazione dei tirocinanti
- Le imprese sono concentrate più sulla produzione che sulla formazione
- L'uso di strumenti di osservazione per i tirocini in azienda richiedono un supporto elevato da parte dei referenti scolastici per l'alternanza

Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia

- Se si estende l'impiego del portfolio, un certo numero di destinatari può non accogliere con favore questo strumento
- Alcuni studenti che hanno utilizzato il portfolio, anche se aiutati, potrebbero non averne compreso fino in fondo l'utilità
- Gli insegnanti e tutor aziendali potrebbero non dedicarsi abbastanza a questa nuova attività, non obbligatoria e non remunerata
- Il company scouting rimane tutt'ora un problema

TNOiK

- Le limitazioni dei programmi scolastici di base e la mancanza di flessibilità
- Altre scuole vorrebbero dare inizio a questo tipo di collaborazione scuola-impresa, ma non sanno come fare
- Molte imprese non sono pronte ad offrire un benefit alle scuole, ma vogliono solo ricevere qualcosa dalle scuole
- Non c'è ancora abbastanza consapevolezza tra gli imprenditori sull'importanza di collaborare con le scuole e sull'alternanza (tirocinio aziendale)
- Alcuni imprenditori non vogliono investire risorse in questo processo

5. CONCLUSIONI

Nonostante siano emerse numerose differenze dalle analisi dei progetti pilota realizzati a livello dei diversi contesti locali, è possibile ugualmente estrapolare delle tendenze comuni ben delineate. Questo vale in particolare per le opportunità e le minacce che riflettono un approccio più sistemico e sono meno influenzate dalla specifica situazione del pilota. In particolare si possono osservare questi temi ricorrenti:

- La contrapposizione tra “Il duale ha bisogno dell’impresa” e “Il duale ha bisogno della scuola”
Il duale ha bisogno di entrambi i soggetti (scuola e impresa) per percorsi di dual-learning di qualità. L’apprendimento deve avvenire nei due diversi contesti e entrambe le parti devono essere presenti e collaborare.
- La qualità della compartecipazione nei partenariati scuola-impresa: atteggiamento dell’imprenditore, dei dirigenti scolastici e dei singoli insegnanti
Viene evidenziata la necessità di formare reti con rapporti duraturi che possano facilitare la realizzazione percorsi di dual-learning
- Il problema del company scouting
La ricerca ed il coinvolgimento delle aziende nel duale non sempre è semplice e richiede capacità, mezzi e strumenti adatti, anche di promozione e di riconoscimento “reputazionale” di affidabilità e di fiducia reciproca.
- L’allineamento delle attività pratiche svolte a scuola con quelle svolte nei contesti lavorativi (rigidità o flessibilità dei programmi scolastici; disallineamento quando il programma scolastico è prescrittivo, ecc.)
Viene più volte menzionata la necessità di un adattamento/revisione/aggiornamento dei contenuti scolastici dopo il confronto avvenuto con le aziende, nonostante non si tratti di un processo semplice.
- Il valore del WBL come elemento della formazione
Il connubio formazione a scuola e in impresa, qualsiasi forma essa assuma, è un valore aggiunto alla formazione in quanto l’apprendimento situato è più completo, aggiornato e adeguato se avviene in entrambi i luoghi.
- L’apprendistato o apprendimento duale rivolto ai NEET o agli immigrati richiede una maggiore formazione degli insegnanti e nuove modalità di insegnamento nelle scuole
L’attenzione a soggetti che presentano situazioni di difficoltà/disagio o che sono a rischio di abbandono è fondamentale nei percorsi di dual-learning per poter pensare e progettare percorsi che possano essere di tipo inclusivo.
- La qualità dei tutor e dei formatori in azienda
La preparazione dei tutor aziendali risulta un elemento indispensabile per la formazione dei soggetti coinvolti nei percorsi di dual-learning, per garantire un apprendimento sul luogo di lavoro di maggiore qualità e rafforzare motivazione e interesse nei giovani tirocinanti/apprendisti.
- Il fatto che le aziende sono più focalizzate sulla produzione che sulla formazione
Se la formazione non è la priorità delle aziende, ci sono possono essere degli ostacoli nella realizzazione dei percorsi di dual-learning
- Considerazione delle soft skill come elemento rilevante e non come un fenomeno passeggero
L’apprendimento delle soft skill non deve risultare una questione legata ad una “moda” ma deve diventare parte dei curricula, in abbinamento all’apprendimento delle hard skill.

