



wblchampion

Report complessivo

sulle politiche nazionali
ed europee
sull'apprendimento
basato sul lavoro e sulle
best practices

**WP2: Analisi normativa e riprogettazione
dei programmi di studio**



Cofinanziato
dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Erasmus+ National Agency -INDIRE. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.
Project No: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540



INDICE

Sommario	4
Introduzione.....	5
Panoramica del progetto.....	5
Scopo del report.....	6
Metodologia.....	6
Definizione di WBL	7
Importanza e benefici del WBL	8
Panoramica delle politiche nazionali ed europee in materia di apprendimento basato sul lavoro	10
Quadri giuridici e modalità di apprendimento basato sul lavoro in Irlanda.....	13
Quadri giuridici e modalità di apprendimento basato sul lavoro in Italia	16
Quadri giuridici e modalità di apprendimento basato sul lavoro a Malta	24
Quadri giuridici e modalità di apprendimento basato sul lavoro in Portogallo	25
Garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro in Irlanda	32
Garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro in Italia	35
Garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro a Malta.....	38
Garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro in Portogallo.....	39
Allineamento con le politiche e i quadri normativi dell'UE	40
Irlanda: Allineamento con le politiche e i quadri normativi dell'UE.....	42
Italia: Allineamento alle politiche e ai quadri normativi dell'UE.....	46
Malta: Allineamento con le politiche e i quadri dell'UE.....	48
Portogallo: Allineamento con le politiche e i quadri dell'UE.....	48
Confronto tra paesi.....	50
Best practices nel WBL.....	55
<i>Best practices</i> individuate in Irlanda.....	55
<i>Best practices</i> individuate in Italia.....	59
<i>Best practices</i> individuate a Malta	62
<i>Best practices</i> individuate in Portogallo	69
Quali sono le lacune e le sfide principali?	72
Suggerimenti	128

Conclusione	131
Bibliografia	135
Allegati	150
Allegato 1: Analisi delle <i>best practices</i> del WBL – Irlanda	150
Allegato 2: Analisi delle <i>best practices</i> del WBL - Italia.....	155
Allegato 3: Analisi delle <i>best practices</i> del WBL - Malta	163
Allegato 4: Analisi delle <i>best practices</i> del WBL - Portogallo	169

Sommario

Il report offre un'analisi completa dello stato attuale delle politiche e delle pratiche dell'Apprendimento Basato sul Lavoro (*WBL - Work Based Learning*) all'interno dei quattro paesi dell'Unione Europea (UE): Irlanda, Italia, Malta e Portogallo. Il report esamina le sfide affrontate da istituti di istruzione, studenti e datori di lavoro nell'implementazione dei programmi WBL, valuta l'efficacia delle politiche nazionali ed europee e formula raccomandazioni concrete per migliorare il WBL in tutta Europa. La ricerca mostra che esiste un divario significativo nella consapevolezza delle politiche e delle pratiche dell'apprendimento basato sul lavoro, con molti stakeholder che hanno risposto al sondaggio, tra cui educatori, datori di lavoro e studenti, che segnalano una sfida legata alla consapevolezza delle opportunità offerte dal WBL. Inoltre, gli intervistati hanno indicato che, a loro avviso, il coinvolgimento dei datori di lavoro, in particolare delle PMI (piccole e medie imprese), è insufficiente, il che potrebbe limitare la qualità e la quantità dei tirocini WBL disponibili. Sebbene esistano politiche volte a sostenere l'apprendimento basato sul lavoro, la loro efficacia percepita varia tra i paesi analizzati. Inoltre, esiste un chiaro divario nella digitalizzazione dei processi WBL. L'integrazione di strumenti digitali per gestire i tirocini, tracciare i progressi e fornire dei feedback è stata identificata come essenziale per migliorare l'efficienza e l'accessibilità delle iniziative WBL.

I partecipanti al questionario hanno formulato diverse raccomandazioni. Tra queste figurano strategie di comunicazione mirate per sensibilizzare l'opinione pubblica sulle politiche e le opportunità offerte dal apprendimento basato sul lavoro, la creazione di campagne pubbliche, open day e workshop, l'introduzione di incentivi per le PMI e il rafforzamento della collaborazione tra università e imprese, l'adozione di approcci più strutturati per integrare l'apprendimento basato sul lavoro nei programmi di studio degli istituti di istruzione superiore, con uffici dedicati, standard chiari e sistemi di supporto per studenti e datori di lavoro. Sono stati, inoltre, suggeriti investimenti in piattaforme digitali per coordinare i tirocini in materia, programmi di alfabetizzazione digitale, un aumento dei finanziamenti per le iniziative WBL e la semplificazione delle procedure amministrative associate ai tirocini WBL, al fine di aumentarne l'accessibilità.

Il rapporto sottolinea che, sebbene le politiche di WBL stiano compiendo progressi nel collegare l'istruzione al mercato del lavoro, vi è ancora un ampio margine di miglioramento. Migliorando la comunicazione, promuovendo una più profonda collaborazione con i datori di lavoro, integrando strumenti digitali e garantendo sostegno finanziario e istituzionale, l'apprendimento basato sul lavoro può essere attuato in modo più efficace in tutta Europa. Questi cambiamenti non solo miglioreranno la qualità dei programmi WBL, ma prepareranno anche meglio gli studenti al mondo del lavoro, colmando il divario di competenze e contribuendo alla crescita economica a lungo termine e all'inclusione sociale in tutta l'UE.

Introduzione

Panoramica del progetto

Il progetto *Work-Based Learning Champion (WBL_Champion)* mira a promuovere l'apprendimento basato sul lavoro come metodologia di punta all'interno degli istituti di istruzione superiore (IIS) attraverso lo sviluppo di un quadro strutturato per l'efficace attuazione di questa pratica in tutta l'Unione Europea. Riconoscendo che il WBL colma il divario tra le conoscenze teoriche e le esigenze dell'industria, questo progetto ambisce a migliorare l'integrazione delle esperienze del mondo reale nei programmi di studio, garantendo agli studenti l'acquisizione di competenze rilevanti per il mondo del lavoro e una maggiore preparazione professionale. Sebbene le politiche di WBL esistano nei quadri educativi dell'UE, le incongruenze in termini di qualità e attuazione nei vari paesi dell'Unione ostacolano la loro adozione negli istituti di istruzione superiore. Per far fronte a questo problema, *WBL Champion* effettuerà un'analisi normativa delle politiche dell'apprendimento basato sul lavoro, riprogetterà i corsi di istruzione superiore che attualmente non prevedono pratiche di WBL, svilupperà un kit di strumenti per la garanzia della qualità e progetterà tre corsi di sviluppo professionale continuo (*CPD courses*) per supportare il personale degli istituti di istruzione superiore e i mentori del mondo del lavoro. Inoltre, una piattaforma online favorirà la collaborazione tra i professionisti del WBL, e una fase di sperimentazione nei paesi partner convaliderà l'efficacia dei programmi di studio riprogettati con metodologie WBL integrate. I principali destinatari del progetto sono il personale accademico, gli studenti e il personale IIS, nonché le aziende e i mentori del settore che saranno coinvolti nel progetto al fine di esaminare l'efficacia dell'attuazione delle pratiche WBL.

Il progetto sottolinea 3 obiettivi chiave:

Obiettivo 1: Migliorare le competenze digitali dei professionisti degli IIS, come strumento per integrare gli strumenti digitali nelle pratiche di apprendimento basato sul lavoro, che a loro volta sosterranno la trasformazione digitale nell'istruzione. Ciò consentirà agli educatori di integrare efficacemente la tecnologia nei programmi WBL, in linea con le priorità dell'UE in materia di preparazione digitale.

Obiettivo 2: Fornire strumenti accessibili e innovativi al personale degli IIS, agli studenti, alle aziende e ai mentori del mondo del lavoro. Attraverso lo sviluppo di risorse di facile utilizzo, questo progetto garantirà che tutti i partecipanti ai programmi WBL possano utilizzare con sicurezza gli strumenti digitali, promuovendo un approccio semplificato all'apprendimento basato sul lavoro attraverso le istituzioni.

Obiettivo 3: Riprogettare sei corsi esistenti degli istituti di istruzione superiore per integrare l'apprendimento basato sul lavoro nei programmi di studio, rispondendo direttamente alla

domanda del mercato del lavoro di laureati con esperienza pratica. Integrando il WBL negli ISS dei paesi partner, questo progetto faciliterà la transizione per gli studenti al mondo del lavoro e rafforzerà l'allineamento tra i programmi di istruzione superiore e di formazione professionale.

Attraverso questi obiettivi, il progetto *WBL Champion* creerà un quadro di riferimento unificato e strumenti validi a supportare gli IIS e i leader del settore, promuovendo così un uso più sistematico e incisivo del WBL nell'istruzione superiore.

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra menzionati, il progetto è suddiviso in *Work Packages*, ciascuno con una serie di obiettivi specifici. Il progetto inizierà con la creazione di una solida base per migliorare le pratiche di apprendimento basato sul lavoro nell'istruzione superiore, analizzando le politiche esistenti in materia di WBL all'interno dei paesi partner (Malta, Italia, Portogallo e Irlanda) e, in generale, a livello europeo, applicando queste conoscenze alla riprogettazione dei corsi degli IIS. Questo pacchetto di lavoro, che di seguito sarà denominato *Work Package 2*, è essenziale per garantire che gli IIS integrino efficacemente il WBL all'interno dei loro programmi di studio, migliorando così i risultati dell'apprendimento, promuovendo lo sviluppo di competenze pertinenti e allineando i programmi educativi alle esigenze del mercato del lavoro.

Il *deliverable* del progetto è il report sull'*identificazione delle politiche nazionali ed europee sull'apprendimento basato sul lavoro*. Esso sarà uno dei risultati principali del *Work Package 2* del progetto e fornirà informazioni dettagliate sulle politiche e le pratiche già esistenti riguardo il WBL all'interno dei paesi partner, oltre a identificare le *best practices* attualmente in uso sia negli IIS che nelle aziende. Questo report è fondamentale per il progetto in quanto servirà come base per lo sviluppo di strategie, progetti di corsi e strumenti digitali in linea con le esigenze dei docenti e degli studenti degli istituti di istruzione superiore, nonché per guidare l'efficace attuazione dei programmi di studio integrati con il WBL, che saranno l'obiettivo principale della fase successiva del progetto.

Scopo del report

Tale report si concentra sull'identificazione delle politiche di apprendimento basato sul lavoro, delle *best practices* e dell'analisi di sfide e lacune presenti all'interno dei quattro paesi rappresentati nel consorzio del progetto: Irlanda, Italia, Malta e Portogallo, oltre a presentare una serie di suggerimenti correlati al miglioramento e all'ulteriore diffusione del WBL.

Metodologia

Il report è basato sulla ricerca sia teorica che sul campo.

La ricerca teorica si è focalizzata su una revisione della letteratura relativa al WBL, dei documenti accademici, di quelli governativi e dei casi studio sull'apprendimento basato sul

lavoro all'interno dei quattro paesi rappresentati dal consorzio, con particolare attenzione alle pubblicazioni degli ultimi otto anni. Sono stati raccolti e analizzati casi di studio di programmi WBL di successo in diversi settori e regioni, al fine di illustrare esempi specifici di attuazione e gestione efficace delle pratiche WBL nei paesi del consorzio. Sono state inoltre analizzate anche dati e pubblicazioni di organismi nazionali che regolamentano le pratiche WBL.

Sono stati utilizzati metodi di ricerca sul campo al fine di coinvolgere e ricevere informazioni direttamente dai principali gruppi target – personale accademico, aziende, enti di ricerca e studenti - tramite un questionario online. Gli elementi chiave e i risultati raggiunti sono stati integrati interamente nel report. Inoltre, sono state organizzate interviste con esperti per integrare con successo la raccolta delle informazioni ottenute sia dalla ricerca teorica sui documenti che da quella pratica sul campo, consentendo un'analisi più completa dei programmi nazionali ed europei che regolano le pratiche di WBL, oltre che degli enti responsabili della supervisione della qualità e dell'attuazione di tali pratiche.

Definizione di WBL

Per stabilire un punto di partenza condiviso, i partner hanno concordato una definizione comune di apprendimento basato sul lavoro per il progetto. Sulla base della letteratura esistente (Boud e Solomon, 2001; Linehan et al., 2008; Sweet, 2018; Sheridan e Linehan, 2013; Jackson, 2017; Aprile e Knight, 2020) e ai fini del presente progetto, la definizione di WBL utilizzata in tutto il report è:

"Una strategia educativa che integra l'apprendimento accademico con esperienze pratiche sul posto di lavoro, consentendo agli studenti di applicare le conoscenze teoriche in contesti reali. Attraverso un coinvolgimento strutturato in autentici ambienti di lavoro, gli studenti sviluppano conoscenze, abilità e competenze. Le attività di WBL comprendono quelle esperienze che sono direttamente rilevanti per i campi di studio e le future carriere degli studenti, che sono collegate a specifici risultati educativi e che sono valutate ai fini dell'apprendimento."

La tabella 1 illustra le esperienze incluse o escluse dal WBL, distinguendo quelle che permettono di valutare i risultati dell'apprendimento in un ambiente simile al posto di lavoro da quelle che non lo consentono.

Tabella 1 Esperienze incluse/escluse nel WBL

Incluse	Escluse
Nel WBL, le attività incluse sono quelle in cui i progressi e le competenze degli studenti vengono valutati sulla base di risultati di apprendimento predefiniti in ambienti reali o simili a quelli lavorativi. Esempio: tirocini accreditati.	Al contrario, le attività escluse sono quelle che possono favorire lo sviluppo delle competenze ma non hanno un collegamento diretto e valutabile con i risultati di apprendimento predefiniti in un ambiente di lavoro reale o simile. Queste attività spesso si concentrano sull'apprendimento teorico senza una partecipazione attiva e misurabile in compiti concreti. Esempio: prove/esperienze che non sono collegate ai risultati di apprendimento e non sono valutate nell'ambito del programma accademico.
Formazione professionale: apprendimento sul posto di lavoro valutato in base alle competenze e ai risultati.	Casi studio e lavoro riflessivo: utili per la comprensione concettuale, ma privi di valutazione pratica e reale.
Tirocini che supportano la valutazione dei risultati dell'apprendimento.	Simulazioni o giochi di ruolo che non si verificano in un ambiente di lavoro reale.
Progetto industriale che include incarichi di lavoro strutturati che possono essere valutati in base a criteri accademici.	Esperienze di volontariato non formalmente correlate ai risultati dell'apprendimento o valutate ai fini del conseguimento di crediti accademici.
Lavoro temporaneo che supporta la valutazione dei risultati dell'apprendimento.	Affiancamento sul posto di lavoro di tipo osservativo e privo di valutazione formale correlata ai risultati dell'apprendimento.
Occupazione nell'ambito della formazione professionale che supporta la valutazione dei risultati dell'apprendimento.	Progetti esclusivamente online o esperienze virtuali non collegate ad ambienti reali o valutate per la loro rilevanza lavorativa.

Importanza e benefici del WBL

L'apprendimento basato sul lavoro affronta direttamente il divario tra l'apprendimento accademico e le esigenze del mercato del lavoro. Integrando l'esperienza pratica con le conoscenze teoriche, il WBL offre agli studenti un'esperienza formativa completa che li prepara alle sfide del mondo reale nei rispettivi settori.

Come sottolineato dalla Fondazione europea per la formazione professionale, il WBL offre vantaggi significativi a vari stakeholders, migliorando l'istruzione, l'occupazione e la definizione delle politiche:

Le aziende traggono grandi benefici dal WBL, poiché favorisce la creazione di ambienti in cui viene incoraggiato l'apprendimento continuo, con conseguente aumento dell'innovazione e della produttività. Ciò non solo migliora la qualità dei prodotti e il servizio clienti, ma riduce anche il turnover dei dipendenti rendendo il lavoro più coinvolgente e riducendo così i costi di selezione e formazione.

Per gli studenti, il WBL trasforma i programmi educativi rendendoli più pertinenti e direttamente collegati alla realtà professionale. Tale approccio pratico non solo rende l'apprendimento più interessante, ma migliora anche significativamente le prospettive occupazionali, fornendo agli studenti competenze rilevanti per il mondo del lavoro e stabilendo collegamenti diretti con potenziali datori di lavoro. Ciò è particolarmente vantaggioso per i gruppi svantaggiati, contribuendo ad ampliare le opportunità e a promuovere l'inclusione sociale nel mercato del lavoro.

I datori di lavoro riconoscono benefici significativi dell'apprendimento basato sul lavoro. Esso rende il lavoro più coinvolgente e offre opportunità di acquisire nuove competenze, che possono portare a un ulteriore sviluppo professionale e all'avanzamento di carriera. La natura dinamica del WBL garantisce che i dipendenti si adattino continuamente e rimangano competitivi all'interno dei loro settori.

I policy maker e le istituzioni pubbliche riconoscono il WBL per la sua capacità di produrre competenze di alta qualità e pertinenti, più in linea con le attuali esigenze del mercato rispetto all'apprendimento tradizionale in aula. Il WBL rafforza la cooperazione tra gli istituti di istruzione e le imprese, contribuendo ad allineare maggiormente i risultati formativi alle reali esigenze del mercato del lavoro. Inoltre, il coinvolgimento dei datori di lavoro nella progettazione e nella gestione dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) aumenta la loro fiducia nel sistema e risulta economicamente vantaggioso, in quanto i costi sono ripartiti tra i datori di lavoro e il governo.

Gli enti di formazione beneficiano dall'integrazione dell'apprendimento basato sul lavoro in quanto esso contribuisce allo sviluppo di competenze trasversali essenziali come il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi, oltre a trasmettere abitudini lavorative di base come la puntualità. Mostrare agli studenti l'applicazione pratica dei loro corsi aumenta il loro interesse per gli studi e può essere particolarmente importante per incrementare la partecipazione e migliorare i risultati degli studenti svantaggiati.

Nel complesso, i molteplici vantaggi del WBL ne fanno un pilastro fondamentale delle moderne strategie educative e occupazionali. Esso rafforza il legame tra l'istruzione e il mercato del lavoro, rendendo i laureati più adattabili e qualificati. Ciò non solo beneficia i singoli individui in termini di occupabilità e progressione di carriera, ma migliora anche la competitività e l'innovazione delle imprese, contribuendo in ultima analisi alla crescita economica e alla stabilità sociale.

Panoramica delle politiche nazionali ed europee in materia di apprendimento basato sul lavoro

La letteratura esistente evidenzia diverse politiche chiave relative all'apprendimento basato sul lavoro all'interno dell'UE. Tali politiche riflettono l'impegno a promuovere lo sviluppo delle competenze, l'occupabilità e l'inclusione sociale, attraverso esperienze di apprendimento strutturate e pratiche che verranno discusse dettagliatamente in questa sezione.

All'interno dell'UE, il WBL è stato classificato in 3 categorie principali:

- Apprendistato (in alcuni paesi denominato sistema duale)
- Formazione sul posto di lavoro per periodi in azienda
- WBL integrato in un programma scolastico (Commissione europea, 2015).

La Commissione europea ha sviluppato numerose risorse per informare le politiche nazionali ed europee che supportano il WBL e, per sostenerne lo sviluppo, alcune sono riportate nella tabella 2.

Tabella 2 Risorse disponibili nell'UE a sostegno dell'apprendimento basato sul lavoro

Risorsa	Descrizione	Posizione
Apprendistati ad alte prestazioni e WBL: 20 principi guida (2015)	<p>Fornisce indicazioni in quattro aree principali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Governance nazionale e coinvolgimento dei partner • Sostegno alle imprese, in particolare alle PMI, che offrono apprendistati • Attrattività dell'apprendistato e miglioramento dell'orientamento professionale • Garanzia della qualità nel WBL 	<p>High-performance apprenticeships & work-based learning - Publications Office of the EU</p>
Alleanza europea per l'apprendistato	<p>Nell'ambito delle World Skills 2013 di Lipsia, la Commissione europea ha lanciato l'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA) con una dichiarazione congiunta dei partner europei e della presidenza del Consiglio dell'UE. Una dichiarazione conclusiva del Consiglio europeo per l'occupazione ha ribadito l'importanza dell'iniziativa: in quanto elemento centrale della "Garanzia per i giovani dell'UE", essa mira a contribuire alla riduzione della disoccupazione giovanile in Europa, in particolare aumentando l'occupabilità. I 22 Stati membri che hanno aderito all'iniziativa si sono impegnati ad attuare programmi di apprendistato e di formazione professionale di alta qualità.</p>	<p>European Alliance for Apprenticeships - European Commission</p>
Rete WBL e apprendistato (NetWBL)	<p>Dal 2013 al 2016, 29 agenzie nazionali europee hanno unito le forze per creare la rete Work-based Learning and Apprenticeships (NetWBL). Esse hanno collaborato al fine di rendere i contenuti e il lavoro dei progetti relativi al WBL visibili e, soprattutto, utili a tutti.</p> <p>Il prodotto principale della rete è il WBL TOOLKIT, la prima piattaforma web europea che fornisce materiali completi e strumenti trasferibili per il WBL. Politici, partner, istituti di istruzione superiore e stakeholder dei settori educativi pertinenti possono utilizzare la piattaforma per approfondire sul WBL e implementarlo all'interno della loro azienda, istituto di istruzione e nel loro paese.</p> <p>Il WBL TOOLKIT è composto da tre elementi: un'introduzione all'apprendimento basato sul lavoro, linee guida pratiche, strumenti e altre risorse. La parte centrale, un database di 90 strumenti in totale, offre strumenti, modelli, metodi ed esempi per il WBL. Una serie di risorse aggiuntive completa l'offerta: una bibliografia con 300 pubblicazioni aggiornate disponibili in formato elettronico in più lingue, una raccolta di casi pratici sull'implementazione del WBL, un glossario della terminologia specialistica pertinente e l'elenco dei progetti che hanno fornito gli strumenti e i prodotti.</p>	<p>WBL-Toolkit: About the Work-based Learning TOOLKIT</p>

EPALE	<p>EPALE è «una comunità europea multilingue aperta a tutti i professionisti dell'apprendimento degli adulti, compresi educatori e formatori, personale di orientamento e supporto, ricercatori e accademici, nonché policy maker».</p>	EPALE Electronic Platform for Adult Learning in Europe
Fondazione europea per la formazione	<p>La Fondazione europea per la formazione professionale fornisce pubblicazioni e risorse basate sulla ricerca e sulla pratica, tra cui un manuale sul WBL destinato ai policy maker e ai partner nei paesi membri dell'ETF.</p> <p>Tali pubblicazioni includono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprendimento basato sul lavoro: Un opuscolo del Gruppo Interagenzia per l'Istruzione e la Formazione Tecnica e Professionale, il quale è stato istituito dall'UNESCO nel 2008 per garantire un coordinamento ottimale delle attività delle principali organizzazioni internazionali coinvolte nella fornitura di consulenza politica, programmi e ricerca in materia di istruzione e formazione tecnica e professionale (TVET). • Apprendimento basato sul lavoro: un manuale per i policy maker e i partner all'interno dei paesi membri dell'ETF. 	<p>Work based learning - A leaflet of the Interagency Group on Technical and Vocational Education and Training</p> <p>Work based learning: a handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries</p>

Quadri giuridici e modalità di apprendimento basato sul lavoro in Irlanda

Il WBL in Irlanda è regolamentato da un quadro normativo nazionale composto da leggi, regolamenti e iniziative finalizzate ad integrare l'istruzione e l'occupazione per sostenere lo sviluppo delle competenze e la crescita economica. Al centro di questo quadro normativo vi è l'Education and Training Boards Act 2013, il quale ha istituito 16 consigli per l'istruzione e la formazione (*Education and Training Boards - ETBs*) responsabili dell'erogazione dell'Istruzione superiore e Formazione continua (*Further Education and Training - FET*). Questi consigli coordinano l'apprendistato, i tirocini e altri programmi di WBL al fine di allineare la formazione alle esigenze del mercato del lavoro. La Strategia per l'Istruzione superiore e Formazione continua 2020-2024 supporta lo sviluppo dell'apprendimento basato sul lavoro attraverso vari percorsi, quali corsi professionali, apprendistati e tirocini. L'attenzione è rivolta all'apprendimento permanente, al miglioramento delle competenze e alla riqualificazione professionale per soddisfare le esigenze del mercato del lavoro (SOLAS, 2020).

Il *Dipartimento per l'istruzione superiore e post-secondaria, la ricerca, l'innovazione e la scienza* finanzia e definisce le politiche per i settori dell'istruzione superiore e continua e della ricerca in Irlanda.

L'istruzione continua in Irlanda comprende l'istruzione e la formazione che seguono la scuola secondaria e non rientrano nel sistema di istruzione terziaria, mentre l'istruzione universitaria in Irlanda è erogata da università, università tecnologiche, istituti tecnologici e scuole di formazione.

La tabella 3 descrive i diversi elementi dell'istruzione superiore e post-secondaria per fornire ai lettori di questo report una comprensione delle parti specifiche del sistema di istruzione superiore e post-secondaria irlandese, rilevanti ai fini del presente studio.

La letteratura sottolinea l'importanza dell'apprendimento basato sul lavoro nel promuovere la resilienza economica e l'equità sociale. L'approccio dell'Irlanda al WBL è caratterizzato da una combinazione di politiche nazionali, quadri giuridici e allineamento alle direttive dell'UE. Queste misure mirano a promuovere la resilienza economica, affrontare la carenza di competenze e promuovere l'apprendimento permanente. Ad esempio, una ricerca condotta da Gruber et al. (2018) evidenzia che una forte collaborazione tra datori di lavoro e insegnanti è fondamentale per un'efficace attuazione dell'apprendimento basato sul lavoro, un principio che trova eco nei modelli di formazione duale irlandesi. Inoltre, la Strategia per le competenze dell'OCSE per l'Irlanda 2017 sottolinea che i programmi di WBL su misura per le aziende devono migliorare l'occupabilità e sostenere l'apprendimento permanente. Allineando le strategie nazionali alle politiche europee, l'Irlanda garantisce un approccio coerente e progressivo allo sviluppo delle

competenze che sostiene la sua economia, aderendo al contempo agli standard europei in materia di istruzione e integrazione della forza lavoro.

In qualità di membro dell'UE altamente connesso, l'Irlanda svolge un ruolo fondamentale come leader nei settori tecnologico e biofarmaceutico, sfruttando la sua posizione strategica come ponte tra il Nord America e l'Europa. Questa connettività unica consente all'Irlanda di attrarre multinazionali, promuovere l'innovazione e fornire un collegamento fondamentale nelle catene di approvvigionamento globali. Integrando questi punti di forza nei suoi programmi WBL, l'Irlanda non solo soddisfa le esigenze della forza lavoro nazionale, ma si allinea anche alle priorità europee in materia di competitività e crescita sostenibile.

Tabella 3 Descrizione dell'istruzione superiore e continua in Irlanda

Istruzione superiore	Titolo dell'Unità	Descrizione
Istruzione superiore	Consigli per l'istruzione e la formazione (Education and Training Boards - ETBs)	I 16 consigli per l'istruzione e la formazione sono responsabili dell'istruzione primaria, post-primaria e superiore.
Istruzione superiore	SOLAS	SOLAS collabora con gli ETB per sostenere lo sviluppo di programmi e curricula di istruzione e formazione superiore. Inoltre collabora con gli ETB per cercare il coinvolgimento dei settori privati, pubblici e no profit nell'istruzione e nella formazione superiore.
Istruzione universitaria	Autorità per l'istruzione superiore (Higher Education Authority - HEA)	L'Higher Education Authority (HEA) è l'organismo statutario di pianificazione e sviluppo dell'istruzione superiore e della ricerca in Irlanda. L'Autorità ha ampi poteri consultivi in tutto il settore dell'istruzione terziaria. Inoltre, è l'autorità di finanziamento delle Università, degli istituti di tecnologia e di altri istituti di istruzione superiore designati.
Istruzione universitaria	Università e università tecnologiche, istituti di tecnologia	Tali istituti di istruzione superiore offrono programmi dal livello 6 (certificato superiore) al livello 10 (dottorato di ricerca) del Quadro Nazionale delle Qualifiche, oltre a essere coinvolti nella ricerca e nell'innovazione per l'istruzione superiore. Le università tecnologiche sono nuove entità nel settore dell'istruzione superiore irlandese e si sono sviluppate ai sensi della legge sulle università tecnologiche del 2018, fornendo percorsi di progressione chiari dagli ETB. Rispetto alle università tradizionali, le università tecnologiche sono più orientate alla pratica e lavorano a stretto contatto con l'industria.

L'apprendimento basato sul lavoro sarà sempre fortemente influenzato dai contesti istituzionali locali o nazionali, sia nella forma che nei contenuti, e diventa istruzione solo quando viene formalizzato e/o riconosciuto in un programma di studi (Grollmann, 2018).

Ai sensi dell'articolo 14 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, «ogni persona ha diritto all'istruzione e ha la possibilità di accedere alla formazione professionale e alla formazione continua». Learning for Life (2000), il primo Libro bianco irlandese sull'istruzione degli adulti, ha confermato che la carenza di competenze continua a minacciare le prospettive economiche dell'Irlanda, una posizione condivisa da tutti gli stakeholder, i quali hanno anche concordato sulla priorità della questione della carenza di competenze. Inoltre, le informazioni sul mercato del lavoro EURES per l'Irlanda (2024) indicano che il mercato del lavoro irlandese rimane estremamente rigido, con un tasso di disoccupazione del 4,3% a gennaio 2024. Questa rigidità sottolinea la necessità continua di una forza lavoro qualificata per sostenere la crescita economica.

La maggior parte dei responsabili dei programmi che includono almeno un elemento inerente al WBL distinguono tra apprendimento sul lavoro, ovvero sul posto, apprendimento attraverso il lavoro, ovvero apprendimento mentre si lavora, apprendimento per il lavoro, ovvero fare cose nuove o esistenti in modo migliore, e apprendimento dal lavoro, utilizzando l'esperienza lavorativa stessa (Linehan et al, 2008).

[La Dichiarazione strategica \(2024-2026\)](#) del Dipartimento per l'istruzione superiore e post-secondaria, la ricerca, l'innovazione e la scienza definisce la visione del dipartimento per i prossimi tre anni e include l'ambizione di:

- Riformare la formazione professionale e investire in opportunità di aggiornamento e riqualificazione professionale in settori in crescita economica, compreso quello delle competenze verdi e digitali
- Rivedere il sistema di apprendistato e sviluppare un nuovo piano per aumentare il numero di apprendistati a 10.000 all'anno.

La politica irlandese in materia di WBL è strettamente allineata agli obiettivi della strategia FET 2020, con un focus specifico sul garantire che ogni studente abbia una qualche forma di esperienza di WBL entro il 2025. Questa politica mira a colmare i divari di competenze nell'economia, migliorare l'occupabilità e favorire una transizione più agevole dall'istruzione al mercato del lavoro.

La legge sull'apprendistato (1959), sebbene fondamentale, è stata modernizzata per riflettere l'evoluzione delle esigenze dell'industria nell'ambito del piano d'azione per l'apprendistato (2021-2025), il quale amplia il campo di applicazione dell'apprendistato a settori che vanno oltre i mestieri tradizionali. Sottolineando ulteriormente l'importanza dell'apprendistato, il Programma di Governo pubblicato il 15 gennaio 2025 ribadisce l'impegno ad ampliare le opportunità di apprendistato. Il governo prevede di aumentare il numero di nuovi apprendisti a 12.500 all'anno entro il 2030, con l'obiettivo di garantire che due terzi di questi posti siano nel settore dell'artigianato e dell'edilizia. Questa iniziativa comprende il rafforzamento dei legami tra gli istituti di istruzione e l'industria per soddisfare la crescente domanda di manodopera qualificata.

Inoltre, la Strategia nazionale per le competenze (2025) sottolinea l'importanza dell'apprendimento permanente e della collaborazione tra gli istituti di istruzione e i datori di lavoro, definendo gli obiettivi per aumentare la partecipazione alla formazione in ambiti lavorativi. Ciò fa parte della strategia del governo già dal 2011, quando fu pubblicata la Strategia nazionale per l'istruzione superiore 2030, la quale evidenziava come tutti gli *"studenti universitari dovrebbero essere incoraggiati a trascorrere un periodo di tempo in un contesto lavorativo o di servizio e a riconoscere formalmente tale lavoro attraverso l'accreditamento o l'inclusione nel Diploma Supplement dello studente"* (Higher Education Strategy Group, 2011).

Quadri giuridici e modalità di apprendimento basato sul lavoro in Italia

In Italia, l'apprendimento basato sul lavoro è regolato da una combinazione di leggi, regolamenti e quadri politici specifici, in linea con le direttive e gli orientamenti dell'UE, volti a migliorare l'occupabilità dei giovani e ad affrontare il divario di competenze nel mercato del lavoro italiano.

In Italia, la transizione dei giovani al mondo del lavoro è una priorità, in quanto il Paese affronta da tempo alti tassi di disoccupazione e inattività giovanile. Inoltre, il tasso di NEET (*Not in Education, Employment or Training*, ovvero giovani che non studiano, non lavorano e non seguono corsi di formazione) è tra i più alti in Europa. In tale contesto, il governo e le autorità pubbliche hanno adottato diverse misure per favorire l'occupazione giovanile, tra cui incentivi fiscali e sussidi per i datori di lavoro che assumono giovani, programmi di apprendimento basati sul lavoro e misure per facilitare l'inserimento professionale (sistemi di certificazione delle competenze, formazione professionale continua, esperienze di lavoro scolastico, tirocini, apprendistati) e sostegno all'autoimpiego.

L'Italia ha attuato una serie di riforme sul mercato del lavoro che hanno fatto seguito alla legge Treu (legge 196 del giugno 1997), sostituita successivamente dalla riforma Biagi (decreto legislativo 276 del 2003), fino al cosiddetto "Jobs Act" (2014) e alla "Buona scuola" Legge 107 del 2015. Le politiche attive del mercato del lavoro degli ultimi anni si sono spesso "incrociate" con le politiche di riforma della scuola. Sono quindi emerse aree comuni di intervento per lo sviluppo in cui la centralità della formazione, intesa nel suo senso più ampio, ha assunto un significato profondo sia in termini di occupabilità che di formazione del soggetto-studente-lavoratore (Marccone, 2017).

Questo ha segnato l'inizio dello sviluppo di un sistema duale italiano, l'approccio formativo che combina la formazione in aula (presso un istituto di istruzione) con la formazione pratica in contesti lavorativi (presso un'azienda o un'organizzazione). Questo modello sostiene le politiche di transizione tra istruzione e occupazione, aiutando i giovani a orientarsi nel mercato

del lavoro, a sviluppare competenze professionali spendibili sul mercato e a ridurre il tempo necessario per passare dall'istruzione all'esperienza professionale.

A partire dal 2021, con l'adozione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Missione 5 - Componente 1 - Investimento 3, "Sistema duale"), sono stati intensificati gli sforzi volti ad allineare maggiormente i sistemi di istruzione e formazione alle esigenze del mercato del lavoro, a promuovere l'occupabilità dei giovani e a favorire l'acquisizione di nuove competenze. Questa iniziativa mirava a rafforzare il sistema duale ampliandone la portata a un pubblico più ampio di beneficiari.

Alternanza scuola-lavoro

Storicamente, il sistema di istruzione secondaria italiano era strutturato secondo un approccio sequenziale, con percorsi formativi dalla scuola secondaria all'istruzione superiore caratterizzati da una forte enfasi sull'apprendimento teorico. I programmi didattici, in particolare nelle scuole superiori, erano prevalentemente basati sull'insegnamento in aula e seguivano un modello classico in cui gli studenti si concentravano prima sugli studi accademici e entravano nel mondo del lavoro solo dopo aver conseguito un diploma o una laurea (Marcone, 2017).

Con la legge "La Buona Scuola" - Legge n. 107 del 2015, questo approccio è cambiato quando il governo italiano ha introdotto importanti riforme nel sistema educativo italiano, tra cui l'attuazione obbligatoria del cosiddetto programma "Alternanza Scuola-Lavoro" (Alternanza scuola-lavoro) nel 2015, successivamente rinominato "Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento" (PCTO) che richiede agli studenti dell'istruzione secondaria superiore di partecipare ad attività di apprendimento basato sul lavoro.

L'alternanza scuola-lavoro combina esperienze pratiche con l'apprendimento in aula, consentendo agli studenti di consolidare le loro conoscenze e applicare le loro competenze in contesti reali. Questo approccio migliora l'istruzione e aiuta gli studenti a definire il proprio percorso scolastico e professionale attraverso progetti in linea con il programma di studi. Si tratta di una componente obbligatoria per tutti gli studenti delle scuole superiori negli ultimi tre anni, compresi quelli dei licei, in linea con il principio della "scuola aperta". Gli studenti sono tenuti a completare almeno 400 ore di WBL nelle scuole tecniche e professionali e almeno 200 ore nei licei nel corso dei tre anni.

Con questa riforma, l'apprendimento basato sul lavoro è stato finalmente introdotto in tutte le scuole, compresi i percorsi tradizionalmente considerati inadatti a tali esperienze, come il Liceo. Questo approccio va oltre la tradizionale divisione tra apprendimento basato sulla conoscenza e formazione pratica, integrando la teoria con la pratica e allineando la conoscenza con l'esperienza, per preparare gli studenti a compiti o professioni specifici. Si tratta di un cambiamento culturale in cui le scuole e le imprese, nonostante i loro ruoli distinti, sono chiamate a collaborare con maggiore corresponsabilità educativa e sociale per migliorare lo

sviluppo personale e professionale degli studenti, favorendo una crescita sostenibile e inclusiva. Le caratteristiche principali in linea con l'ECVET sono (Bonacci, 2017):

- Ambiente di apprendimento pratico: parte della qualifica è destinata ad essere completata in un ambiente pratico o lavorativo, migliorando le attitudini personali e la creatività dello studente.
- Unità di risultati dell'apprendimento: vengono identificate unità specifiche di risultati dell'apprendimento da sviluppare durante le esperienze di lavoro pratico.
- Offerta formativa flessibile: le imprese e le organizzazioni forniscono percorsi di apprendimento flessibili e personalizzati per soddisfare le esigenze individuali.
- Miglioramento delle competenze: le esperienze all'interno delle organizzazioni contribuiscono allo sviluppo delle competenze imprenditoriali (come la trasformazione delle idee in azioni) e di altre competenze chiave, tra cui la creatività, l'innovazione, la gestione del rischio e la capacità di gestire progetti, che sono collegate alla raccomandazione europea 2006/962/CE (Competenze chiave per l'apprendimento permanente).
- Accumulo dei risultati dell'apprendimento: i risultati dell'apprendimento vengono accumulati nell'arco di un triennio, facilitando lo sviluppo progressivo delle competenze e il conseguimento delle qualifiche.

Apprendistato

L'apprendistato è stato introdotto in Italia nel 1955 come contratto di lavoro per i giovani. È stato più volte riformato nei decenni successivi, con cambiamenti significativi a partire dalla fine degli anni '90, quando sono state concepite e progettate misure per l'occupazione giovanile in connessione con le politiche di istruzione e formazione. Nel 2003 l'apprendistato ha assunto l'attuale struttura che prevede tre tipi di apprendistato (CEDEFOP, 2017, pag. 14). Con il "Jobs Act" - Decreto Legislativo n. 81/2015 (decreto attuativo della Legge Delegata 183/2014) il sistema di apprendistato in Italia è stato riformato con l'obiettivo di migliorarne l'efficacia come strumento di inserimento nel mercato del lavoro. Esso consolida e semplifica le norme relative alle diverse tipologie di apprendistato, comprese le condizioni relative alla durata, alla retribuzione e alle condizioni di apprendistato.

In quanto contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, l'apprendistato facilita la loro transizione verso il mondo del lavoro. Esso consente ai giovani lavoratori di acquisire competenze professionali specifiche per un determinato lavoro o ruolo aziendale mentre sono assunti con un contratto regolare. Per le aziende, l'apprendistato offre incentivi fiscali e una gestione flessibile dei salari. Un suo aspetto fondamentale è la formazione, che deve essere integrata con le attività lavorative ed è obbligatoria per l'apprendista. L'apprendistato è una parte importante del WBL in Italia, dove sono disponibili tre tipi di apprendistato:

- L'apprendistato di primo tipo (Apprendistato di primo livello) è rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni. Esso si rivolge agli studenti che conseguono diplomi professionali, diplomi di istruzione secondaria superiore o certificati di specializzazione tecnica superiore (IFTS) che consistono in competenze tecnico-professionali di livello medio o alto o in competenze pratiche altamente operative.

Questi schemi sono regolati dalle regioni e dalle province autonome attraverso specifici accordi tra lo Stato e le regioni. Il contenuto, suddiviso in apprendimento teorico e pratico, le qualifiche specifiche offerte e il numero di ore di formazione sono stabiliti dalle regioni e dalle province autonome secondo standard minimi concordati a livello nazionale.