Questi punti, risultato del lavoro svolto nell'ambito di quest'Output, costituiscono gli elementi di partenza per le analisi successive che hanno portato alla realizzazione dell'Output 3 di SWORD, incentrato sulla definizione delle "regole del gioco", necessarie per l'inserimento di elementi duali all'interno dei sistemi educativi dei diversi contesti dei partner del progetto.

Oltre ad aver rappresentato il punto di partenza per l'individuazione e la declinazione delle "regole del gioco", è doveroso sottolineare che, nella realizzazione di questo Output, ci sono stati anche dei riscontri più pratici e concreti in relazione a ciascun progetto pilota. Riscontri che si sono verificati sia a livello di contesto regionale che a livello individuale per i soggetti coinvolti nei progetti pilota (si pensi ad esempio ai cambiamenti verificati nella gestione di determinati percorsi formativi o alle ripercussioni a livello di crescita professionale e personale dei giovani coinvolti nei vari progetti).

Al di là di quanto emerso già durante la fase valutativa e di analisi dei vari progetti pilota, sarebbe interessante verificare l'impatto dei risultati raggiunti dai progetti pilota nel breve e medio periodo, verificando rispettivamente alcuni aspetti come ad esempio:

- per il progetto pilota di AuL HH
 - se, come e quante imprese si sono riuscite a coinvolgere in più nel network;
 - come si è animato nel tempo il network;
 - se e come è migliorata la gestione del database e la sua diffusione anche in altri contesti;
 - come si è implementato il ruolo degli insegnanti quali interlocutori per le imprese.
- per il progetto pilota di BFI
 - se e come negli anni si è ridotto il problema dei drop-out dell'apprendistato;
 - se e come si è riusciti ad esportare anche in altri contesti il modello di gestione triale;
- per il progetto pilota di Danzica
 - se si è riusciti a realizzare ulteriori collaborazioni significative tra scuola-azienda;
 - se si è riusciti a rendere più attrattivi i percorsi di istruzione tecnica con l'incremento degli iscritti e a modificarne i percorsi;
- per il progetto pilota di Bolzano
 - se nelle differenti scuole a livello provinciale le soft skill sono entrate in tutti i curricula;
 - come si sono "innestate" nell'apprendimento delle hard skills;
 - come sono state valorizzate a scuola e nell'impresa.
- per il progetto pilota del Friuli Venezia Giulia
 - se si è riusciti ad estendere l'utilizzo del portfolio a livello regionale;
 - se si è riusciti a predisporre una compilazione online
 - come si è valorizzato lo strumento per il nuovo esame di stato.
- per il progetto pilota di Trento
 - se si è riusciti a creare altre collaborazioni significative tra aziende e giovani NEET o studenti a rischio abbandono scolastico,
 - se e come i giovani coinvolti nel progetto pilota hanno proseguito con successo la propria carriera formativa e/o lavorativa
 - eventuale partenza e risultati di esperienze analoghe al progetto pilota sperimentato.