Tali programmi di apprendistato hanno una durata di tre o quattro anni e offrono la possibilità di acquisire qualifiche a livello di operatore o tecnico - certificato di operatore professionale (EQF 3) o diploma di tecnico professionale (EQF 4). Queste qualifiche fanno parte del registro nazionale delle qualifiche. Dopo aver conseguito il certificato di operatore, gli apprendisti possono proseguire al quarto anno per ottenere un diploma di tecnico nella stessa area professionale. L'accesso all'università è possibile dopo aver completato con successo l'istruzione secondaria e un corso aggiuntivo di un anno presso un istituto di istruzione. Gli apprendisti per un certificato di specializzazione tecnica superiore (EQF 4) hanno una durata di un anno e sono rivolti ai giovani che hanno esercitato il loro diritto/dovere all'istruzione e alla formazione.

- L' Apprendistato di secondo tipo (Apprendistato Professionalizzante) sono rivolti a persone di età fino a 29 anni e forniscono le competenze necessarie per una specifica professione. La formazione si articola in due parti: a) acquisizione delle competenze chiave (120 ore in un periodo di tre anni) regolamentata dalle regioni e dalle province autonome e fornita da centri di formazione che rilasciano una qualifica regionale; b) acquisizione delle competenze professionali per specifici settori professionali fornita direttamente dalle aziende. I settori professionali e i contenuti formativi sono definiti dai contratti collettivi di lavoro. Questi programmi hanno una durata massima di tre anni (eccezionalmente cinque anni per il settore dell'artigianato).
- L'apprendistato di terzo tipo (Apprendistato di Alta Formazione e di Ricerca) combina formazione e ricerca per studenti e laureati dell'istruzione superiore.

Questo programma porta a una serie di livelli di qualifica che comprendono i livelli 4-8 del quadro europeo delle qualifiche. Esso è rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e persegue diversi obiettivi. Gli studenti possono acquisire qualifiche normalmente offerte attraverso programmi scolastici, nell'istruzione superiore o nelle università, compreso il dottorato di ricerca. Gli apprendisti possono anche svolgere attività di ricerca in aziende private o seguire tirocini necessari per accedere alle professioni liberali (avvocato, architetto, consulente aziendale); quest'ultimo aspetto non è ancora stato disciplinato dalla contrattazione collettiva. D'intesa con i partner e i centri pubblici di istruzione e formazione, le regioni e le province autonome decidono la durata dei contratti e l'organizzazione dei programmi e ne garantiscono la compatibilità

con i programmi scolastici a tempo pieno. Essi definiscono inoltre i crediti di istruzione superiore che gli studenti ottengono nelle scuole, nelle università o nei centri di formazione e le competenze da acquisire attraverso la formazione sul posto di lavoro in un'impresa. In assenza di una normativa regionale, sono possibili accordi ad hoc tra istituti di formazione e imprese. La ripartizione dei costi di formazione è definita dalle autorità locali, sulla base delle normative nazionali, regionali e del Fondo sociale europeo.

Gli apprendistati di tipo 1 e 3 sono finalizzati al conseguimento di un diploma o di una laurea e fanno parte di un sistema di formazione duale che combina la formazione istituzionale con la formazione sul posto di lavoro presso un'impresa. L'apprendistato di tipo 2, invece, non è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio, ma mira a fornire una qualifica professionale.

Gli apprendistati posizionano chiaramente gli apprendisti come dipendenti a tutti gli effetti che ricevono uno stipendio e acquisiscono esperienza pratica, affrontando così un ostacolo comune all'occupazione.

I criteri e le misure di conformità per gli apprendistati sono disciplinati nei relativi documenti legislativi e sono in linea con il Quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità (EFQEA) in alcuni aspetti chiave. Questi includono la necessità di un contratto scritto, un piano di formazione individuale (in particolare per gli apprendistati di tipo 1 e 3 che coinvolgono sia l'istituto di formazione che l'azienda), una durata minima di sei mesi e disposizioni obbligatorie in materia di sicurezza sociale e assicurazione. Il contratto di apprendistato deve definire chiaramente i ruoli, le responsabilità, i termini e le condizioni, compresi dettagli quali il periodo di prova, le mansioni lavorative, l'evoluzione salariale, i livelli di ingresso e finale e l'obiettivo di qualifica. Sia il contratto che il programma di formazione devono essere firmati dal datore di lavoro e dall'apprendista. In qualità di dipendenti, gli apprendisti hanno diritto a una gamma completa di prestazioni assicurative che coprono gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'invecchiamento, l'invalidità, la maternità, gli assegni familiari e, dal 1° gennaio 2013, l'assicurazione sociale per il lavoro. Inoltre, il governo italiano sostiene l'apprendistato attraverso incentivi quali sgravi contributivi per i piccoli datori di lavoro e obblighi di assunzione per le grandi imprese, garantendo un'integrazione sostenibile degli apprendisti nella forza lavoro.

Per sottolineare l'importanza dell'apprendistato, vale la pena ricordare che il governo italiano è intervenuto in situazioni di crisi per sostenere e incentivare le aziende a stipulare nuovi contratti. Nel 2020, ad esempio, i datori di lavoro con 9 o meno dipendenti che hanno stipulato contratti di apprendistato di primo livello hanno potuto beneficiare di uno sgravio contributivo del 100% per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni del contratto. Le aziende che assumono con un contratto di apprendistato possono beneficiare di numerose agevolazioni. Per evitare abusi nell'uso di questo tipo di contratto e poter assumere nuovi apprendisti, le aziende con più di 50 dipendenti devono assumere almeno il 20% degli apprendisti al termine della formazione negli ultimi tre anni.

Stato di attivazione dell'apprendistato

Nonostante i suoi vantaggi, l'apprendistato non sta vivendo una fase di ampia diffusione (Marcone, 2017). Il 22° Rapporto sull'apprendistato in Italia evidenzia un leggero aumento dell'occupazione complessiva in apprendistato per l'anno 2022 rispetto al 2021. Il numero di contratti firmati durante l'anno ammonta a 569.264 (INAPP, Infante/Vaccaro, 2024). Il 98% di questi sono apprendistati professionalizzanti (tipo 2), mentre i restanti programmi coinvolgono un numero significativamente inferiore di partecipanti: i contratti di tipo 1 (diplomi professionali o specializzazione tecnica superiore) includono 11.775 partecipanti, mentre quelli di tipo 3 (istruzione superiore) hanno 1.307 partecipanti (D'Agostino & Vaccaro, 2025).

Nonostante gli sforzi compiuti per modernizzare l'apprendistato al fine di soddisfare meglio le esigenze delle imprese e dei giovani, nel 2023 esso rappresentava solo il 14,5 % delle attivazioni occupazionali per le persone di età inferiore ai 24 anni e il 6,5 % per quelle di età compresa tra i 25 e i 34 anni (MLPS, 2023). Inoltre, solo un tirocinante su cinque partecipa ad attività di apprendimento breve fuori dal posto di lavoro (INAPP, Infante/Vaccaro, 2024). Di conseguenza, l'apprendistato rappresenta attualmente una quota limitata dei giovani che entrano nel mercato del lavoro. Attingendo alle esperienze di altri paesi europei, l'apprendistato potrebbe svolgere un ruolo più importante nel facilitare la transizione dalla scuola al lavoro e nel sostenere gli adulti nell'affrontare i cambiamenti all'interno delle aziende, delle professioni e dei settori nel corso della loro carriera (D'Agostino/Vaccaro, 2025).

Come sottolineato da (Marcone, 2017), l'elemento centrale dell'apprendistato è la formazione, che deve essere necessariamente integrata con l'attività lavorativa e deve essere obbligatoriamente fornita all'apprendista. Il problema principale di questo contratto risiede proprio nell'insufficiente valorizzazione della componente formativa, che spesso non riesce a sviluppare adeguatamente le competenze del lavoratore, limitando così il suo potenziale di crescita professionale durante l'apprendimento e il lavoro.

Tirocini

Introdotti in Italia nel 1997, i tirocini sono «un periodo di orientamento e formazione svolto in un contesto lavorativo e finalizzato all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Non si configura come un rapporto di lavoro». Esistono due tipi diversi di tirocinio: curriculare ed extracurriculare.

Il tirocinio curriculare è rivolto a giovani iscritti a un programma di istruzione o formazione, con l'obiettivo di integrare l'apprendimento accademico con l'esperienza lavorativa pratica. Questi tirocini sono offerti nell'ambito di un programma di istruzione o formazione formale e mirano a potenziare il processo di apprendimento e sviluppo piuttosto che a promuovere direttamente l'inserimento lavorativo. Il contenuto formativo del tirocinio deve essere coerente con il percorso accademico o formativo dello studente.

Questo tipo di tirocinio è disciplinato dal regolamento dell'istituto o dell'università ed è promosso da scuole, università o enti di formazione accreditati, che definiscono tutti gli aspetti relativi ai contratti di tirocinio con le aziende, alla promozione dei tirocini e al loro riconoscimento formativo. La normativa di riferimento generale a cui devono attenersi le scuole e le università è l'art. 18 della legge 196/97 e il relativo regolamento di attuazione (decreto interministeriale 142/98). Il tirocinio curricolare, a differenza di quello extracurricolare, non obbliga le organizzazioni ospitanti a fornire una retribuzione per questi tirocini, in quanto consentono agli studenti di ottenere crediti accademici validi ai fini del conseguimento del titolo universitario, sebbene l'azienda possa, a sua discrezione, rimborsare le spese sostenute.

I tirocini extracurricolari sono incentrati sulla formazione e mirano ad aumentare la consapevolezza dei giovani riguardo al mondo del lavoro e a sostenerli nelle loro scelte professionali senza costituire un rapporto di lavoro. Questi tirocini possono essere avviati dai laureati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo e sono attivati tramite un contratto di "progetto formativo" firmato dal tirocinante, dall'ente ospitante e da un promotore (un soggetto terzo responsabile di garantire la qualità del tirocinio, monitorare il processo formativo e valutare i risultati dell'apprendimento). Il tirocinio extracurricolare è un mezzo formativo ampiamente diffuso e messo in atto.

Sebbene i tirocini extracurricolari siano regolamentati dalle Regioni e dalle Province autonome, le norme nazionali comuni sono definite nelle "Linee guida sui tirocini di formazione e orientamento" (Accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017). Tali norme definiscono gli elementi qualificanti quali le attività del tirocinante, le indennità minime e lo scopo dei tirocini come politiche attive volte a mettere in contatto i tirocinanti con le aziende ospitanti, arricchire le loro conoscenze, sviluppare le loro competenze professionali e facilitare l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro.

Inoltre, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con l'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), ha pubblicato il "Manuale del tirocinante", una guida pratica per i tirocini extracurricolari che garantisce standard minimi comuni a livello nazionale.

Criteria e misure di conformità per i tirocini

Per avviare un tirocinio è necessario stipulare un accordo tra l'istituto di istruzione e il datore di lavoro pubblico o privato. Per ogni tirocinio deve essere redatto un piano di formazione che specifichi gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, garantendo la coerenza tra il percorso accademico dello studente e l'attività di formazione svolta presso l'organizzazione ospitante. Il progetto di formazione deve inoltre contenere i nomi del tutor designato dall'ente promotore e del responsabile dell'azienda; i dati identificativi dell'assicurazione; la durata e il periodo del tirocinio; il settore aziendale di inserimento. I promotori devono garantire la presenza di un tutor come responsabile organizzativo delle attività, mentre gli enti ospitanti devono indicare l'azienda responsabile del collocamento dei tirocinanti a cui fanno riferimento.

Gli enti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), nonché presso un'adeguata compagnia di assicurazione per la responsabilità civile verso terzi.

I tirocini (sia curricolari che extracurricolari) hanno una durata massima:

- non superiore a sei mesi nel caso in cui i beneficiari siano lavoratori disoccupati o persone non occupabili, compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità.
- non superiore a sei mesi nel caso in cui i beneficiari siano studenti di istituti professionali statali, di corsi di formazione professionale, studenti che frequentano attività di formazione post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;
- non superiore a 12 mesi per gli studenti universitari, compresi quelli che frequentano corsi di laurea, dottorati di ricerca e scuole di specializzazione, anche nei 18 mesi successivi al completamento degli studi.

Esiste un limite al numero di tirocinanti che possono essere inseriti in un'azienda in ciascun periodo. Tale limite dipende dall'attività dell'azienda e dal numero di dipendenti a tempo indeterminato. Ad esempio: le aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato possono avere un solo tirocinante, mentre se il numero di dipendenti a tempo indeterminato è compreso tra sei e diciannove, l'azienda può assumere fino a due tirocinanti contemporaneamente. Le autorità di regolamentazione hanno introdotto questo limite legale per garantire che al tirocinante venga fornita un'esperienza formativa adeguata e che le aziende non approfittino del programma di tirocinio per sostituire i dipendenti o compensare la carenza di personale. Ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche, nonché degli Accordi Stato-Regioni del 21/12/2011 e del 07/07/2016, durante il periodo di tirocinio gli studenti devono quindi ricevere una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Stato di attuazione dei tirocini

Come indicato da (D'Agostino, 2025), nel 2022 sono stati avviati quasi 313.000 tirocini, con un calo di oltre 16.000 rispetto all'anno precedente. Circa il 44,5% dei tirocini ha portato a un contratto di lavoro un mese dopo il completamento dell'esperienza. Nel corso del tempo, questa percentuale aumenta, con un tasso di occupazione che sale al 51,2% entro i primi tre mesi e raggiunge il 55,9% dopo sei mesi. In quasi sette casi su dieci (69,5%) in cui un tirocinio è seguito da un contratto di lavoro entro un mese, l'ex tirocinante viene assunto dallo stesso datore di lavoro che ha ospitato il tirocinio. Tuttavia, questa percentuale scende al 55,6% sei mesi dopo il completamento. Per le occupazioni di livello medio-alto e alto, il 54% dei tirocini completati porta a un'assunzione entro un mese, con una percentuale che sale al 65% dopo sei mesi. Al contrario, per le occupazioni poco qualificate, il tasso di assunzione dopo sei mesi è solo del 34%. Come già menzionato, l'attuale quadro giuridico si basa sulla definizione di standard minimi a livello nazionale, stabiliti attraverso accordi tra lo Stato e le regioni e ispirati

al Quadro europeo di riferimento per la qualità dei tirocini, e su ulteriori regolamenti emanati dalle regioni.

Apprendimento basato sul lavoro nell'istruzione superiore

In Italia, l'apprendimento basato sul lavoro è prevalentemente integrato nell'istruzione e nella formazione professionale. La nostra ricerca documentale ha rivelato che le informazioni sull'integrazione dell'apprendimento basato sul lavoro a livello di istruzione superiore, al di là dei tirocini, sono piuttosto limitate, soprattutto per quanto riguarda la collaborazione tra gli istituti di istruzione superiore e le imprese nella progettazione e nell'erogazione dei programmi di studio. A livello di istruzione superiore, l'apprendimento basato sul lavoro è attuato attraverso tirocini curriculari, apprendistati di tipo 3 e progetti di collaborazione con l'industria.

Tirocini curriculari

I tirocini sono molto diffusi e spesso costituiscono una componente obbligatoria dei programmi accademici. Sono generalmente disponibili per gli studenti che conseguono una laurea triennale o magistrale e sono regolati da leggi nazionali e regionali. Settori quali economia, ingegneria, architettura e scienze della salute attribuiscono particolare importanza ai tirocini per collegare l'apprendimento accademico con l'esperienza pratica e reale. Più della metà dei laureati ha dichiarato di aver completato un tirocinio durante il proprio percorso di studi (D'Agostino, 2025).

Apprendistato di tipo 3

L'apprendistato rappresenta un'altra forma di apprendimento basato sul lavoro (WBL) nell'istruzione superiore italiana, sebbene sia meno comune dei tirocini. Questi programmi, noti anche come apprendistato di alta formazione e ricerca, integrano il lavoro part-time in un'azienda con gli studi universitari, consentendo agli studenti di percepire uno stipendio mentre completano il master o il dottorato. Questo tipo di apprendistato presenta vantaggi significativi, quali agevolazioni fiscali, costi di manodopera ridotti e, in alcune regioni, incentivi finanziari specifici. Esso consente anche alle aziende di costruire partnership più solide con gli istituti di istruzione superiore e di ricerca, favorendo l'innovazione e aumentando la loro competitività. Inoltre, le aziende che assumono persone di età inferiore ai 30 anni che hanno completato un apprendistato di ricerca entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio possono beneficiare dell'esenzione totale dai contributi previdenziali. Tale esenzione è limitata a 3.000 euro all'anno e si applica per un massimo di 36 mesi.

Quadri giuridici e modalità di apprendimento basato sul lavoro a Malta

Il *Work-Based Learning and Apprenticeship Act* (2018) è il principale strumento legislativo che disciplina l'apprendimento basato sul lavoro a Malta. Questa legge fornisce una base giuridica

strutturata per l'apprendistato e gli accordi di WBL, definendo i termini chiave, stabilendo i ruoli e le responsabilità delle organizzazioni ospitanti e delineando le tutele per gli studenti. Inoltre, impone lo sviluppo di standard di garanzia della qualità e incoraggia i partenariati tra datori di lavoro e istituti di istruzione.

Il Quadro delle Qualifiche di Malta (MQF) sostiene ulteriormente il panorama WBL classificando le qualifiche in otto livelli e collegando l'apprendimento formale ai risultati dell'apprendimento, compresi quelli conseguiti attraverso l'esperienza lavorativa. Esso garantisce che le qualifiche nazionali siano comparabili al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF), consentendo la mobilità degli studenti e il riconoscimento transfrontaliero dell'apprendimento.

L'Autorità maltese per l'istruzione superiore e continua (MFHEA) funge da organismo nazionale di regolamentazione che vigila sulla qualità dei programmi di WBL. Ha il potere di accreditare gli istituti, esaminare i contenuti dei programmi, garantire le pratiche di assicurazione della qualità e pubblicare linee guida.

Le linee guida 2023 della MFHEA per l'assicurazione della qualità dei corsi che includono una componente di apprendimento basato sul lavoro forniscono un approccio strutturato agli istituti che integrano il WBL nei corsi accademici. Queste linee guida definiscono i requisiti per la pianificazione, il monitoraggio, il tutoraggio e la valutazione del WBL nell'ambito delle qualifiche formali e fungono da riferimento per garantire la qualità e la rilevanza.

Altri meccanismi nazionali includono l'*Internship and Placement Scheme* (IPS) coordinato dal Servizio Pubblico Maltese e l'*Investing in Skills Scheme* gestito da *Jobsplus*. Questi offrono sostegno finanziario e strutturale sia agli studenti che ai datori di lavoro per facilitare il WBL e i tirocini di alta qualità, in particolare nel settore pubblico e privato.

Anche istituzioni accademiche come l'Università di Malta (UOM) e il *Malta College of Arts, Science & Technology* (MCAST) dispongono di programmi sul WBL, disciplinati da regolamenti istituzionali in materia di tirocini e sostenuti da partenariati con l'industria.

In particolare, il recente coinvolgimento del MCAST nell'Alleanza EU4Dual sottolinea il suo impegno strategico a favore del WBL a livello nazionale ed europeo.

Quadri giuridici e modalità di apprendimento basato sul lavoro in Portogallo

L'apprendimento basato sul lavoro in Portogallo è regolato da diversi quadri normativi, tra cui il Codice del lavoro che costituisce la legislazione primaria (*Parlamento portoghese, 2009*). Tale codice disciplina i rapporti di lavoro, comprese le modalità di WBL, quali l'apprendistato e la formazione professionale. L'attuale sistema educativo portoghese valorizza l'autonomia e la flessibilità dei programmi di studio, sulla base di documenti fondamentali quali il Profilo dello studente al termine dell'istruzione obbligatoria (*Direzione Generale dell'Istruzione, 2017*), gli

apprendimenti essenziali (citati e aggiornati in vari decreti nella Gazzetta ufficiale del governo portoghese), la Strategia nazionale per l'educazione alla cittadinanza (*República Portuguesa XXI Governo Constitucional*, 2017) e altri che possono essere applicabili.

Inoltre, il Portogallo dispone di quadri normativi specifici che si applicano ai vari aspetti dell'apprendimento/formazione basato sul lavoro.

➤ Gli apprendistati (modalità di formazione con doppia certificazione sviluppata secondo i riferimenti/standard di competenze e formazione associati alle qualifiche incluse nel Catalogo Nazionale delle Qualifiche) sono stati introdotti per la prima volta in Portogallo nel 1984, nell'ambito di un sistema di istruzione duale. Oggi, i quadri normativi che regolano questo sistema sono stati costantemente aggiornati e sono attualmente disciplinati dall'Ordinanza n. 70/2022 (*Ministeri dell'Istruzione e del Lavoro, della Solidarietà e della Sicurezza Sociale*, 2022). In Portogallo, gli apprendistati sono suddivisi in programmi di apprendistato (applicati al livello secondario superiore) e programmi di apprendistato+ (applicati al livello post-secondario, ma non al livello terziario) e l'ente responsabile della regolamentazione di questi programmi è l'Istituto per l'Occupazione e la Formazione Professionale (*Instituto do Emprego e Formação Profissional - IEFP*).

➤ La formazione professionale (VET) in Portogallo integra due componenti principali: la formazione professionale iniziale (iVET) e la formazione professionale continua (cVET). Il sistema VET portoghese opera nell'ambito del Quadro Nazionale delle Qualifiche (NQF) ed è gestito dall'Istituto per l'Occupazione e la Formazione Professionale (*IEFP*) (*Ministero del Lavoro, della Solidarietà e della Sicurezza Sociale*, 2017). Oltre all'IEFP, la Direzione Generale per le Scuole (DGEstE) supervisiona anche i programmi professionali offerti nelle scuole secondarie. La differenza principale tra l'iVET (formazione professionale iniziale) e il cVET (formazione professionale continua) risiede nel loro scopo, nel pubblico di riferimento e nella tempistica all'interno del ciclo di vita formativo e professionale di una persona. In sintesi, l'iVET riguarda la preparazione al mondo del lavoro, mentre il cVET riguarda l'adattamento e la progressione all'interno del mondo del lavoro. L'iVET svolge un ruolo fondamentale nel fornire ai giovani le competenze e le conoscenze necessarie per entrare nel mercato del lavoro in Portogallo. Questo sistema di istruzione duale contribuisce in modo significativo alla riduzione della disoccupazione giovanile e dell'abbandono scolastico, offrendo un percorso pratico e alternativo ai giovani che potrebbero non trovare soddisfazione in contesti accademici tradizionali, oltre ad aiutare a colmare il divario di competenze in vari settori, garantendo che i laureati siano ben preparati per le esigenze dei datori di lavoro.

➤ La doppia certificazione è un tipo di formazione professionale iniziale o continua inclusa nel Catalogo Nazionale delle Qualifiche (*Ministeri del Lavoro e della Previdenza Sociale, dell'Istruzione e della Scienza, della Tecnologia e dell'Istruzione Superiore*, 2009), erogata da un ente di formazione certificato o da un istituto di istruzione/formazione riconosciuto dai ministeri competenti, che rilascia sia una certificazione educativa che una certificazione professionale. Diverse modalità di istruzione e formazione professionale offrono la doppia certificazione in

Portogallo, tra cui: Corsi professionali (*Cursos Profissionais*), corsi di formazione iniziale volti alla formazione dei giovani e al loro inserimento nella vita attiva, che conferiscono il livello 4 del NQF (*Ministeri dell'Istruzione e del Lavoro, della Solidarietà e della Previdenza Sociale, 2018*); Corsi di apprendistato (*Cursos de Aprendizagem*), formazione professionale iniziale per i giovani, in un sistema duale, che favorisce il loro inserimento nella vita lavorativa e consente loro di proseguire gli studi conferendo il livello 4 del NQF (*Ministeri del Lavoro e della Solidarietà Sociale e dell'Istruzione, 2008*); Corsi artistici specializzati (*Cursos Artísticos Especializados*), corsi di formazione iniziale che conferiscono il livello 2 o il livello 4 del NQF, per la formazione iniziale dei giovani, orientati alla doppia prospettiva dell'integrazione nel mondo del lavoro e della prosecuzione degli studi (*Ministero dell'Istruzione, 2018*); Corsi di ospitalità alberghiera e ristorazione e turismo e tempo libero presso Turismo de Portugal (*Cursos de Hotelaria e Restauração e de Turismo e Lazer do Turismo de Portugal, I.P.*), che sono corsi di formazione iniziale che conferiscono il livello 4 del NQF, impartiti dalle scuole alberghiere e turistiche di Turismo de Portugal, finalizzati all'integrazione professionale nel settore turistico (*Ministeri dell'Economia e della Transizione Digitale, dell'Istruzione e del Lavoro, della Solidarietà e della Sicurezza Sociale, 2020*); Corsi di istruzione e formazione per giovani (*Cursos de Educação e Formação para Jovens*), corsi di formazione professionale iniziale che conferiscono il livello 2 o il livello 4 del NQF e sono destinati ai giovani che hanno abbandonato o sono a rischio di abbandonare il sistema di istruzione regolare (*Ministeri dell'Istruzione e della Sicurezza Sociale e del Lavoro, 2004*).

➤ Corsi di istruzione e formazione per adulti (*Cursos de Educação e Formação para Adultos*) sono corsi di formazione iniziale rivolti a persone di età superiore ai 18 anni, non in possesso di qualifiche o con qualifiche inadeguate, ai fini dell'inserimento, del reinserimento e della progressione nel mercato del lavoro e che non hanno completato l'istruzione di base o secondaria. Possono essere di formazione iniziale o continua, con certificazione scolastica, professionale o duale e conferiscono il livello 2, 3 o 4 del NQF (*Ministeri dell'Economia e dell'Occupazione e dell'Istruzione e della Scienza, 2011*).

➤ I corsi di specializzazione tecnologica (*Cursos de Especialização Tecnológica*) sono corsi di formazione iniziale che conferiscono il livello 5 del NQF e mirano a rilasciare una qualifica basata su una formazione tecnica specializzata (certificazione professionale) (*Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2022*). Questi corsi possono essere gestiti da più enti, tra cui scuole secondarie e centri di formazione qualificati.

➤ I corsi tecnici superiori professionali (*Cursos Técnico Superior Profissional - CTeSP*) sono programmi di istruzione superiore non universitari della durata di 2 anni che rilasciano un diploma di tecnico superiore professionale. Questi corsi possono essere gestiti solo da istituti di istruzione superiore politecnici e facilitano il passaggio ai diplomi universitari. I decreti legge che regolano questi corsi sono stati inizialmente emanati nel 2006 e hanno subito diverse modifiche, il più recente dei quali è il decreto legge n. 27/2021 del 16 aprile (*Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2021*).

➤ Altri esempi di modalità di formazione professionale in Portogallo che incorporano il WBL includono i corsi di formazione modulare (unità di formazione a breve termine incluse nel Catalogo Nazionale delle Qualifiche), i corsi di formazione attiva (corsi di formazione continua rivolti alle imprese e basati sulla fornitura di servizi integrati di formazione e consulenza) e le attività di formazione iniziale e continua svolte dalle imprese nell'ambito dell'innovazione e della modernizzazione del settore della Pubblica Amministrazione (Ministero del Lavoro e della Solidarietà Sociale, 2010). Oltre alle modalità sopra menzionate, l'NQF integra il riconoscimento, la convalida e la certificazione delle competenze acquisite nel corso della vita in contesti formali, non formali e informali, comprese quelle ottenute attraverso l'apprendimento basato sul lavoro. Questo sistema rappresenta un quadro integrato di strutture, strumenti e metodi nell'ambito dell'IFP, progettato per migliorare l'istruzione di base e lo sviluppo professionale in linea con il Quadro europeo delle qualifiche (EQF). Il sistema è sotto la tutela del Ministero dell'Istruzione e del Ministero del Lavoro, della Solidarietà e della Sicurezza Sociale, mentre l'attuazione è gestita dall'Agenzia Nazionale per la Qualificazione e l'Istruzione Professionale (ANQEP, IP).

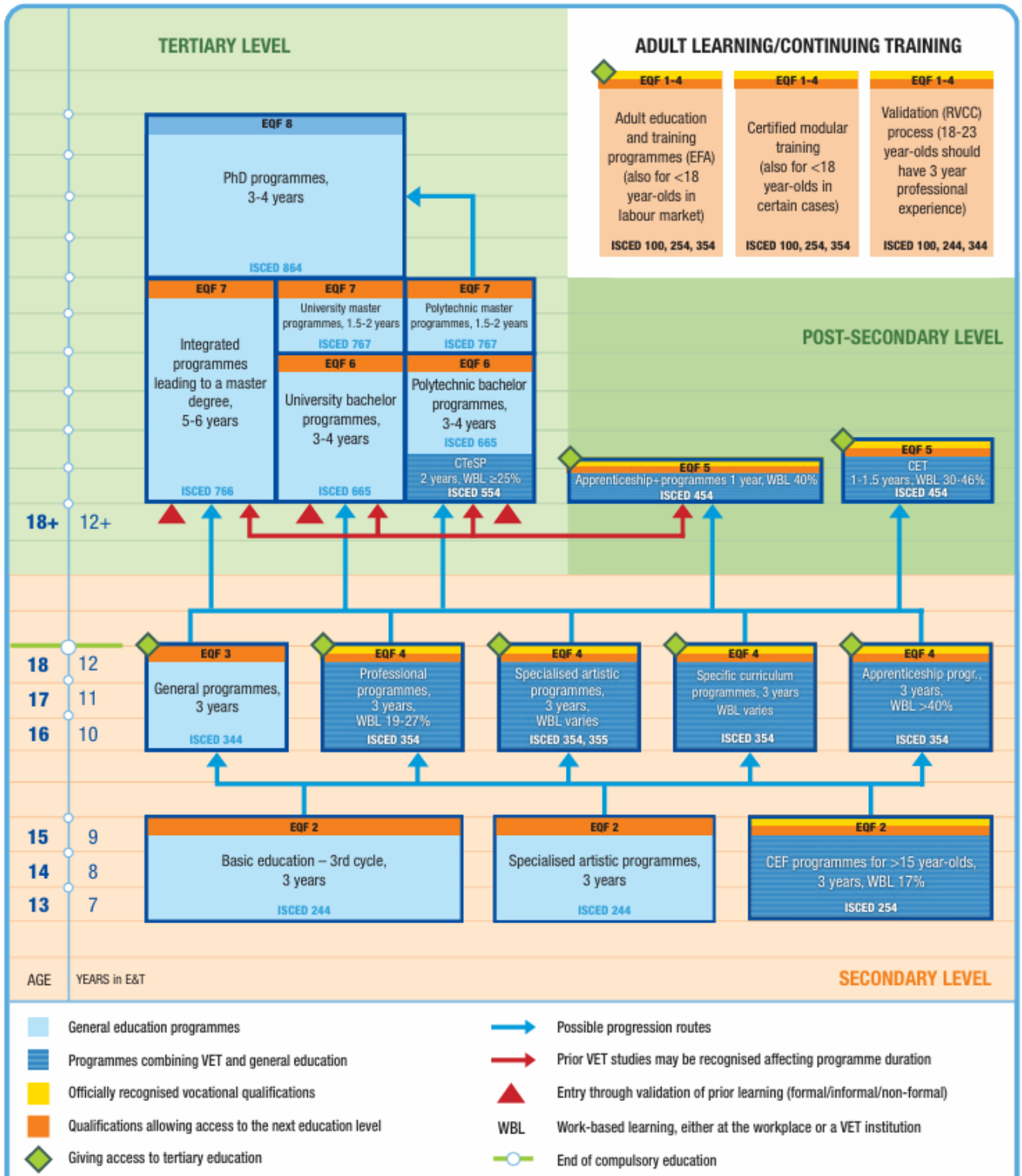


Figura SEQ Figura * ARABO 1: Descrizione completa del sistema di istruzione e formazione: Portogallo. Le informazioni si riferiscono al sistema di classificazione ISCED-P 2011. Fonte: Cedefop e Direzione Generale per l'Occupazione e le Relazioni Industriali (DGERT). (2023). Istruzione e formazione professionale in Europa – Portogallo: descrizione del sistema. In Cedefop e ReferNet. (2024). Istruzione e formazione professionale in Europa: banca dati VET in Europa – descrizioni dettagliate dei sistemi di istruzione e formazione professionale.

La figura 1 presenta la descrizione completa dell'attuale sistema di istruzione e formazione in Portogallo. Essa pone particolare enfasi sui tipi di insegnamento in cui l'apprendimento basato sul lavoro è parte integrante dell'istruzione e sulla quota di apprendimento basato sul lavoro fornita dalle scuole e dalle imprese.

Una sintesi dell'integrazione dell'apprendimento basato sul lavoro nel sistema educativo portoghese è disponibile nella relazione "Istruzione e formazione professionale in Europa - Portogallo: descrizione del sistema" (Cedefop e Direzione generale dell'occupazione e delle relazioni industriali (DGERT), 2023), come illustrato di seguito:

- Programmi di istruzione e formazione per i giovani (CEF) che conducono al livello 2 del EQF (ISCED 254):
 - Gli studenti devono avere almeno 15 anni e non essere in possesso di un titolo di istruzione secondaria inferiore.
 - Percentuale di WBL: 17%
 - Tipo: tirocinio in azienda e formazione pratica nelle scuole.
- Programmi professionali che portano al livello EQF 4 (ISCED 354):
 - Gli studenti devono avere un'età compresa tra i 15 e i 18 anni (con eccezioni previste dalla legislazione) e aver completato l'istruzione secondaria inferiore.
 - Percentuale di WBL: dal 19% al 27%
 - Tipo: apprendistato, pratica in azienda prevista da un accordo tra la scuola e l'impresa, con una durata minima di 600 ore e massima di 840 ore.
- Programmi artistici specializzati che portano al livello EQF 4 (ISCED 344, 354):
 - Gli studenti devono avere almeno 15 anni e aver completato il terzo ciclo dell'istruzione secondaria inferiore (9° anno di scolarizzazione).
 - Quota WBL: varia a seconda del settore.
 - Tipo: Apprendimento basato sul lavoro attraverso tirocini in ambiti artistici. La componente basata sul lavoro comprende un tirocinio in azienda previsto da un accordo tra la scuola e l'impresa e ha una durata minima di 600 ore e massima di 840 ore.
- Programmi curriculari specifici che portano al livello 4 del EQF (ISCED 344, 354):
 - Gli studenti devono avere almeno 15 anni e aver completato il terzo ciclo dell'istruzione secondaria inferiore (9° anno di scolarizzazione).
 - Percentuale di WBL: varia a seconda del settore di studio e della scuola.
 - Tipo: apprendimento basato sul lavoro in aziende o organizzazioni.
- Programmi di apprendistato - Programmi di istruzione e formazione professionale iniziale che portano al livello 4 del Quadro europeo delle qualifiche (ISCED 354):
Studenti fino a 29 anni.

Percentuale di WBL: superiore al 40%.

Tipo: formazione in azienda (apprendistato).

➤ Programmi di Specializzazione Tecnologica (CET) che portano al livello 5 EQF (ISCED 454):

- Requisiti per i partecipanti:
 - possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o equivalente; qualifica di livello 4 del QNQ/EQF;
 - completamento di tutte le materie del 10° e 11° anno scolastico e iscrizione al 12° anno scolastico o a una qualifica legalmente equivalente senza averlo completato;
 - possesso di un certificato di specializzazione tecnologica o di un titolo di istruzione superiore, con l'intenzione di ottenere una riqualificazione professionale
- Quota di WBL: Dal 31% al 48%
- Tipologia: Apprendimento basato sul lavoro presso aziende.

➤ Programmi tecnici professionali superiori (CTeSP) che portano al livello 5 del QEQ (ISCED 554):

- Gli studenti devono:
 - possedere un diploma di istruzione secondaria superiore (livello 3 o 4 del QEQ);
 - aver superato la selezione speciale per chi desidera accedere all'istruzione superiore e ha più di 23 anni;
 - un diploma CET o CTeSP (livello 5 EQF) o un diploma di istruzione superiore, per chi desidera una riqualificazione professionale.
- Quota WBL: almeno il 25%
- Tipo: tirocinio in azienda.

➤ Programmi di apprendistato+ - Programmi di istruzione e formazione professionale iniziale che portano al livello 5 del quadro europeo delle qualifiche (ISCED 454):

- Studenti fino a 29 anni che desiderano completare l'istruzione secondaria inferiore o superiore e/o ottenere una qualifica professionale.
- Quota di apprendimento basato sul lavoro: oltre il 40%.
- Tipo: tirocinio in azienda.

Questi dati dimostrano chiaramente che in Portogallo il WBL è limitato alla formazione professionale e ad altri corsi professionali. I programmi di istruzione generale tradizionali, come quelli incentrati su materie quali lettere, matematica e scienze, di solito non includono l'apprendimento basato sul lavoro nei loro programmi di studio. Questi sono più incentrati

sull'apprendimento accademico senza un coinvolgimento diretto nell'esperienza lavorativa pratica.

Per quanto riguarda il WBL nell'istruzione superiore portoghese, l'integrazione di queste pratiche non è obbligatoria per tutti i cicli di studio. Tuttavia, esistono programmi specifici, come i Corsi Tecnici Professionali Superiori (CTeSP), che richiedono l'inclusione del WBL come parte integrante del loro curriculum. Come accennato in precedenza, si tratta di programmi di istruzione superiore non universitari, impartiti principalmente da istituti politecnici, che corrispondono al livello 5 del Quadro Nazionale delle Qualifiche. Questi corsi hanno una forte componente pratica e includono obbligatoriamente un tirocinio professionale della durata di un semestre, con l'obiettivo di fornire un'esperienza diretta nel mercato del lavoro e consentire di proseguire gli studi per conseguire una laurea.

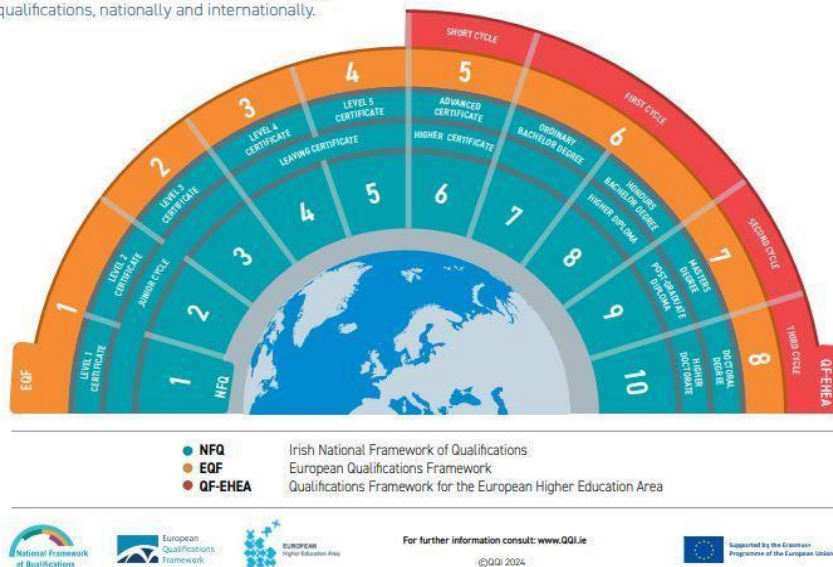
Per quanto riguarda i corsi di laurea, come quelli triennali e magistrali, l'inclusione del WBL non è obbligatoria per legge e varia a seconda del corso e dell'istituto di istruzione superiore. Le università e gli istituti politecnici, nell'ambito dei loro piani di studio, sono liberi di integrare tirocini o altre forme di WBL, a seconda del profilo e delle esigenze del corso. Alcuni corsi, in particolare nei settori della tecnologia, della sanità o dell'istruzione, possono integrare tirocini o altre forme di WBL nel loro curriculum, ma ciò dipende dalle linee guida specifiche di ciascun istituto.

Garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro in Irlanda

Quality and Qualifications Ireland (QQI) è l'agenzia statale responsabile della garanzia della qualità esterna dell'istruzione e della formazione superiore e continua in Irlanda. Fornisce consulenza al governo in materia di politica nazionale relativa alla garanzia e al miglioramento della qualità nell'istruzione e nella formazione ed è responsabile della promozione, del mantenimento, dello sviluppo e della revisione del Quadro Nazionale delle Qualifiche (NFQ). L'NFQ è un sistema a 10 livelli utilizzato per descrivere le qualifiche nel sistema di istruzione e formazione irlandese. Esso elenca le principali qualifiche rilasciate a ciascun livello e i percorsi da un livello NFQ al successivo, e mostra come i titoli di istruzione generale, istruzione e formazione continua e istruzione superiore siano mappati rispetto ai 10 livelli del quadro.

La figura 2 illustra la mappatura dell'NFQ rispetto al Quadro europeo delle qualifiche (EQF) e al Quadro delle qualifiche per lo spazio europeo dell'istruzione superiore (QF-EHEA).

Qualifications Frameworks - Going Global
Enhancing the transparency, quality and mobility of qualifications, nationally and internationally.



In Irlanda, i programmi WBL sono regolati da rigorose misure di conformità e standard di qualità per garantirne l'efficacia, l'allineamento con le esigenze del settore e l'accesso equo. Tali misure comprendono certificazioni, accordi e quadri normativi che prevedono la collaborazione tra istituti di istruzione, datori di lavoro e autorità nazionali.