Allegato 1: La checklist iniziale per l'implementazione del sistema duale

1. Le figure professionali per l'azione pilota sono state individuate	
2. Vi è un'istituzione responsabile dello sviluppo dei requisiti minimi di competenze richiesti dal mercato del lavoro	
3. Gli standard sulle competenze sono concordati tra tutti gli stakeholder	
4. I regolamenti sulla formazione ed i curricula quadro sono disponibili per le figure professionali individuate	
5. Vi è un curriculum per le scuole di leFp allineato alla formazione in apprendistato	
6. Esistono dei regolamenti relativi agli strumenti per la collaborazione secondo la modalità duale.	
7. L'indennità di formazione è regolamentata?	
8. Vi è un'istituzione preposta alla registrazione dei contratti di apprendistato?	
9. Vi sono degli standard prefissati per l'accreditamento dell'attività di formazione dell'azienda?	
10. Vi è un'istituzione determinata per la consulenza e la valutazione delle aziende?	
11. Vi è un'istituzione preposta per la definizione dei contenuti degli esami	
12. Vi è un'istituzione preposta all'organizzazione degli esami	
13. Ci sono dei regolamenti che definiscono l'organizzazione degli esami e la formazione delle commissioni d'esame.	
14. Ci sono degli standard disponibili per l'accreditamento dei formatori preposti alla formazione in azienda?	
15. Vi sono materiali per pubblicizzare tutti i dettagli del nuovo approccio?	
16. Vengono tenuti degli incontri di avvio (kick-off meeting) con tutti gli stakeholder coinvolti	
17. Una o due aziende sono preparate per accogliere apprendisti?	
18. Viene concordato un modello di alternanza da tutti i partner del sistema duale	
19. L'azienda ha una visione che include il rispetto di parametri di qualità e la chiara individuazione degli obiettivi della formazione in apprendistato?	
20. Tutti i dipendenti dell'azienda sono impegnati per la riuscita della formazione in apprendistato?	
21. L'azienda ha un formatore certificato?	
22. L'azienda è stata testata su tutti i prerequisiti della formazione in apprendistato?	
23. Vi sono dei materiali di supporto per le aziende che permettano di suddividere i regolamenti formativi in calendari e piani di formazione individuali.	
24. Gli insegnanti sono impegnati in attività di insegnamento che da un lato sono orientate a soddisfare i requisiti posti dall'azienda e dall'altro puntano a sviluppare competenze?	
25. Vi sono comitati o commissioni dedicati a gestire la collaborazione nell'ambito del sistema duale.	

Allegato 2: Descrizione dei principali strumenti per la formazione duale forniti da Arbeit und Leben – Hamburg, con indicazione dei partner che li hanno utilizzati

Documento	Sintesi	Fonte	FVG	PAB	PAT	Tnoik
Catalogo dei criteri per valutare se un allievo “è pronto” per la formazione professionale	Il catalogo rappresenta un quadro di riferimento per valutare se uno studente in uscita dal sistema scolastico è “pronto” per passare alla formazione professionale. Non vuole essere uno schema rigido ma uno strumento in grado di cogliere le molteplicità implicite nella diversità esistente tra persone. Questo tipo di valutazione deve essere fatta solo su base individuale e deve essere adattata alla situazione.	Agenzia Federale del Lavoro	X	X	X	X
Proposta concettuale per la progettazione di regolamenti per i programmi di istruzione-formazione basata sulle competenze	Per elaborare regolamenti per i programmi di istruzione-formazione che siano basati sul concetto di competenze, è necessario disporre di uno strumento che definisca, organizzi e ancori le competenze all’interno del testo normativo. A tal fine, è stata sviluppata una proposta concettuale per la messa a punto di programmi per i cicli di formazione iniziale basati sulle competenze. Lo strumento si rivolge a esperti e funzionari che devono introdurre il concetto di competenza nella revisione dei regolamenti. La proposta segue un approccio interprofessionale finalizzato all’omogeneizzazione e messa in trasparenza dei regolamenti.	Bibb - Bundesinstitut für Berufsbildung	X	X	X	X
Intervista per monitorare i progressi degli apprendimenti	Inventario	Istituto professionale per il commercio	X			
Lernpass AVDUAL	Strumento molto utile per strutturare il processo di apprendimento e documentare il lavoro di autoanalisi da parte degli studenti. Sono incluse le valutazioni fatte dagli insegnanti e da altri soggetti esterni. Il "portfolio di apprendimento" è uno strumento fatto per guidare gli studenti in un processo di auto-analisi e di controllo del loro percorso di apprendimento. Gli studenti sono tenuti a registrare e a documentare tutte le attività che sono in qualche modo riconducibili all’orientamento professionale. Lo strumento include diversi modi per tenere traccia di un feedback fatto a 360 °, così chiamato perché mette insieme il punto di vista di insegnanti,	© ESF-Projekt AvDual	X	X	X	