L'NFQ funge da colonna portante della garanzia di qualità nei programmi WBL. Esso standardizza le qualifiche, assicurando che siano in linea con criteri accademici e professionali consolidati. Integrandosi con il Quadro europeo delle qualifiche (EQF), l'NFQ garantisce che le certificazioni WBL irlandesi siano riconosciute e trasferibili in tutti gli Stati membri dell'UE, facilitando la mobilità e la coerenza nella convalida delle competenze. Il QQI regola i processi di garanzia della qualità per i programmi WBL offerti nell'istruzione superiore e continua. Richiede agli istituti di istruzione di soddisfare rigorosi standard di qualità attraverso la convalida dei programmi, il monitoraggio e le revisioni periodiche. Il QQI garantisce inoltre che le qualifiche siano conformi agli obiettivi educativi nazionali e dell'UE, promuovendo la credibilità e la fiducia tra datori di lavoro e studenti.

La legge sui consigli per l'istruzione e la formazione del 2013 ha istituito 16 ETB, che svolgono un ruolo fondamentale nel coordinamento delle iniziative di WBL. Essi gestiscono gli accordi tra i datori di lavoro e gli istituti di istruzione per garantire che la formazione soddisfi le esigenze del mercato del lavoro. Questi consigli facilitano la collaborazione nella progettazione dei programmi di studio, nella valutazione dei risultati della formazione e nell'allineamento dei programmi alle esigenze del settore.

Nell'ambito del Piano d'azione per l'apprendistato 2021-2025, i programmi di apprendistato sono formalizzati attraverso accordi tra datori di lavoro, apprendisti e fornitori di servizi

educativi. Tali accordi definiscono i ruoli, le responsabilità e le aspettative di ciascuna parte, garantendo esperienze di WBL strutturate e responsabili.

La strategia FET pone l'accento sull'apprendimento permanente, sul miglioramento delle competenze e sulla riqualificazione professionale. Stabilisce percorsi formativi, quali apprendistati, tirocini e corsi professionali, garantendo la qualità attraverso l'integrazione di misure di conformità, tra cui l'accreditamento dei programmi e le valutazioni dei datori di lavoro.

Per gli studenti e i lavoratori extracomunitari, i tirocini e i programmi WBL sono regolamentati da queste leggi per garantire l'allineamento con le leggi sul lavoro. I datori di lavoro che offrono opportunità WBL devono rispettare le disposizioni di legge in materia di equa retribuzione, condizioni di lavoro sicure e rispetto dei requisiti per il visto.

I programmi WBL in Irlanda spesso culminano in qualifiche certificate che fanno parte dell'NFQ. Queste certificazioni garantiscono sia agli studenti che ai datori di lavoro la qualità e la pertinenza della formazione. Ad esempio, i contratti di apprendistato portano a qualifiche riconosciute a livello nazionale che soddisfano gli standard del settore.

L'adesione dell'Irlanda alla raccomandazione del Consiglio sull'istruzione e la formazione professionale (IFP) e all'agenda europea delle competenze garantisce che i programmi WBL siano in linea con i parametri di qualità dell'UE. Questi quadri incoraggiano l'uso di approcci flessibili e incentrati sullo studente e sottolineano standard di alta qualità in tutte le iniziative WBL.

Le misure di conformità e gli standard di qualità dell'Irlanda per i programmi WBL garantiscono che questi siano solidi, pertinenti ed equi. Combinando quadri nazionali come l'NFQ e il QQI con accordi di collaborazione e allineamento agli standard dell'UE, l'Irlanda ha creato un sistema che favorisce la fiducia, promuove lo sviluppo delle competenze e soddisfa le esigenze in continua evoluzione del mercato del lavoro. Questo approccio normativo garantisce che i programmi WBL contribuiscano all'apprendimento permanente, all'occupabilità e alla crescita economica. Nel settore dell'istruzione superiore, gli istituti di istruzione superiore (HEI), comprese le università, le università tecnologiche e gli istituti di tecnologia, rilasciano qualifiche sul NFQ. Nel settore dell'istruzione superiore, il QQI rilascia qualifiche attraverso gli ETB sul NFQ.

Il NFQ consente una forte conformità per l'accreditamento dei programmi che supportano l'apprendimento basato sul lavoro.

Garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro in Italia

La governance dell'apprendimento basato sul lavoro in Italia è il risultato di uno sforzo collaborativo che coinvolge diversi attori istituzionali a livello nazionale e regionale e vede un ruolo importante dei partner, ciascuna delle quali svolge un ruolo fondamentale nella sua attuazione e nel suo successo.

Ministeri governativi e Regioni

In Italia, il governo svolge un ruolo centrale nella promozione del WBL in qualità di regolatore, garantendo un collegamento strutturato tra l'istruzione e il mercato del lavoro. Coordinati principalmente dal Ministero dell'Istruzione e del Merito e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, i programmi di WBL sono regolati da un quadro giuridico e istituzionale e da accordi tra Stato e Regioni che adattano tali programmi alle esigenze locali. Il Ministero del Lavoro collabora con le Regioni, le Province Autonome e gli istituti di formazione per definire gli standard nazionali per i tirocini, gli apprendistati e i corsi di orientamento.

Le regioni e le province autonome sono responsabili della pianificazione, della programmazione, dell'organizzazione e dell'attuazione degli interventi previsti nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale, dell'istruzione tecnica superiore, dell'istruzione e formazione tecnica superiore, dei percorsi di istruzione e formazione post-professionale e dell'istruzione post-universitaria per la maggior parte dei tipi di formazione basata sull'apprendistato e per gli interventi di formazione continua finanziati con fondi pubblici.

Inoltre, il governo ha utilizzato i fondi del Piano nazionale di ripresa e resilienza per promuovere riforme e investimenti volti a rafforzare i percorsi di WBL e a migliorare il collegamento tra istruzione e occupazione. Attraverso tali iniziative, il governo italiano garantisce che l'apprendimento basato sul lavoro sia efficace, standardizzato e in linea con le esigenze del mercato del lavoro.

Partner

I partner in Italia svolgono un ruolo consultivo nella formulazione delle politiche di formazione e contribuiscono alla loro interpretazione nei percorsi che costituiscono poi l'offerta formativa. Svolgono inoltre un ruolo fondamentale nella promozione di programmi di formazione aziendali, settoriali e territoriali finanziati dalle regioni o realizzati grazie a fondi interprofessionali comuni per la formazione continua; contribuiscono all'elaborazione e all'organizzazione di politiche attive nel mercato del lavoro. Oltre al loro ruolo consultivo a livello nazionale e locale, le parti sociali svolgono un ruolo cruciale nella regolamentazione dell'apprendistato professionale.

Essi difendono i diritti e gli interessi degli studenti e dei lavoratori, garantendo che i programmi di WBL siano equi, giusti e vantaggiosi per tutti i partecipanti. Lavorano per garantire che le esperienze di WBL siano adeguatamente riconosciute e valorizzate, contribuendo alla loro qualità complessiva. I partner si impegnano anche a garantire che gli studenti ricevano una formazione adeguata e che le loro esperienze lavorative siano protette dallo sfruttamento. Inoltre, essi raccolgono feedback da studenti e lavoratori per valutare l'efficacia dei programmi e proporre miglioramenti, garantendo che le politiche e le pratiche rimangano pertinenti e rispondenti alle esigenze settoriali. I principali partner sono le organizzazioni dei datori di lavoro (Confindustria) e le tre principali federazioni sindacali (CGIL, CISL e UIL) che si occupano di contrattazione collettiva e altre forme di dialogo sociale.

Istituti nazionali:

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca sotto la supervisione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che svolge attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche in materia di lavoro e servizi per l'impiego, istruzione e formazione, politiche sociali e, più in generale, delle politiche che hanno un impatto sul mercato del lavoro.

L'istituto è il punto di riferimento nazionale per EQUAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training) e svolge le seguenti attività: promozione, attuazione e sviluppo del Quadro europeo di garanzia della qualità; realizzazione di ricerche e studi relativi alle disposizioni in materia di garanzia della qualità; adozione di nuovi strumenti di garanzia della qualità quali l'autovalutazione e la revisione tra pari. Il Punto di Riferimento Nazionale è supportato da un Comitato Nazionale, che comprende rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'Istruzione, delle Regioni e delle Province Autonome, dell'INVALSI, dell'Associazione dei Dirigenti Scolastici, delle parti sociali, di esperti di formazione e di rappresentanti dei fornitori di istruzione e formazione professionale.

L'INAPP è anche l'istituzione partner nazionale italiana per il progetto CEDEFOP ReferNet, che fornisce informazioni sul sistema e sulle politiche di istruzione e formazione professionale (IFP) in Italia.

Inoltre, l'INAPP promuove la formazione professionale di studenti, apprendisti, giovani laureati, insegnanti, formatori e operatori attraverso esperienze di tirocinio e job shadowing all'estero, attraverso Stage4eu. Particolare enfasi è posta sull'innovazione e sulla trasformazione digitale dei sistemi di istruzione e formazione, con l'obiettivo sia di sviluppare modelli di apprendimento basati sul lavoro, sia di promuovere la mobilità e la cooperazione transnazionale per acquisire le competenze richieste dal mercato del lavoro.

Uno strumento promosso dall'INAPP è l'"Atlante del lavoro", nato dal lavoro di ricerca-intervento a sostegno del Gruppo tecnico formato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, dall'ANPAL, dal Coordinamento delle Regioni e dalle Regioni, con l'assistenza tecnica della Tecnostruttura delle

Regioni (Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015). Si tratta di una mappa dettagliata del lavoro e delle qualifiche, organizzata in tre sezioni: Atlante del lavoro, Atlante delle qualifiche e Atlante delle professioni. Lo strumento funge da supporto al sistema di apprendimento permanente e ai servizi di occupabilità.

L'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE) è da 100 anni il punto di riferimento per la ricerca educativa in Italia. Dal 1925 investe nella formazione e nell'innovazione educativa, sostenendo i processi di miglioramento scolastico. L'Istituto sviluppa nuovi modelli didattici, sperimenta l'uso delle nuove tecnologie nell'istruzione e promuove la ridefinizione del rapporto tra spazi e tempi di apprendimento e insegnamento.

Si occupa inoltre della formazione del personale docente, amministrativo, tecnico e ausiliario e dei dirigenti scolastici ed è stato coinvolto in alcune delle più importanti esperienze di e-learning a livello europeo.

Insieme all'INVALSI (Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema Educativo e Formativo) e all'ispettorato del Ministero dell'Istruzione italiano, INDIRE fa parte del Sistema Nazionale di Valutazione dell'Istruzione e della Formazione. In questo campo, l'Istituto sviluppa azioni a sostegno dei processi di miglioramento dell'istruzione per aumentare la qualità dell'insegnamento e i risultati degli alunni.

INDIRE osserva e documenta lo sviluppo dei programmi di istruzione e formazione tecnica e professionale e la transizione dalla scuola al lavoro, attraverso monitoraggi quantitativi e qualitativi, banche dati e rapporti di ricerca.

L'Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema dell'Istruzione e della Formazione (INVALSI) svolge un ruolo cruciale all'interno del sistema nazionale di valutazione italiano. Il suo obiettivo principale è garantire il coordinamento funzionale del sistema nazionale di valutazione, che attua la garanzia della qualità nel sistema di istruzione e formazione, dalla scuola primaria alla scuola secondaria superiore.

L'istituto è responsabile di proporre protocolli di valutazione e di organizzare visite alle scuole da parte di unità di valutazione esterne. Sviluppa inoltre indicatori di efficienza ed efficacia per individuare le scuole e gli istituti di formazione che necessitano di sostegno prioritario e di valutazione esterna. Inoltre, l'INVALSI crea strumenti per facilitare le azioni di valutazione delle scuole e delle strutture di formazione. Definisce indicatori specifici per la valutazione dei dirigenti scolastici ed è coinvolto nella selezione, nella formazione e nella gestione del registro degli esperti per le unità di valutazione esterne. Inoltre, l'INVALSI compila relazioni periodiche sullo stato del sistema di istruzione e formazione e rappresenta l'Italia in indagini internazionali e altre iniziative legate alla valutazione, contribuendo a una comprensione globale e al miglioramento continuo degli standard educativi.

Garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro a Malta

La governance del WBL a Malta è distribuita tra diversi enti:

- MFHEA: autorità di regolamentazione responsabile dell'accREDITamento, della garanzia della qualità e dell'attuazione delle linee guida WBL.
- Ministero dell'Istruzione, dello Sport, della Gioventù, della Ricerca e dell'Innovazione (MEYR): definisce le strategie nazionali come la Strategia nazionale per l'apprendimento permanente 2023-2030, che integra il WBL come pilastro per l'inclusione e lo sviluppo economico.
- Jobsplus: agenzia pubblica per l'impiego responsabile dei programmi di finanziamento relativi al WBL, come *Investing in Skills*.
- Istituzioni educative: progettano e realizzano programmi con componenti WBL integrate, spesso sviluppati in collaborazione con i datori di lavoro e sostenuti da politiche istituzionali e uffici di collocamento.

Il coordinamento tra questi enti rimane fondamentale per sostenere e ampliare modelli WBL efficaci a Malta. Tuttavia, permangono delle sfide nel raggiungimento della piena coerenza delle politiche e nel garantire un coinvolgimento costante dei datori di lavoro.

Garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro in Portogallo

Il quadro delle qualifiche professionali in Portogallo è definito dal Sistema Nazionale delle Qualifiche (SNQ), gestito dall'Agenzia Nazionale per la Qualificazione e l'Istruzione Professionale (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional - ANQEP). L'ANQEP attua questo sistema per garantire che le qualifiche siano in linea con le esigenze del mercato del lavoro e gli standard europei, compresi quelli incentrati sul WBL. L'SNQ disciplina la struttura e il contenuto dei programmi di formazione professionale, compresi gli apprendistati e i corsi professionali che integrano il WBL (ANQEP - Strumenti del Sistema Nazionale delle Qualifiche, 2017). Questo sistema definisce gli standard per le qualifiche IFP e garantisce che il WBL sia integrato nei programmi professionali pertinenti.

La garanzia della qualità delle pratiche di apprendimento basato sul lavoro è regolata anche da contratti formali, dalla valutazione dei risultati dell'apprendimento e dall'accREDITAMENTO/certificazione dei fornitori. I programmi di apprendistato in Portogallo sono regolati da contratti formali tra studenti, fornitori di formazione e aziende, che definiscono i ruoli e le responsabilità di ciascuna parte, garantendo così che le componenti pratiche della formazione siano strettamente integrate con gli ambienti di lavoro reali. Per quanto riguarda la valutazione dei risultati di apprendimento delle pratiche di WBL, la responsabilità è suddivisa tra le istituzioni, a seconda del luogo in cui tali pratiche vengono impiegate: l'Istituto per l'occupazione e la formazione professionale (IEFP) è responsabile dei programmi di IFP; la Direzione generale per le scuole (DGEstE) supervisiona i programmi professionali offerti nelle scuole secondarie e l'ANQEP supervisiona la qualità e l'efficacia complessive del sistema e garantisce l'allineamento con gli standard nazionali ed europei. Per quanto riguarda l'accREDITAMENTO e la certificazione dei fornitori di WBL, la Direzione per i servizi di qualità e accREDITAMENTO (DSQA), unità organica fondamentale della Direzione generale per l'occupazione e le relazioni industriali (DGERT), ha la responsabilità specifica di gestire il sistema di certificazione per gli enti di formazione. La certificazione dei fornitori di formazione è sancita dalla risoluzione n. 173/2007 del Consiglio dei ministri, che approva la riforma della formazione professionale (Presidenza del Consiglio dei ministri, 2007).

Allineamento con le politiche e i quadri normativi dell'UE

Diverse politiche e quadri normativi dell'UE sostengono lo sviluppo del WBL negli Stati membri, tra cui:

- Il [programma Erasmus+ \(2021-2027\)](#) è l'iniziativa faro dell'UE per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport. Esso si concentra sull'ampliamento delle opportunità, la promozione dell'inclusione, il sostegno alla transizione verde e digitale e il rafforzamento della cooperazione a livello europeo nell'ambito dell'apprendimento permanente. Il programma integra il WBL nelle sue priorità fondamentali sia per l'IFP che per gli istituti di istruzione superiore in diversi modi. Una delle sue iniziative chiave è il sostegno alla mobilità transfrontaliera per apprendisti, stagisti e studenti sia dell'IFP che dell'IGE, consentendo loro di acquisire esperienza pratica in contesti reali in altri paesi dell'UE. Questa esperienza internazionale migliora l'occupabilità e lo sviluppo delle competenze in una varietà di settori. Inoltre, il programma finanzia partnership tra istituti di istruzione e industrie, essenziali per creare programmi di apprendimento basato sul lavoro che riflettano le reali esigenze del mercato del lavoro. Il programma si concentra anche sullo sviluppo di competenze digitali e verdi, preparando i partecipanti a carriere orientate al futuro e garantisce che il WBL sia inclusivo e accessibile, offrendo sostegno finanziario e risorse a persone provenienti da contesti svantaggiati e con minori opportunità.
- [L'Agenda europea delle competenze](#) si basa sulle dieci azioni dell'Agenda delle competenze 2016 della Commissione Europea. Aggiornata nel 2020, l'Agenda fissa gli obiettivi da raggiungere entro il 2025 e si propone di migliorare lo sviluppo delle competenze in tutta l'UE, in linea con le priorità del Green Deal europeo e della strategia digitale. Essa pone l'accento sul miglioramento delle competenze e sulla riqualificazione professionale per rispondere alle nuove esigenze del mercato del lavoro attraverso il WBL, promuovendo iniziative a sostegno delle competenze digitali, verdi e di base. Gli obiettivi chiave dell'Agenda europea delle competenze includono il miglioramento dell'apprendimento permanente, la promozione di un'istruzione e formazione professionale di qualità e il rafforzamento dei partenariati con l'industria. Essa sostiene programmi come lo Spazio europeo dell'istruzione e il Pilastro europeo dei diritti sociali, con l'obiettivo di creare una forza lavoro altamente qualificata e aumentare l'occupabilità nell'UE. [Il Patto per le competenze](#) è una delle azioni faro dell'Agenda europea per le competenze, volta a promuovere il miglioramento delle competenze e la riqualificazione in tutti i settori industriali. Si tratta di un modello di partenariato che sostiene le aziende e le organizzazioni nell'offerta di apprendistati di alta qualità e

opportunità di apprendimento basate sul lavoro, promuovendo la cooperazione tra imprese, fornitori di formazione e autorità pubbliche.

- [Spazio europeo dell'istruzione \(EEA\)](#), introdotto nel 2020 con l'obiettivo di essere pienamente operativo entro il 2025. Tale iniziativa ha sostituito il precedente quadro noto come Istruzione e formazione 2020 (ET 2020). Mentre ET 2020 ha costituito una base preziosa per la cooperazione in materia di istruzione e formazione tra gli Stati membri dell'UE, l'EEA si basa su questo quadro con priorità aggiornate, tra cui una maggiore enfasi sulla trasformazione digitale, l'inclusione, le transizioni verdi e la promozione di un'identità europea comune. L'EEA mira a creare uno spazio educativo unificato e di alta qualità in cui l'apprendimento e il riconoscimento delle competenze siano senza soluzione di continuità attraverso i confini, adattandosi alle esigenze in evoluzione del panorama educativo europeo. L'EEA promuove il WBL integrandolo nelle sue priorità per la qualità dell'istruzione, l'occupabilità e lo sviluppo delle competenze in tutta l'UE.
- Introdotto nel 2021, [il Piano d'Azione per il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali](#) sostiene l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, concentrandosi su condizioni di lavoro eque, pari opportunità, protezione sociale e inclusione. Il piano delinea obiettivi specifici da raggiungere entro il 2030, come ad esempio avere il 78% della popolazione in età lavorativa dell'UE occupata, fornire formazione ad almeno il 60% degli adulti ogni anno e ridurre di 15 milioni il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale. Questo piano d'azione è in linea con le principali iniziative dell'UE, tra cui il Green Deal europeo, l'agenda europea delle competenze e l'EEA, garantendo che i diritti sociali siano una parte fondamentale della strategia di ripresa post-pandemia e di crescita a lungo termine dell'UE.
- [La Garanzia per i giovani](#) dell'UE è stata lanciata nel 2013 e rafforzata nel 2020 con l'iniziativa di sostegno all'occupazione giovanile. Il suo obiettivo è garantire che tutti i giovani sotto i 30 anni ricevano un'offerta di qualità in materia di occupazione, istruzione, apprendistato o tirocinio entro quattro mesi dalla perdita del lavoro o dal completamento dell'istruzione formale. La Garanzia per i giovani è fondamentale per gli sforzi europei volti a combattere la disoccupazione giovanile e promuovere una transizione efficace dall'istruzione al mondo del lavoro in tutti gli Stati membri.
- [L'Alleanza europea per l'apprendistato \(EAfA\)](#) è stata istituita nel 2013 e continua ad operare nell'ambito degli obiettivi più generali dell'EEA e dell'Agenda europea delle competenze, concentrandosi sul miglioramento della qualità, della disponibilità e dell'attrattività degli apprendistati in tutta l'UE. L'EAfA continua a svolgere un ruolo fondamentale nel promuovere i partenariati pubblico-privati, nell'allineare la formazione alle esigenze del mercato del lavoro e nel promuovere gli apprendistati come forma efficace di WBL. Questa iniziativa instaura anche collaborazioni con governi, imprese, partner, camere di commercio e fornitori di IFP per offrire apprendistati che

migliorino l'occupabilità dei giovani, riducano il divario di competenze e sostengano le opportunità di apprendimento permanente. Negli ultimi anni, l'EAFa si è anche ampliata per includere apprendistati digitali e formazione in competenze verdi, in linea con le priorità dell'UE.