Documento	Sintesi	Fonte	FVG	PAB	PAT	Tnoik
	dello studente stesso e di altre persone terze.					
Sviluppare e documentare competenze acquisite in laboratorio	Come visualizzare tramite una lavagna il processo di apprendimento di competenze apprese nei laboratori scolastici	Produktions- schule Wolgast	x			
Competenze individuali	Si tratta della presentazione dei risultati del workshop “Quali competenze per il perito industriale” realizzato in cooperazione tra impresa e scuola. Lernortkooperation (LOK) è un termine tecnico che indica una stretta collaborazione tra i due “luoghi di apprendimento”: scuola e impresa in ambito della formazione professionale di tipo duale.	BSW – Berufliche Schule für Wirtschaft Hamburg Eimsbüttel	x	x	x	x
Documentare il raggiungimento delle competenze ImproF	Manuale per la formazione degli orientatori – modulo 2: come rilevare e documentare competenze Manuale per la formazione degli orientatori – modulo 4: come coinvolgere le imprese nelle attività di orientamento. Esempi di buone pratiche	Progetto LLP ImproF	x	x	x	x
Rafforzamento dell’orientamento professionale e delle leFP	Come rafforzare l’orientamento e le leFP con delle partnership scuola-impresa	Associazione federale degli imprenditori (co- ordinamento)	x	x	x	x
Programma di Amburgo: orientamento professionale e pianificazione del percorso di carriera	Programma di Amburgo: principi e fattori di successo per la transizione scuola- lavoro-università; sono spiegati i fattori di successo e messi in trasparenza i servizi offerti dai diversi attori coinvolti.	Ufficio Scolastico e Formazione Professionale, Comune di Amburgo	x	x	x	x
Circolo di Apprendimento: orientamento	Un Learning Circle o Circolo di Apprendimento è una struttura interattiva e facilitante la partecipazione per organizzare gruppi di lavoro. La pubblicazione introduce gli strumenti didattici elaborate all’interno di un circolo da insegnanti e rappresentanti delle imprese per migliorare	Gruppo di Lavoro “Scuola- Impresa” Baviera	x	x	x	x

l'orientamento professionale fatta nella scuola dell'obbligo.						
Documento	Sintesi	Fonte	FVG	PAB	PAT	Tnoik
Ricerca bibliografica relativa a pubblicazione delle Camere di Commercio , dell'Agenzia Federale del Lavoro e del British Council	Pacchetto di lavoro: sviluppo di competenze-chiave nelle IFP. Si tratta di una tabella in Excel impostata dall'esperto formative Gunnar Binda sulla base delle pubblicazioni più autorevoli e recenti sul tema delle competenze chiavi.	Gunnar Binda	X	X	X	X
Template per documentare la formazione in azienda	Per tenere traccia della formazione in azienda è consigliato tenere una sorta di diario oppure rapporto che può essere utilizzato come prova per la commissione in sede di esame (finale)	Fonte non indicata				X
Fattori di successo per la formazione duale – Possibili modalità di trasferimento	Lo studio individua i principali fattori di successo centrali e costituisce quindi la struttura di supporto per qualsiasi altro processo di lavoro o decisionale. Lo studio non prevede alcuna raccomandazione per la progettazione effettiva di un sistema di formazione professionale nei singoli paesi; si vuole piuttosto indicare degli approcci rilevanti e possibilità diverse di progettazione di un apprendistato. L'attuazione concreta può essere effettuata solo tenendo conto della particolare situazione nazionale e delle condizioni esatte del quadro di riferimento.	Studio condotto su richiesta dell'istituto di sviluppo economico della Camera di Commercio Federale Austriaca (WIFI) come parte del progetto Europeo SmartNet,	X	X	X	X
Consulting Services	Presentazione powerpoint sulle diverse tipologie di servizi di consulenza offerti ai giovani che frequentano l'ente di formazione Hamburg Eimsbuettel	BSW – Berufliche Schule für Wirtschaft Hamburg - Eimsbuettel				

Documento	Sintesi	Fonte	FVG	PAB	PAT	Tnoik
Portare intorno a un tavolo Scuola & Impresa: transizione scuola lavoro, come garantire il successo formativo	Presentazione sulle forme di cooperazione e di networking che collegano Economia (imprese) e le Scuole al fine di migliorare la formazione professionale ad Amburgo. BWH (Istruzione e formazione continua per il mondo delle imprese di Amburgo) è un istituto che si occupa di temi sociali e socio-politiche in materia di istruzione. BWH è sostenuto dai datori di lavoro e dalle associazioni di categoria e da imprese.	BWH – Bildungswerk der Wirtschaft e.V.				
Dual Training, Chambers of Skilled Crafts, Projects	Presentazione delle “skilled crafts” vale a dire 100 professioni di alta specializzazione (e.g. liutaio o il tecnico elettronico) definite dal sistema formative tedesco	Camere dell’artigianato Amburgo dipartimento politiche educative				