- [Il quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità \(EFQEA\)](#) è stato adottato dal Consiglio dell'Unione europea nel 2018 e fornisce linee guida e criteri per garantire apprendistati di alta qualità in tutti gli Stati membri dell'UE. Il quadro si concentra sul miglioramento delle condizioni di apprendimento e di lavoro degli apprendisti, stabilendo criteri quali una retribuzione equa, risultati di apprendimento chiari e un sostegno strutturato. L'EFQEA è stato attuato e continua ad essere rilevante nell'ambito di iniziative più ampie dell'UE come l'EEA e l'Agenda europea delle competenze, in quanto sostiene l'impegno dell'UE a favore di un WBL di qualità. Questo quadro svolge anche un ruolo chiave nell'EAFa e in altri programmi a livello dell'UE che mirano a colmare il divario di competenze e a migliorare l'occupabilità in tutta la regione.
- [La garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale \(EQAVET\)](#) è nata nel 2009 da una raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio. Si tratta di un quadro europeo volto a sostenere la garanzia della qualità (QA) continua e il miglioramento dell'IFP in tutta l'UE, aiutando gli Stati membri a sviluppare e migliorare i sistemi di QA all'interno dei loro programmi di IFP. L'EQAVET sostiene anche l'attuazione della [raccomandazione 2020 sull'istruzione e la formazione professionale per la competitività sostenibile](#), l'equità sociale e la resilienza. Questa raccomandazione sull'IFP descrive come l'EQAVET può essere utilizzato per rafforzare la qualità dell'IFP iniziale e continua e presenta il quadro completo dell'EQAVET.

Irlanda: Allineamento con le politiche e i quadri normativi dell'UE

La strategia WBL dell'Irlanda è in linea con il più ampio panorama politico dell'Unione Europea, in particolare con l'Agenda europea delle competenze (2020) e la Raccomandazione del Consiglio sull'istruzione e la formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza (2020). Questi quadri sottolineano l'importanza di sistemi di IFP di alta qualità e la necessità di percorsi flessibili tra istruzione e lavoro. Il quadro nazionale delle qualifiche (NFQ) dell'Irlanda, che si integra con il quadro europeo delle qualifiche (EQF), garantisce che le qualifiche WBL siano trasparenti e trasferibili tra gli Stati membri dell'UE, facilitando la mobilità e il riconoscimento delle competenze all'interno del mercato del lavoro europeo.

La strategia Pathways to Work 2021-2025 presenta un approccio completo e promettente per affrontare la disoccupazione giovanile e migliorare le competenze della forza lavoro in Irlanda.

Essa sostiene i giovani nell'accesso alle opportunità di WBL, contribuendo a ridurre la disoccupazione giovanile. Un elemento fondamentale di questa strategia è il rilancio e l'espansione della Carta per l'occupazione giovanile in collaborazione con i datori di lavoro, volta a promuovere l'assunzione di giovani disoccupati attraverso Intreo, il servizio pubblico irlandese per l'impiego. Tale iniziativa rafforza l'impegno del governo nel creare opportunità eque per i giovani di entrare nel mercato del lavoro e ottenere un'occupazione significativa.

Un punto chiave di questa strategia è l'ambizione di aumentare il numero di nuove iscrizioni agli apprendistati ad almeno 10.000 all'anno entro il 2025, dimostrando una risposta proattiva alle richieste del settore e alla carenza di competenze. Tale obiettivo non solo mira a colmare le lacune esistenti nel mercato del lavoro, ma garantisce anche lo sviluppo di una forza lavoro altamente qualificata in linea con le priorità nazionali ed europee in materia di istruzione e formazione professionale (Labour Market Advisory Council & Martin, 2023).

Inoltre, l'offerta di 50.000 posti di istruzione e formazione continua (FET) sottolinea l'impegno dell'Irlanda a favore dell'apprendimento permanente e del miglioramento delle competenze. Ampliando l'accesso a opportunità di FET di alta qualità, la strategia si allinea agli obiettivi più ampi dell'Unione europea, come quelli delineati nell'Agenda europea delle competenze e nella Raccomandazione del Consiglio sull'IFP per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza, nonché nel Programma di governo pubblicato il 15 gennaio 2025. Queste misure confermano collettivamente l'impegno del governo a creare un sistema di WBL solido e inclusivo che non solo soddisfi le attuali esigenze della forza lavoro, ma sostenga anche lo sviluppo economico e sociale a lungo termine.

L'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA), un'iniziativa dell'UE, ha influenzato l'espansione dei modelli di apprendistato in Irlanda, incoraggiando il coinvolgimento dei datori di lavoro e garantendo la qualità. La strategia SOLAS per l'istruzione e la formazione continua 2020-2024 rende questi principi dell'UE ancora più operativi a livello nazionale, promuovendo l'inclusione e l'innovazione nei sistemi FET e WBL. Inoltre, le leggi sui permessi di lavoro (2003-2014) regolano i tirocini e i collocamenti lavorativi per gli studenti extracomunitari, garantendo l'allineamento con le leggi sul lavoro e i quadri di mobilità internazionale.

La tabella 4 riportata di seguito identifica i vari enti che informano i dipartimenti governativi sulle esigenze dell'Irlanda in materia di competenze e guidano gli interventi politici e strategici necessari. La tabella 5 elenca alcuni degli interventi attuati dal governo irlandese sulla base delle relazioni degli organismi elencati nella tabella 4.

Tabella 4 Enti incaricati di prevedere il fabbisogno di competenze dell'Irlanda e di fornire informazioni sulle politiche e gli interventi necessari

Entità	Descrizione	Ospitato da
Unità di ricerca sulle competenze e sul mercato del lavoro (SLMRU)	Intraprende e pubblica ricerche e relazioni sul settore dell'istruzione superiore e continua, nonché su altri settori correlati.	SOLAS
Gruppo di esperti sulle competenze necessarie in futuro	Fornisce consulenza al governo sui futuri requisiti in materia di competenze e sulle questioni relative al mercato del lavoro che incidono sul potenziale nazionale di crescita delle imprese e dell'occupazione. Tra i suoi membri figurano dipartimenti governativi, agenzie di sviluppo imprenditoriale, imprese, sindacati, istituti di istruzione e formazione continua e l'Autorità per l'istruzione superiore.	Dipartimento per le Imprese, il Commercio e l'Occupazione
Consiglio nazionale delle competenze (NSC) https://www.gov.ie/en/organisation-information/7637e6-national-skills-council/	L'NSC funge da piattaforma per il coinvolgimento strategico dell'industria e dei partner al fine di garantire che il ministro e il governo dispongano di una prospettiva ampia nella formulazione delle politiche di sviluppo delle competenze e della forza lavoro. Il Consiglio opera in modo indipendente al fine di fornire al governo la consulenza strategica necessaria per adattare e sviluppare rapidamente le sue politiche in sintonia con le esigenze in rapida evoluzione della società e del mercato del lavoro in materia di competenze.	Dipartimento per l'Istruzione Superiore e Continua, la Ricerca, l'Innovazione e la Scienza
Forum regionale sulle competenze	In Irlanda esistono 9 forum regionali sulle competenze istituiti per: <ul style="list-style-type: none"> • Mettere in contatto le persone nelle loro regioni per soddisfare le loro esigenze in materia di competenze • Garantire che i datori di lavoro e le imprese ottengano le risposte di cui hanno bisogno in materia di istruzione e formazione 	Dipartimento per l'Istruzione Superiore e Continua, la Ricerca, l'Innovazione e la Scienza

Intervento	Descrizione	In che modo sostiene lo sviluppo/l'esperienza del WBL
Fondo nazionale per la formazione	<p>Il Fondo nazionale per la formazione (NTF) è stato istituito dalla legge sul Fondo nazionale per la formazione del 2000. Si tratta di un fondo dedicato al sostegno della formazione dei lavoratori, delle persone in cerca di occupazione e dell'apprendimento permanente. La legge stanziava fondi per la ricerca al fine di fornire informazioni sulle competenze attualmente richieste dall'economia e su quelle che potrebbero essere richieste in futuro.³ La legge prevede che eventuali fondi in eccedenza rimangano nel conto dell'NTF per essere reinvestiti in attività di formazione ammissibili. L'NTF è finanziato da un prelievo a carico dei datori di lavoro.</p>	<p>Il NTF è un fondo ad ampio raggio che sostiene l'istruzione superiore, l'istruzione e la formazione continua e alcuni programmi che forniscono sostegno alle imprese e all'occupazione.</p>
Skillnet Ireland	<p>Skillnet Ireland collabora con l'industria e il settore dell'istruzione e della formazione per fornire programmi di aggiornamento professionale volti a migliorare la competitività delle imprese, attraverso 70 reti aziendali Skillnet.</p>	<p>Sostiene l'apprendimento sul posto di lavoro.</p>
Springboard +	<p>Fornire corsi di aggiornamento e riqualificazione professionale per sviluppare il bacino di talenti in Irlanda nei settori chiave in crescita dell'economia. Springboard+ è cofinanziato dal governo irlandese, attraverso il Fondo nazionale per la formazione, e dall'Unione europea.</p>	<p>Richiede un tirocinio come elemento integrante di tutti i programmi a tempo pieno.</p>
Iniziativa per il capitale umano	<p>Il pilastro 1 dell'iniziativa sul capitale umano è finanziato dal Fondo nazionale per la formazione.</p>	<p>Sostiene il WBL migliorando le competenze, l'occupabilità e la collaborazione con l'industria.</p>

Questa sezione ha dimostrato che il governo irlandese dispone di strutture adeguate per sostenere l'istruzione superiore e continua e per fornire consulenza in materia di politiche. Le organizzazioni attueranno il WBL in base alla capacità di risposta del mercato e alle risorse disponibili.

Italia: Allineamento alle politiche e ai quadri normativi dell'UE

In Italia, il Ministero dell'Istruzione e del Merito (MIM) - MIM) e il Ministero dell'Università e della Ricerca (Ministero dell'Università e della Ricerca - MUR), in collaborazione con le regioni, ove applicabile, stanno allineando le politiche educative italiane agli obiettivi più ampi fissati dall'Unione Europea, tra cui il potenziamento delle opportunità educative, la promozione della mobilità tra studenti e insegnanti e il miglioramento della qualità e dell'inclusività dell'istruzione a tutti i livelli. Entrambi i ministeri dispongono di diversi organismi e agenzie che operano a livello nazionale con funzioni rappresentative, consultive, di monitoraggio e di valutazione. Tra questi figurano l'Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema di Istruzione (INVALSI), l'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa – Indire) e l'Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). La gestione del programma Erasmus+ è affidata a tre agenzie nazionali con diverse aree di competenza: l'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa ([INDIRE](#)) per l'istruzione scolastica, l'istruzione superiore e l'istruzione degli adulti; l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche ([INAPP](#)) per l'istruzione professionale e la formazione professionale; e l'[Agenzia Nazionale per la Gioventù](#) per il settore giovanile e lo sport. I finanziamenti Erasmus+ sono gestiti attraverso due tipi di azioni, una a livello nazionale, attraverso le agenzie nazionali dei paesi che partecipano al programma, e l'altra gestita dalla Commissione europea attraverso l'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA) e l'Agenzia esecutiva per la ricerca (REA).

La gestione e il coordinamento delle iniziative volte a migliorare l'aggiornamento e la riqualificazione professionale in Italia sono supervisionati principalmente dal [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#), dal [Ministero dell'Istruzione e del Merito](#) e dai governi regionali. Inoltre, molti attori, quali imprese, lavoratori, fornitori di istruzione e formazione, autorità nazionali, regionali e locali, camere di commercio e servizi per l'impiego, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi. Questi soggetti lavorano collettivamente per garantire l'allineamento delle iniziative di sviluppo delle competenze con gli obiettivi strategici dell'Italia per la ripresa economica e la resilienza della forza lavoro.

Nel 2020 l'Italia ha lanciato la sua Strategia nazionale per le competenze digitali, una parte fondamentale dell'iniziativa Repubblica digitale volta a ridurre il divario digitale tra l'Italia e l'Europa e ad affrontare le disparità interne. La strategia si concentra su quattro aree principali: istruzione superiore e formazione, forza lavoro attiva, competenze specialistiche in materia di

TIC, e cittadini, ciascuna delle quali mira a migliorare competenze digitali specifiche. Questo approccio cerca di promuovere le competenze digitali e l'inclusività a livello nazionale.

Inoltre, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ([Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza](#)) italiano, uno degli obiettivi è quello di istituire un sistema nazionale di apprendimento permanente accessibile a tutti, indipendentemente dalla situazione lavorativa, con l'obiettivo di raggiungere l'obiettivo europeo del 50% degli adulti che partecipano ad attività di formazione almeno una volta ogni 12 mesi entro il 2025. Questo obiettivo, oltre a promuovere l'inclusione sociale e lo sviluppo culturale, rappresenta un requisito strutturale per la transizione verso un'economia sostenibile e digitale.

La Garanzia Giovani in Italia è gestita attraverso una stretta collaborazione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, i Centri per l'Impiego e gli organismi privati accreditati. Precedentemente finanziate attraverso il Programma Operativo Nazionale per l'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile (PON IOG), le misure della Garanzia Giovani continuano ed sono incluse anche nel [Programma Nazionale per i Giovani, le Donne e il Lavoro 2021-2027](#), finanziato attraverso il Fondo Sociale Europeo (FSE) e fondi nazionali. In particolare, la priorità 1 del programma si concentra sull'agevolazione dell'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Essa mira a raggiungere, coinvolgere e motivare i giovani di età compresa tra i 15 e i 34 anni, in particolare quelli più lontani dal mondo del lavoro, e ad offrire loro opportunità concrete attraverso un percorso personalizzato, che inizia con l'accoglienza presso gli uffici regionali, passa attraverso un orientamento specializzato, un accompagnamento e si conclude con un'offerta di lavoro, apprendistato, tirocinio o formazione.

In Italia, l'attuazione dell'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA) si concentra sul rafforzamento e la promozione dell'apprendistato come strumento chiave per migliorare la transizione dei giovani dall'istruzione al lavoro. Il 26 e 27 giugno 2023 si è tenuto a Bruxelles l'evento celebrativo del decimo anniversario dell'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA), che ha riunito i principali esperti, policy maker e parti interessate, tra cui l'Emilia-Romagna, che in quell'occasione ha aderito all'Alleanza. La Regione è impegnata a promuovere le diverse tipologie di apprendistato come canale privilegiato di accesso al mondo del lavoro per i giovani. EURES Puglia, agendo per conto del dipartimento competente, ha inoltre presentato una proposta di progetto per diventare membro dell'Alleanza e utilizzare lo strumento dell'apprendistato sul territorio.

In Italia, l'attuazione dell'EQAVET avviene attraverso un sistema strutturato volto a garantire la qualità e l'efficacia dei programmi di istruzione e formazione professionale. Il sistema è coordinato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che lavorano in stretta collaborazione con le Regioni e le Province Autonome. Queste ultime svolgono un ruolo fondamentale nella gestione e nella regolamentazione dei corsi di formazione professionale. Per facilitare l'attuazione, è stato istituito un Punto di riferimento nazionale per collegare il livello nazionale a quello europeo, promuovendo la diffusione delle buone pratiche e degli strumenti sviluppati nel quadro

europeo. Come già detto, il Punto di riferimento nazionale per l'Italia ha sede presso l'INAPP dal 2006.

Malta: Allineamento con le politiche e i quadri dell'UE

Malta integra attivamente i principi europei nel proprio quadro politico nazionale per l'apprendimento basato sul lavoro. Il Quadro Europeo per Tirocini di Qualità ed Efficaci (EFQEA) orienta molte delle linee guida sulla qualità dell'MFHEA, in particolare per quanto riguarda i risultati di apprendimento, i piani di apprendimento strutturati e i criteri di valutazione. Inoltre, la partecipazione al programma Erasmus+ consente agli studenti e agli istituti maltesi di beneficiare dei finanziamenti dell'UE e della collaborazione per esperienze transnazionali di WBL.

La struttura del WBL di Malta è supportata da un quadro giuridico e istituzionale completo, fortemente allineato alle strategie dell'UE. Tuttavia, la consapevolezza e l'efficacia percepita variano, indicando la necessità di una maggiore visibilità delle politiche, dello sviluppo delle competenze e di una governance più snella. Un maggiore coinvolgimento delle parti interessate e una collaborazione inter-agenzia saranno fondamentali per integrare ulteriormente il WBL come componente principale dell'istruzione e della formazione a Malta.

Portogallo: Allineamento con le politiche e i quadri dell'UE

L'Agência Nacional Erasmus+ Educação e Formação è responsabile della supervisione del programma Erasmus+ in Portogallo, garantendo che le istituzioni del paese possano sfruttare le opportunità internazionali di WBL, i programmi di scambio per rafforzare le competenze degli studenti e le partnership internazionali.

In Portogallo, l'implementazione delle pratiche associate al Patto per le Competenze è una responsabilità condivisa tra diverse organizzazioni. Il Ministero della Pianificazione gestisce la governance nazionale delle iniziative volte a migliorare gli sforzi di aggiornamento e riqualificazione professionale, in linea con gli obiettivi di ripresa e resilienza del Portogallo, promuovendo iniziative focalizzate sul WBL.

Inoltre, l'ANQEP svolge un ruolo significativo nel supporto dell'istruzione e formazione professionale, allineandosi agli obiettivi del Patto per le Competenze. L'ANQEP collabora con vari stakeholder per implementare azioni di aggiornamento e riqualificazione in tutto il paese.

Il Ministero dell'Istruzione portoghese, attraverso i suoi vari dipartimenti, collabora con altri enti nazionali come l'ANQEP e la "Direção-Geral da Educação" (DGE) per allineare le politiche educative del Portogallo agli obiettivi dello Spazio Europeo dell'Istruzione.

Organizzazioni come il Ministero dell'Istruzione, l'ANQEP, l'IEFP, la DGE e la Confederação Empresarial de Portugal (CIP) – un importante rappresentante dei datori di lavoro in Portogallo – lavorano insieme per garantire che le politiche nazionali siano in linea con gli obiettivi stabiliti nel Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Questi sforzi si concentrano in particolare sul miglioramento dell'accesso all'istruzione e alla formazione, sull'aumento della qualità del lavoro e sulla promozione e il supporto dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) integrandolo nei programmi di formazione professionale, di istruzione e di occupazione.

Il Portogallo ha istituito un solido Piano per l'Implementazione della strategia Garanzia Giovani (Consiglio dei Ministri, 2013) e ha lanciato il sito web [Garanzia Giovani](#) a gennaio 2014. Il portale consente ai partecipanti di registrarsi per la Garanzia Giovani e presenta informazioni sul programma, i servizi e le offerte disponibili. Anche le organizzazioni possono registrarsi per entrare a far parte della rete di fornitori. L'Istituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) svolge un ruolo centrale nel coordinamento di questo programma in Portogallo, offrendo supporto ai giovani attraverso varie opportunità di formazione e lavoro. L'iniziativa coinvolge inoltre la collaborazione di altre entità, comprese autorità regionali e locali, istituzioni educative e aziende.

L'impegno del Portogallo verso l'Alleanza Europea per l'Apprendistato (EAfA) è evidente attraverso la sua partecipazione attiva alle iniziative dell'alleanza e il suo allineamento con gli obiettivi dell'iniziativa. Le istituzioni portoghesi, tra cui l'IEFP e l'ANQEP, partecipano attivamente alle attività della EAfA, organizzando eventi, condividendo buone pratiche e collaborando con altri paesi europei per migliorare i sistemi di apprendistato.

Inoltre, secondo la pagina della Commissione Europea dedicata alla EAfA, 475 organizzazioni in tutta Europa si sono impegnate a migliorare le loro offerte di apprendistato, di cui 24 sono istituzioni portoghesi.

Dal 2018, il Portogallo ha compiuto notevoli progressi nell'implementazione del Quadro Europeo per Tirocini di Qualità ed Efficaci (EFQEA), includendo la piena applicazione di criteri come contratti scritti, retribuzione/compensazione, componenti in contesto lavorativo, protezione sociale e garanzia di qualità. Tuttavia, permangono delle sfide, in particolare nel supporto finanziario alle aziende e nei percorsi flessibili per gli apprendisti. Degno di nota è il fatto che l'IEFP finanzia la mobilità internazionale per gli apprendisti nel periodo 2021-2027, con l'obiettivo di rafforzare la qualità degli apprendistati e garantire un migliore monitoraggio dei laureati.

Infine, la Commissione per l'Uguaglianza nel Lavoro e nell'Occupazione (CITE) ha proposto, nel giugno 2020, strumenti per combattere la segregazione di genere nelle scelte professionali, sfidando gli stereotipi di genere (Commissione Europea, 2021).

Sviluppi chiave in Portogallo includono:

- Il progetto “Learning Gives Employment”, che si sta espandendo ad altri settori come quello automobilistico, delle costruzioni e del tessile.
- L’impegno dell’IEFP a migliorare la qualità degli apprendistati attraverso misure come la creazione della Rete di Partner d’Eccellenza per gli Apprendistati e la promozione degli apprendistati tramite campagne
- L’ANQEP ha lanciato un bando pubblico a giugno 2020 per aggiornare il catalogo nazionale delle qualifiche, influenzando le future riforme del sistema di apprendistato.

In Portogallo, l’attuazione del Quadro Europeo per la Garanzia della Qualità nell’Istruzione e Formazione Professionale (EQAVET) è supervisionata dall’Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP). In qualità di Punto di Riferimento Nazionale (NRP) per l’EQAVET, l’ANQEP garantisce che le istituzioni di istruzione e formazione professionale (VET) siano allineate agli standard europei di garanzia della qualità fornendo linee guida, strumenti e supporto per la loro applicazione.

Il quadro EQAVET è integrato nelle politiche e nella legislazione nazionali del Portogallo. Il Decreto-Legge n. 92/2014 e le sue modifiche stabiliscono il quadro di governance per il VET, integrando i principi dell’EQAVET nel Sistema Nazionale delle Qualifiche (Ministero dell’Istruzione e della Scienza, 2014). Ciò assicura che tutti i fornitori di VET, inclusi i corsi di apprendistato e altri programmi professionali, implementino meccanismi interni di garanzia della qualità basati sugli indicatori EQAVET. L’attuazione dell’EQAVET in Portogallo prevede un forte focus sul monitoraggio e la valutazione. L’ANQEP raccoglie e analizza dati sulla progressione degli studenti, sui tassi di completamento e sull’occupabilità dei diplomati, garantendo che i programmi di formazione professionale preparino efficacemente gli studenti per il mercato del lavoro. Il Sistema di Garanzia della Qualità per le Scuole Professionali assicura inoltre la conformità agli standard EQAVET, conducendo audit e valutazioni regolari delle istituzioni VET.

Un aspetto chiave dell’EQAVET in Portogallo è il miglioramento continuo e il coinvolgimento degli stakeholder. L’ANQEP collabora con datori di lavoro, partner e fornitori di istruzione per perfezionare i programmi VET, garantendo che soddisfino le esigenze in evoluzione del mercato del lavoro. Il Portogallo partecipa attivamente anche alla collaborazione internazionale e alla reportistica dell’UE nel quadro dell’EQAVET. L’ANQEP partecipa a revisioni tra pari e scambi di *best practices* con altri paesi europei, garantendo che il sistema VET portoghese sia allineato agli sviluppi europei. Inoltre, l’agenzia riferisce alla Commissione Europea sui progressi e sulle misure adottate per migliorare la garanzia della qualità nell’istruzione professionale.

Confronto tra paesi

I dati e la letteratura disponibili posizionano l’apprendimento basato sul lavoro come una componente essenziale dei sistemi di istruzione e formazione professionale, e ciascuno dei

quattro paesi - Irlanda, Italia, Malta e Portogallo - ha sviluppato un proprio approccio per integrare il WBL nei propri quadri di istruzione e formazione, in particolare negli IIS (per maggiori informazioni si rimanda alla sezione successiva). Le politiche e le strutture in vigore riflettono le diverse esigenze e i contesti socioeconomici di ciascun paese, pur essendo in linea con le direttive e i quadri dell'UE.

Governance:

- **Irlanda:** Il Dipartimento dell'istruzione superiore, della ricerca, dell'innovazione e della scienza definisce le politiche per i settori dell'istruzione superiore (HE), dell'istruzione continua (FE) e della ricerca in Irlanda. Nel settore dell'istruzione superiore, l'Autorità per l'istruzione superiore è l'organismo statutario di pianificazione e sviluppo per il settore HE. Il settore dell'istruzione superiore in Irlanda è composto da università, università tecnologiche e istituti di tecnologia, che rilasciano qualifiche NFQ per i loro programmi di studio. Nel settore dell'istruzione superiore e dell'istruzione volontaria, SOLAS sostiene i consigli di formazione educativa per fornire opportunità di apprendimento basato sul lavoro (WBL) ai propri studenti. Quality and Qualifications Ireland (QQI), l'agenzia statale responsabile della garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione continua e dell'istruzione superiore in Irlanda, fornisce linee guida e orientamenti a tutti i settori dell'istruzione in linea con il Quadro Nazionale delle Qualifiche (NFQ), garantendo così che tutte le qualifiche siano riconosciute a livello nazionale e internazionale. Nel settore dell'istruzione superiore, gli istituti di istruzione superiore sono gli organismi che rilasciano i titoli per tutti i programmi con WBL, mentre nel settore dell'istruzione continua l'organismo che rilascia i titoli è il QQI.
- **Italia:** il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dell'Istruzione e del Merito, i governi regionali, l'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE), l'Istituto Nazionale di Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) e l'Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema Educativo e Formativo (INVALSI) regolano il WBL, con le autorità regionali che svolgono un ruolo chiave nella pianificazione e nell'attuazione dei programmi.
- **Malta:** l'Autorità maltese per l'istruzione superiore e continua (MFHEA), il Ministero dell'Istruzione, dello Sport, della Gioventù, della Ricerca e dell'Innovazione (MEYR) e Jobsplus sono responsabili della governance e della garanzia della qualità del WBL.
- **Portogallo:** il WBL è supervisionato dall'Istituto per l'occupazione e la formazione professionale (IEFP), dall'Agenzia nazionale per le qualifiche e l'istruzione professionale (ANQEP) e dal Ministero dell'Istruzione.

Politiche chiave:

- **Irlanda:** Le politiche che hanno un impatto sull'istruzione superiore includono la Strategia per l'istruzione e la formazione superiore (FET) 2020-2024, la "Strategia di trasformazione dell'apprendimento 2022-2024" di SOLAS e il Piano d'azione per l'apprendistato, che si concentrano sull'aumento delle iscrizioni all'apprendistato e

sull'apprendimento permanente. Nello sviluppo delle politiche relative all'istruzione superiore, un ruolo determinante è svolto dalla Strategia nazionale per l'istruzione superiore fino al 2030, dalla Strategia nazionale per le competenze 2025 e dalle politiche in materia di competenze e coinvolgimento attuate attraverso iniziative quali l'Iniziativa per il capitale umano, Springboard+ e il Fondo per il progresso tecnologico.

- **Italia:** il Piano nazionale di ripresa e resilienza, il sistema duale e il [Programma nazionale per i giovani, le donne e il lavoro 2021-2027](#) mirano a migliorare l'occupabilità dei giovani, l'istruzione professionale e l'adeguamento dell'istruzione e della formazione al mondo del lavoro.
- **Malta:** la legge sull'apprendimento basato sul lavoro e l'apprendistato (2018), il MQF e le strategie nazionali come la Strategia nazionale per l'apprendimento permanente 2023-2030 guidano le politiche di WBL.
- **Portogallo:** la legge portoghese sull'apprendistato, il Patto per le competenze e le riforme dell'istruzione professionale si concentrano sul miglioramento dell'accesso all'apprendimento basato sul lavoro e sull'allineamento con l'Agenda europea delle competenze.

Allineamento all'UE:

- **Irlanda:** le politiche di WBL sono in linea con l'Agenda europea delle competenze, l'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA) e il Quadro europeo delle qualifiche (EQF), facilitando la mobilità delle competenze tra i paesi dell'UE.
- **Italia:** l'Italia segue il Quadro europeo per un apprendistato di qualità ed efficace (EFQEA) e partecipa all'Alleanza europea per l'apprendistato, integrando le politiche dell'UE in materia di apprendistato e istruzione professionale.
- **Malta:** Malta aderisce alle linee guida EFQEA ed Erasmus+, garantendo che le pratiche dell'apprendimento basato sul lavoro soddisfino gli standard di qualità dell'UE e sostengano le opportunità di apprendimento transfrontaliero.
- **Portogallo:** Il Portogallo partecipa attivamente all'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA), all'EQAVET e si allinea all'Agenda europea per le competenze per migliorare gli standard di istruzione e formazione professionale.

Garanzia della qualità:

- **Irlanda:** La garanzia della qualità per tutti i programmi, compresi quelli WBL o quelli che incorporano l'apprendimento basato sul lavoro, è gestita dall'ente di certificazione competente secondo le linee guida del QQI; nell'istruzione superiore si tratta dell'università, dell'università tecnologica o dell'istituto di tecnologia che segue le linee guida del QQI, mentre nel settore dell'istruzione superiore la garanzia della qualità è gestita attraverso il QQI, l'agenzia statale responsabile della promozione della qualità, dell'integrità e della reputazione del sistema di istruzione superiore e continua irlandese. Tutte le qualifiche sono mappate secondo l'NFQ per garantire che siano riconosciute a livello nazionale e internazionale.

- **Italia:** l'INAPP, in qualità di punto di riferimento nazionale EQAVET, svolge attività di promozione, attuazione e sviluppo del quadro europeo di garanzia della qualità; ricerca e studi relativi alle metodologie di garanzia della qualità e all'adozione di strumenti di garanzia della qualità pertinenti, quali l'autovalutazione e la revisione tra pari.
- **Malta:** Il MFHEA supervisiona la garanzia della qualità del WBL attraverso le Linee guida 2023, assicurando che il WBL sia monitorato, guidato e valutato secondo gli standard dell'UE.
- **Portogallo:** L'ANQEP garantisce la qualità della formazione professionale, compreso il WBL, attraverso l'adesione all'EQAVET e alla legislazione nazionale che integra i meccanismi di garanzia della qualità nei programmi di formazione.

Focus settoriale:

- **Irlanda:** il WBL è incentrato sull'istruzione professionale, l'istruzione superiore e l'istruzione universitaria in tutti i settori, compresi la tecnologia, il settore biofarmaceutico, le competenze verdi, le competenze digitali, compresa l'intelligenza artificiale e la sua applicazione in ambito aziendale, la conversione delle competenze ICT, l'ambiente costruito sostenibile, l'energia eolica offshore rinnovabile, il settore finanziario e altri settori aziendali come il marketing o la gestione della catena di approvvigionamento, con l'obiettivo di soddisfare le esigenze dell'industria e migliorare l'occupabilità.
- **Italia:** l'Italia punta all'occupazione giovanile e all'istruzione professionale, con particolare attenzione alla riduzione della disoccupazione giovanile e al miglioramento delle competenze per favorire la transizione al mercato del lavoro, integrando il WBL attraverso il sistema di apprendimento duale.
- **Malta:** il WBL a Malta si concentra sul miglioramento delle competenze digitali e verdi, affrontando la transizione del paese verso tali settori.
- **Portogallo:** il sistema WBL portoghese dà priorità alla formazione professionale, in particolare nelle competenze verdi, e mira a sostenere lo sviluppo sostenibile attraverso esperienze di apprendimento pratico.

Sfide:

- **Irlanda:** l'implementazione dei programmi di apprendimento basato sul lavoro può variare, poiché non esiste un approccio standard concordato per la loro attuazione; di conseguenza l'efficacia degli interventi WBL è influenzata dal livello di coinvolgimento e dalla capacità delle parti coinvolte (industria e IIS o FET).
- **Italia:** Esistono sfide relative al divario di competenze, all'allineamento tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro, all'uso efficace dei tirocini e al sottoutilizzo degli apprendistati.
- **Malta:** L'efficacia del WBL è influenzata dal coinvolgimento delle parti interessate e dalla necessità di rafforzare le capacità all'interno delle istituzioni educative e dei datori di lavoro.

- **Portogallo:** Il sostegno finanziario alle aziende, in particolare ai piccoli datori di lavoro, e la garanzia della parità di genere nell'istruzione professionale rimangono sfide continue.

In conclusione, l'approccio di ciascun paese al WBL è in linea con le direttive dell'UE, ma è modellato dal proprio contesto socioeconomico. L'Irlanda si concentra su tirocini, stage, apprendistato e apprendimento permanente, il Portogallo si concentra sull'apprendimento permanente e sui programmi di apprendistato, Malta dà la priorità alla collaborazione con i datori di lavoro e le istituzioni educative, mentre le riforme italiane mirano ad affrontare la disoccupazione giovanile e a creare percorsi di accesso al mercato del lavoro attraverso modelli di istruzione duale. I quadri di garanzia della qualità come EQAVET ed EFQEA sono fondamentali per mantenere standard elevati in tutti i paesi, garantendo che il WBL rimanga pertinente ed efficace nello sviluppo delle competenze necessarie per le economie future.

Best practices nel WBL

Ai fini della presente ricerca, sono stati individuati almeno 3 casi di *best practices* nel WBL in ciascun paese del consorzio. Di seguito è riportata una panoramica di ciascuna *best practice*:

Best practices individuate in Irlanda

1. **Programmi di tirocinio della TU Dublin (Facoltà di Economia).** Ogni anno vengono offerte opportunità di tirocinio a migliaia di studenti in molti programmi della Technological University Dublin e molti di questi intraprendono opportunità di WBL nella Facoltà di Economia. Gli studenti intraprendono un tirocinio nel terzo anno del loro corso di laurea quadriennale (Livello 8 del NFQ), della durata compresa tra 15 settimane e 6 mesi, in programmi che includono lauree come BSc (Hons) in Marketing, BA (Hons) in Marketing Digitale, BBS (Hons) in International Business, tutti programmi di livello 8 del NFQ. L'obiettivo è quello di fornire agli studenti competenze pratiche sul posto di lavoro, migliorare la loro occupabilità e stabilire forti legami con il mondo del lavoro.

Pratiche chiave e loro impatto

Pre-tirocinio

- Fondamentale per la preparazione degli studenti prima del tirocinio è un modulo pre-tirocinio, supportato da varie risorse e servizi con il sostegno dell'ufficio di orientamento professionale, progettato per sviluppare le competenze WBL degli studenti, come le capacità di sostenere un colloquio e la preparazione del CV. Il modulo pre-tirocinio, in molti casi, è un prerequisito che gli studenti devono superare per poter accedere al tirocinio. Alcuni programmi, tra cui quello del marketing digitale, includono strumenti basati sull'intelligenza artificiale per la preparazione di colloqui simulati, garantendo agli studenti di acquisire esperienza e sicurezza. Inoltre, viene enfatizzata l'interazione con il settore prima dell'inserimento, al fine di familiarizzare gli studenti con il contesto industriale più ampio e garantire in anticipo un maggior numero di tirocini.
- Starter Pack: il docente distribuisce uno starter pack agli studenti che parteciperanno al tirocinio. Questo pacchetto include una descrizione del modulo, informazioni sul programma e i requisiti ECTS per il WBL.
- Le sessioni di mindfulness offerte dalla TU Dublin si sono dimostrate efficaci nell'aiutare gli studenti a gestire lo stress e l'ansia prima e durante i tirocini.
- Coinvolgimento di ex studenti come mentori e modelli di riferimento: come best practice, gli studenti che hanno già completato tirocini WBL sono invitati dai docenti a condividere le loro intuizioni, esperienze e lezioni apprese con gli

studenti attuali che stanno per intraprendere i propri tirocini. Ciò migliora la preparazione degli studenti al tirocinio e li motiva, riducendo così l'incertezza.

Tirocinio

- Contratto di lavoro e registro:
 - a. Viene firmato un contratto di lavoro tra lo studente e il datore di lavoro per formalizzare le responsabilità e mantenere la responsabilità del tirocinio
 - b. Durante il tirocinio gli studenti compilano un registro che consente ai docenti di identificare tempestivamente eventuali problemi e di monitorare i progressi degli studenti.
- Durante i tirocini, chiamate di controllo regolari consentono ai docenti di valutare i progressi degli studenti e affrontare tempestivamente eventuali difficoltà.
- Riunioni tripartite: alcuni programmi prevedono una riunione tripartita, ovvero un incontro strutturato tra lo studente, il supervisore universitario e il mentore sul posto di lavoro per definire le aspettative e valutare l'esperienza di apprendimento complessiva.
- Coinvolgimento del settore e presentazioni di showcase: i partner del settore sono incoraggiati a tornare alla fine dei tirocini per valutare i contributi degli studenti, promuovendo relazioni più solide tra il mondo accademico e quello industriale. Le presentazioni consentono agli studenti di mostrare il proprio lavoro in loco e online, rafforzando l'apprendimento e i legami con l'industria.
- Valutazione delle prestazioni e etichetta professionale: gli studenti sono sottoposti a valutazioni delle prestazioni da parte dei loro datori di lavoro. Inoltre, sono incoraggiati a inviare un messaggio di ringraziamento ai loro manager, facilitando così le relazioni professionali a lungo termine. Ciò è fortemente incoraggiato in tutti i programmi della TU Dublin.

2. **Università di Limerick Co-Op.** Il tirocinio universitario presso l'Università di Limerick (UL) è gestito da un'unità centrale denominata Cooperative Education & Careers Division (Divisione per l'istruzione cooperativa e le carriere) dell'UL e viene chiamato programma di istruzione cooperativa, più comunemente noto come "Co-op". Il Co-op è ben consolidato e considerato fondamentale per la filosofia educativa dell'UL. Adotta un approccio centralizzato per i tirocini, garantendo che questi ultimi siano gestiti in modo efficiente come parte integrante dell'esperienza degli studenti e del loro progresso accademico. I tirocini hanno una durata minima di 6 mesi e sono accreditati accademicamente per 60 crediti ECTS. Il Co-op ospita oltre 2.000 studenti provenienti da 56 corsi di laurea in economia, scienze, informatica, ingegneria, arti, scienze umane, scienze sociali e arti dello spettacolo.

I vantaggi del programma Co-op includono legami organizzati e consolidati tra l'università e l'industria e una gestione efficiente ed economica dei tirocini in tutti i programmi accademici, che porta a ottimi risultati per i laureati (Università di Limerick, 2025).

L'ufficio INTRA (INtegrated TRaining) della Dublin City University (DCU) è strutturato in modo simile e gestisce il programma di tirocini della DCU. Fornisce un approccio integrato al tirocinio per offrire un'esperienza nel mondo reale che migliora le competenze dei laureati in termini di occupabilità (DCU, 2025).

3. **Programma nazionale di apprendistato.** L'apprendistato è un programma di istruzione e formazione che combina e alterna formalmente l'apprendimento sul posto di lavoro con l'apprendimento in un centro di istruzione o formazione. Tale modello è ben consolidato ed è compreso a livello internazionale. La figura 3 offre una panoramica del programma di apprendistato in Irlanda, aggiornata a dicembre 2024. Il programma di apprendistato in Irlanda è stato ora ampliato per includere apprendisti in settori non tradizionali, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, assicurazioni, marketing digitale, contabilità, finanza e vendite.



Figura 3: Panoramica degli apprendistati in Irlanda, dicembre 2024 (Solas, 2024)

Consentire agli studenti di intraprendere diversi percorsi verso l'occupazione è stato un risultato importante e un esempio di come applicare con successo le *best practices* nei settori tradizionali dell'apprendistato alle aree aziendali.

4. **Modello “Learn and Work” della TU Dublin.** Il corso “Learn+Work” della TU Dublin in Strumentazione di processo e automazione fornisce un flusso di talenti qualificati, richiesti e pronti per il lavoro nei settori STEM attraverso partnership industriali.
- Il programma unisce i punti di forza dell'istruzione universitaria con tirocini lavorativi in stile apprendistato. Questo corso è progettato specificamente per formare laureati pronti per il lavoro nel minore tempo possibile.
 - Ogni anno, gli studenti dividono il loro tempo tra blocchi di studio a tempo pieno all'università e periodi significativi di tirocinio retribuito presso i partner industriali.