Allegato 3: Format Analisi SWOT

Obiettivo della SWOT analysis di SWORD

SWOT Analysis per SWORD

È importante valutare congiuntamente tutti i progetti pilota di SWORD una volta terminata la fase di implementazione. Dobbiamo scoprire cosa ha funzionato e cosa no. A questo scopo ci siamo accordati a Linz per condurre una SWOT analysis. Questo ci aiuterà a capire il potenziale interno e le limitazioni e le possibili/probabili opportunità e minacce in ogni ambiente testato. Metterà in evidenza tutti i fattori positivi e negativi all'interno e all'esterno, che hanno permesso o ostacolato il successo del singolo progetto pilota. L'esame incrociato di tutte le SWOT analysis ci permetterà di creare una base intellettuale comune per il prodotto intellettuale 3 (intellectual output 3 o IO3), il cosiddetto "manuale delle regole del gioco".

Terremo distinti dai restanti i progetti pilota tedesco e austriaco. Questi metteranno in luce **le carenze** nei sistemi duali attualmente completamente funzionanti (tipologia A). Gli altri partners **metteranno in risalto gli specifici elementi di duale testati (Tipologia B)**.

Ecco i titoli dei progetti pilota concordati a Linz. Ogni titolo riflette le caratteristiche distintive che contraddistinguono il progetto pilota rispetto agli altri.

Tipo A – Superamento di aspetti critici presenti in sistemi duali di istruzione e formazione professionale (VET) pienamente funzionanti

Germania: *insegnanti in rete come "promotori" del sistema duale nei confronti delle aziende per affrontare la criticità degli studenti deboli alla ricerca di posizioni di apprendistato.*

Austria: *gestione dei drop-out dell'apprendistato / potenziamento della collaborazione con le aziende per ottimizzare il processo di apprendimento.*

Tipo B – integrare elementi di sistema duale in sistemi di istruzione e formazione professionale (VET)

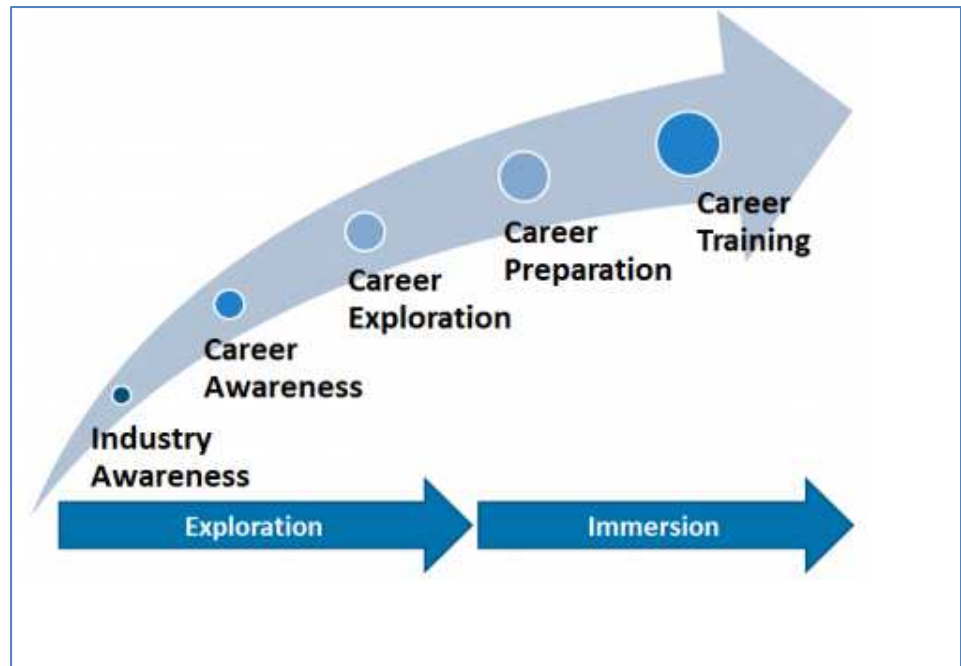
Polonia: *modello di cooperazione scuola-azienda nei percorsi di istruzione secondaria di tipo tecnico - vantaggi ed incentivi; valutazione della qualità in progetti di collaborazione scuola-azienda (project work in comune = realizzazione di un drone a scuola).*

Bolzano/PAB: *costruzione del modello e dei risultati dell'apprendimento relativi alle soft-skills (competenze trasversali) definiti dalla scuola insieme alle aziende del settore alberghiero.*

FVG: *Realizzazione di un portfolio per l'orientamento professionale e al lavoro, coordinato a scuola, a supporto dell'alternanza scuola-lavoro nei percorsi di istruzione secondaria di secondo grado, ora obbligatori, volto a documentare e a valutare l'esperienza di tirocinio e la conoscenza della cultura e organizzazione aziendale.*

Trento/PAT: formare giovani NEETS preparandoli ad un apprendistato per la qualifica o un reinserimento scolastico. O altrimenti detto: “apprendimento Project-Based guidato dall’azienda per preparare i NEETS ad a un apprendistato per la qualifica o un reinserimento scolastico”. L’apprendimento Project-Based guidato dall’azienda Company-Driven Project-Based Learning si basa su progetti complessi di più settimane attivati in classe con un continuo apporto tecnico da parte di rappresentanti dell’azienda per garantire che i progetti diano risultati che soddisfino gli standard di qualità aziendali. La presenza regolare di rappresentanti dell’azienda trasmette una cultura di aspettative elevate in classe e permette all’azienda di insegnare le norme per il luogo di lavoro ed il sapere aziendale che va oltre le mere abilità tecniche. Queste esperienze forniscono un’importante modalità di work based learning.

Secondo questo schema, I progetti piloti di tipo B possono essere presentati per l’orientamento al lavoro - Career Exploration (FVG) come per la preparazione al lavoro - Career Preparation (PAT, PAB) e per la formazione sul lavoro - Career Training (TNOIK):



CALENDARIO

Vi si richiede di completare una **SWOT ANALYSIS preliminare** relativa al vostro progetto pilota entro il **15 Marzo 2017**, utilizzando lo schema presentato qui sotto.

PER CORTESIA DEFINITE LA VOSTRA SWOT ANALYSIS SECONDO LE SPECIFICITA' DEL VOSTRO PROGETTO PILOTA (vedi testo in rosso a pagina 1).

Analizzeremo I risultati preliminari e li presenteremo al meeting di Amburgo programmato per il 25 – 26 Aprile 2017.

Una versione finale della SWOT analysis andrà successivamente presentata prima della fine del progetto pilota.

SWOT



Definizioni

Strengths: fattori che avranno probabilmente un effetto positivo o saranno abilitanti nell'introduzione di un sistema duale
(punti di forza)

Weaknesses: fattori che avranno probabilmente un effetto negativo o saranno bloccanti nell'introduzione di un sistema duale
(punti di debolezza)

Opportunities: fattori che avranno probabilmente un effetto positivo sul portare a termine l'introduzione di un sistema duale / sfide per i datori di lavoro / sfide per i formatori / sfide per i docenti / sfide per gli studenti
(opportunità):

Threats: condizioni e fattori esterni che avranno un probabile effetto negativo sul portare a termine l'introduzione di un sistema duale rendendo l'obiettivo irraggiungibile.
(Minacce)

Esempi di fattori (non esaustivo)...

- **Governance:** costi/finanziamento, quadro legislativo
- **Struttura della FP :** servizi agli studenti, formazione della forza lavoro
- **Attori del sistema :** pubbliche amministrazioni, istituzioni formative, organizzazioni di stakeholder (associazioni imprenditoriali, Camere di commercio e artigianato, sindacati)
- **Datori di lavoro:** aziende ed altri enti pubblici e privati (incluso il terzo settore) che sono disponibili ad accogliere studenti e ad organizzare attività formative in contesti lavorativi
- **Famiglie**