Tabella 6: Struttura del corso Learn + Work

Anno	Settembre-Gennaio (Sem 1)	Febbraio-Maggio (Sem 2)	Maggio-Agosto (Sem 3)
1	College 5 giorni a settimana	College 5 giorni a settimana	Tirocinio in azienda 5 giorni a settimana
2	College 5 giorni a settimana	College 1 giorno a settimana; Tirocinio in azienda 4 giorni a settimana	Tirocinio in azienda 5 giorni a settimana
3	College 5 giorni a settimana	College 1 giorno a settimana; Tirocinio in azienda 4 giorni a settimana	Tirocinio in azienda 5 giorni a settimana

Feedback dei partner industriali:

“Abbiamo accesso a laureati che arrivano fin dal primo giorno con un elevato livello di esperienza nel settore. Grazie al loro tirocinio triennale presso la nostra azienda, sono già integrati nella cultura della nostra organizzazione, comprendono come lavoriamo e cosa significa lavorare in un ambiente stimolante”.

L'allegato 1 contiene una tabella dettagliata delle *best practices* individuate in Irlanda.

Best practices individuate in Italia

1. **“Doppio apprendistato: istruzione superiore e ricerca”**, questa *best practice* consiste in un doppio apprendistato per l'istruzione superiore e la ricerca sviluppato dalla facoltà di ingegneria dell'Università dell'Aquila (UnivAQ) e da Enel. Fondata nel 1962, Enel è la più grande azienda elettrica italiana e ha sempre contribuito al suo sviluppo economico e sociale. Un gruppo di 11 studenti frequentanti il secondo anno di un corso di laurea magistrale in ingegneria elettrica viene assunto da Enel con un contratto di apprendistato per acquisire esperienza diretta nel campo della produzione e distribuzione di energia elettrica. UnivAQ ed Enel hanno creato un curriculum integrato con nozioni che rispondono alle attuali esigenze del mondo manifatturiero, della transizione energetica e della digitalizzazione dei processi lavorativi. Il programma alterna lezioni e studio in aula alla formazione tecnico-professionale svolta direttamente in fabbrica e gli studenti saranno affiancati da un tutor di UnivAQ e da uno di Enel. A partire dall'anno accademico 2023/2024, 15 studenti del secondo anno del corso di laurea magistrale in Ingegneria Elettrica alterneranno lezioni e studio alla formazione tecnico-professionale in azienda.

L'obiettivo principale della prima edizione era quello di sviluppare una comprensione pratica e approfondita dei processi e delle tecnologie nel settore energetico, altamente competitivo e molto dinamico. Per Enel l'iniziativa mira a trasmettere nuove competenze, ma è anche in linea con l'impegno del Gruppo a fornire una formazione di qualità. Enel intende ispirare i giovani accrescendo la loro consapevolezza delle innumerevoli opportunità nel settore energetico e attrarre i migliori talenti. L'obiettivo della seconda edizione è, infatti, quello di ottenere un titolo universitario arricchito da contenuti formativi altamente professionalizzanti.

Non sono state riscontrate difficoltà nell'attuazione del programma. L'unico aspetto critico riguarda il fatto che il numero dei partecipanti è diminuito da 15 a 11 rispetto alla prima edizione del progetto che si è svolta nel 2023. La reputazione di Enel può essere considerata un facilitatore nell'attuazione della pratica, data la sua attrattività come datore di lavoro. L'impatto principale osservato è che gli studenti acquisiscono conoscenze pratiche nel loro campo di lavoro prima di completare gli studi. Enel, d'altra parte, è stata in grado di attrarre e selezionare risorse eccellenti che sono già state formate con competenze specifiche.

Nell'ottobre 2025 sarà pubblicata la terza edizione del programma sperimentale di Apprendistato nell'Istruzione Superiore e nella Ricerca. Enel offrirà a 15 studenti l'opportunità di avviare un rapporto di lavoro come apprendisti contemporaneamente al completamento dell'ultimo anno del Master in Ingegneria Elettrica. Il programma di apprendistato si sviluppa attraverso l'alternanza tra la frequenza delle lezioni all'Università e la presenza in Azienda per la formazione tecnico-professionale e per avviare contemporaneamente un'esperienza lavorativa coerente con gli studi svolti, in un contesto lavorativo dinamico, che consente l'acquisizione di competenze immediatamente spendibili sul lavoro.

2. **“Eunice - European University”**. L'Università di Catania fa parte del progetto Eunice - “The European University of Customised Education”, finanziato dal programma Erasmus+ dal 2020 al 2023 (primo bando) e poi dal 2023 al 2027 (secondo bando). Il consorzio è composto da dieci università europee, tra cui, oltre all'Università di Catania, l'Università Tecnica di Brandeburgo (Germania), l'Università Politecnica dell'Alta Francia (Francia), l'Università Tecnologica di Poznan (Polonia, coordinatrice), l'Università di Mons (Belgio), l'Università della Cantabria (Spagna), l'Università di Vaasa (Finlandia), l'Università del Peloponneso (Grecia), l'Istituto Politecnico di Viseu (Portogallo) e l'Università di Karlstad (Svezia).

L'obiettivo principale è la creazione di alleanze transnazionali tra istituti di istruzione superiore provenienti da tutta l'UE, che si uniscono a beneficio di studenti, docenti, enti pubblici e aziende. L'Università di Catania entra a far parte delle nuove 24 Università Europee, alleanze transnazionali tra istituti di istruzione superiore di tutta l'UE che si uniscono a beneficio di studenti, docenti, enti pubblici e aziende. I finanziamenti ottenuti consentiranno di attuare azioni volte a facilitare l'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro e a incoraggiarne la proiezione internazionale.

Gli obiettivi principali del primo bando erano:

- Creazione delle basi: una strategia a lungo termine in cui l'istruzione di qualità incontra la ricerca, l'innovazione, la società e l'industria;
- Creare un campus EUNICE: uno spazio interuniversitario unico nel suo genere, dove studenti e personale sono stimolati dalla mobilità, da programmi di studio personalizzati (orientati agli studenti) e da attività basate sul lavoro;
- Identità europea basata sulla diversità culturale e linguistica;
- Creare ponti tra studenti, ricercatori, partner industriali e attori della società: attraverso la ricerca industriale e la formazione orientata alle sfide.

Il secondo invito presenta aspetti innovativi. EUNICE continuerà a sviluppare le proprie attività e a promuovere:

- Lo sviluppo delle [competenze chiave EUNICE](#) e dell'[apprendimento esperienziale](#);
- [Comunità di pratica](#): tra i dipendenti in settori chiave di attività per consentire la risoluzione congiunta dei problemi;
- Revisioni delle politiche e dei processi accademici e amministrativi per consentire l'innovazione tra le istituzioni in termini di iscrizioni, mobilità e sviluppo dei programmi;
- Il rafforzamento dell'[impegno regionale](#) affinché le nostre università abbiano un impatto positivo sull'istruzione, ma anche sul trasferimento delle conoscenze e sulla risposta alle esigenze della società.

L'Università di Catania, con l'obiettivo di facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ha progettato il "Portale EIIIP - Eunice International Internship Portal", incoraggiando la mobilità e i progetti internazionali. Le opportunità sono aperte a studenti universitari, laureandi e laureati, ma anche a giovani iscritti alle scuole superiori, al fine di introdurli al contesto della cooperazione tra il mondo accademico e quello imprenditoriale. Tra le 200 aziende registrate sul portale, l'Università di Catania è associata a: Comune di Catania, Camera di Commercio, Confindustria, Distretto Tecnologico Sicilia Micro e Nano Sistemi, INFN, CSFNSM, CNR, STMicroelectronics, Enel Green Power, Fidia Farmaceutici, SIFI, Medivis, Sasol e Parmalat. Inoltre, grazie al "Portale Internazionale delle Tesi EUNICE", il servizio si estende anche alla possibilità di mobilità internazionale legata a progetti di ricerca di dottorato. Più di 100 professori e ricercatori di varie discipline hanno già manifestato la loro disponibilità ad ospitare studenti di laurea triennale, magistrale e dottorato.

3. **Fase di ingegnerizzazione in STMicroelectronics**". Nel 2021, l'Università di Catania ha firmato un accordo con STMicroelectronics relativo alle attività di formazione e ricerca nel campo dell'elettronica di potenza. ST è un'azienda high-tech globale che crea tecnologie a semiconduttori con oltre cinquemila dipendenti nella città di Catania. Nel 2024, l'azienda ha annunciato un investimento di 5 miliardi di euro per la costruzione di un nuovo impianto di produzione che sarà operativo dal 2026 e che dovrebbe dare lavoro a circa 2.700 nuovi dipendenti.

L'obiettivo della collaborazione è quello di promuovere la formazione accademica e professionale degli studenti attraverso l'organizzazione di corsi multidisciplinari e il coordinamento di progetti di ricerca, tesi di laurea e tirocini post-laurea nel campo dell'elettronica di potenza. Le attività congiunte sono finalizzate alla ricerca di nuovi tipi di applicazioni e allo sviluppo di nuovi dispositivi di potenza utilizzando metodologie innovative sia su materiali attualmente in uso che su materiali nuovi. Inoltre, l'azienda ha finanziato 12 premi di studio, del valore di 8.000 euro ciascuno, a 6 studenti e 6 studentesse dell'Università di Catania iscritti al corso di laurea magistrale in Ingegneria Elettronica per l'anno accademico 2023/2024. Oltre al premio, per tutta la durata degli studi è previsto il tutoraggio da parte del personale tecnico di STMicroelectronics. I vincitori partecipano a incontri di formazione, seguono un piano individuale specifico da concordare con i referenti dell'azienda e potranno svolgere la loro tesi di laurea e/o uno stage negli uffici e nei laboratori di STMicroelectronics.

4. **"STAGE4EU"** è un progetto realizzato dall'INAPP nel 2019, come naturale evoluzione dell'esperienza maturata con il "Manuale dei tirocini in Europa". Si tratta di un'applicazione mobile e di un sito web che offrono un servizio gratuito di pubblicazione di annunci di tirocini presso istituzioni ed enti pubblici nazionali e internazionali,

organizzazioni riconosciute a livello internazionale e aziende multinazionali. Il progetto Stage4eu è cofinanziato dal programma nazionale “Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027”. Il suo gruppo target è composto principalmente da studenti universitari o neolaureati, di età compresa tra i 20 e i 30 anni, ma può includere anche persone più giovani o più anziane. Non sono state riscontrate difficoltà nell'attuazione del programma. L'impatto principale è quello di consentire agli studenti di acquisire competenze professionali in un contesto internazionale, acquisendo competenze trasversali e tecniche, come lo spirito imprenditoriale, la capacità di adattarsi confrontandosi con modelli culturali e organizzativi diversi e, non da ultimo, imparando a parlare correntemente una lingua straniera. Inoltre, è molto probabile, a seconda degli obblighi vigenti in alcuni paesi, che il tirocinio sia retribuito o compensato con benefici quali alloggio, abbonamenti per i trasporti pubblici, buoni pasto, ecc. Inoltre, le aziende avranno a disposizione personale qualificato e formato proveniente da un altro paese.

L'allegato 2 contiene una tabella dettagliata delle *best practices* individuate in Italia.

Best practices individuate a Malta

1. **KNIGHTS (precedentemente nota come Central Mediterranean Business School)**

KNIGHTS si distingue come esempio di eccellenza istituzionale nell'attuazione dell'apprendimento basato sul lavoro a Malta. Presso KNIGHTS, il WBL non è considerato un'esperienza accessoria, ma una componente centrale, strutturata e intenzionale dell'offerta accademica. La scuola definisce il WBL come una forma di apprendimento che si svolge sul posto di lavoro ed è formalmente integrata nei suoi programmi accademici accreditati. Questo modello pedagogico si basa sulla convinzione che il posto di lavoro stesso funga da estensione dell'aula, offrendo agli studenti l'opportunità di applicare le conoscenze teoriche in contesti reali, sviluppando al contempo competenze tecniche e professionali fondamentali.

L'apprendimento basato sul lavoro è integrato in un'ampia gamma di offerte di laurea e post-laurea della KNIGHTS, in particolare al livello 6 (laurea triennale) e al livello 7 (laurea magistrale) del MQF. A seconda della struttura del programma, il WBL costituisce in genere tra i 15 e i 30 crediti ECTS. Gli studenti alternano l'apprendimento in aula e il tirocinio pratico, con la flessibilità necessaria per accogliere sia studenti a tempo pieno che professionisti che lavorano. I tirocini possono essere programmati in modo simultaneo o consecutivo per soddisfare le esigenze sia degli studenti che dei datori di lavoro, sostenendo l'approccio inclusivo e flessibile della scuola all'istruzione superiore.

KNIGHTS collabora con i datori di lavoro dei principali settori economici di Malta, tra cui finanza, contabilità, consulenza aziendale, ICT, ospitalità e marketing. Le partnership strategiche con i principali datori di lavoro, come EY Malta, vengono sviluppate e mantenute attraverso risultati di apprendimento condivisi, valutazioni congiunte e

meccanismi di feedback strutturati. I datori di lavoro sono considerati co-educatori, attivamente coinvolti nella definizione delle aspettative di apprendimento e nella valutazione delle prestazioni degli studenti durante tutto il ciclo di tirocinio.

Una delle principali innovazioni introdotte da KNIGHTS è il modello Sites of Learning, che riconosce formalmente il luogo di lavoro come sede attiva di istruzione accademica. Questo modello garantisce che il contributo dei datori di lavoro sia fondamentale per la progettazione e l'erogazione dei programmi di studio, mantenendo al contempo l'integrità accademica attraverso risultati di apprendimento ben definiti, compiti di riflessione e doppia supervisione da parte sia dei tutor accademici che dei mentori sul posto di lavoro. I risultati dell'apprendimento sono esplicitamente allineati con i descrittori del Malta Qualifications Framework (MQF) e mappati rispetto alle aspettative del settore, garantendo che i laureati siano ben preparati per il mercato del lavoro.

La valutazione del WBL è triangolata e coinvolge le riflessioni degli studenti, il feedback dei datori di lavoro e la valutazione accademica. Agli studenti viene tipicamente richiesto di presentare relazioni, registri o progetti basati sul lavoro, che vengono valutati dai membri della facoltà. I datori di lavoro contribuiscono attraverso moduli di valutazione strutturati, che vengono utilizzati sia durante le revisioni intermedie che finali. Questo metodo promuove l'allineamento, la trasparenza e un impegno più profondo tra le istituzioni accademiche e i partner industriali.

KNIGHTS ha anche affrontato le sfide comuni nell'implementazione del WBL, come la preparazione incoerente dei datori di lavoro e la disponibilità limitata di tirocini in settori di nicchia, sviluppando solide pratiche di formazione e tutoraggio dei datori di lavoro. La scuola sfrutta gli strumenti digitali per monitorare i progressi degli studenti, supportare i tirocini a distanza e facilitare la comunicazione continua tra tutte le parti interessate. Particolare attenzione è riservata agli studenti adulti già occupati, con tirocini adattati per convalidare ed estendere la loro esperienza professionale all'interno di un quadro accademico.

Guardando al futuro, KNIGHTS sta dando priorità all'espansione delle opportunità di WBL in settori emergenti come la sostenibilità, l'innovazione digitale e l'imprenditorialità. L'istituzione sta inoltre intensificando i propri sforzi di internazionalizzazione, inclusa la partecipazione ai partenariati Erasmus+, e sta investendo in piattaforme digitali per il monitoraggio dei tirocini e la valutazione sulle prestazioni. KNIGHTS ambisce a svolgere un ruolo attivo nella definizione di un quadro nazionale WBL e a contribuire al più ampio dialogo politico sull'integrazione tra istruzione e industria a Malta.

Come modello olistico che combina rigore accademico, rilevanza sul posto di lavoro e adattabilità istituzionale, KNIGHTS rappresenta un esempio di best practice nella realizzazione del WBL e funge da caso replicabile per altre istituzioni a Malta e nell'UE.

2. **EY Malta** rappresenta un solido modello di WBL guidato dai datori di lavoro a Malta. Il suo approccio è saldamente radicato nella convinzione che il WBL colmi il divario tra le conoscenze accademiche e la preparazione professionale nel mondo reale. In EY, il WBL è definito come un'esperienza di apprendimento strutturata e pratica, integrata direttamente nell'ambiente operativo dell'azienda. Gli studenti che partecipano ai programmi WBL di EY non sono semplici osservatori, ma vengono trattati come membri attivi del team, contribuendo agli impegni con i clienti e sviluppando al contempo le competenze tecniche e trasversali essenziali per avere successo nel settore dei servizi professionali.

Un'iniziativa di spicco è la collaborazione di EY Malta con KNIGHTS nell'ambito del programma ACCA Accelerated Work Study Programme di livello 7 MQF, in cui gli studenti conseguono contemporaneamente una laurea in Contabilità e Finanza e completano la qualifica ACCA mentre lavorano presso EY. Questo modello a doppio binario garantisce l'eccellenza accademica e l'applicazione pratica in tandem. EY offre anche tirocini formali e programmi per laureati in diversi dipartimenti, quali fiscalità, revisione contabile, rendicontazione finanziaria e servizi di consulenza. Questi tirocini sono rivolti a studenti con background in economia, informatica e finanza, e i partecipanti sono trattati come professionisti junior fin dal primo giorno.

Ciò che distingue il modello di EY è il suo sistema di mentoring e feedback a più livelli. A ogni studente WBL viene assegnato un consulente responsabile dei controlli regolari e del monitoraggio delle prestazioni, integrato dalla supervisione quotidiana dei membri del team di coinvolgimento. I progressi vengono monitorati utilizzando gli strumenti di gestione delle prestazioni globali di EY e allineati ai requisiti di esperienza pratica (PER) dell'ACCA. Ciò garantisce che gli studenti siano valutati in base a parametri professionali in aree quali la risoluzione dei problemi, il giudizio etico, la comunicazione e il lavoro di squadra.

La collaborazione di EY con istituzioni accademiche come KNIGHTS si basa sull'allineamento reciproco dei programmi di studio. L'azienda è direttamente coinvolta nella definizione dei contenuti del programma, nella determinazione della durata del tirocinio e nella garanzia che le valutazioni accademiche riflettano le esigenze pratiche del settore. Questa co-progettazione assicura che gli studenti acquisiscano le competenze richieste all'interno delle linee di servizio di EY, mantenendo al contempo l'integrità accademica.

Gli studenti WBL sono considerati una risorsa preziosa ai team di EY, in quanto apportano nuove prospettive e contribuiscono in modo significativo alla soddisfazione dei clienti. Molti di loro, già familiarizzati con la cultura e gli standard di performance di EY, passano a ruoli a tempo pieno dopo la laurea. Per EY, il WBL sostiene anche il suo percorso di sviluppo dei talenti a lungo termine, aiutando l'organizzazione a identificare e formare i futuri professionisti in linea con i suoi valori.

Nonostante il successo del modello, EY riconosce alcune sfide, in particolare il bilanciamento delle esigenze di formazione con le richieste dei clienti durante i periodi di picco. Queste sfide vengono affrontate assicurando che gli studenti WBL siano inseriti in team dotati di risorse adeguate e ricevano una graduale esposizione a compiti complessi. EY mantiene inoltre la coerenza nel tutoraggio attraverso la formazione dei consulenti e processi di inserimento strutturati.

EY Malta continua a innovare in risposta all'evoluzione degli ambienti di lavoro. L'azienda utilizza strumenti digitali come Microsoft Teams e le piattaforme di apprendimento globali di EY per supportare i tirocini ibridi, in particolare dopo il COVID. Inoltre, EY sta espandendo l'apprendimento basato sul lavoro in settori emergenti come l'ESG (Environmental, Social, and Governance), le tecnologie di audit basate sull'intelligenza artificiale e la consulenza sulla sostenibilità. Ciò è in linea sia con le priorità nazionali che con gli obiettivi di trasformazione globale di EY.

Nel complesso, l'approccio di EY Malta si distingue come best practice per la sua profondità di integrazione, l'impegno nel mentoring, l'allineamento con i quadri accademici e professionali e l'innovazione lungimirante. Offre un modello di datore di lavoro replicabile per altri paesi che cercano di colmare il divario tra istruzione e occupazione attraverso esperienze WBL strutturate e di grande impatto.

3. **JA Malta** è un esempio di modello dinamico e inclusivo di WBL basato sull'imprenditorialità giovanile e sull'educazione esperienziale. In qualità di organizzazione senza scopo di lucro, incentrata sulla preparazione dei giovani al mondo del lavoro, JA Malta definisce l'apprendimento basato sul lavoro come un approccio strutturato che integra l'apprendimento in aula con esperienze pratiche in ambienti di lavoro reali o simulati. Tale filosofia è alla base dei programmi principali dell'organizzazione, che mirano a fornire agli studenti competenze pratiche, mentalità imprenditoriale e preparazione al mondo del lavoro.

Al centro del modello WBL di JA Malta c'è il suo programma di punta, il Company Programme, in cui gli studenti delle scuole secondarie formano e gestiscono le loro mini-imprese nel corso di un anno accademico. In questo programma, gli studenti assumono diversi ruoli, dalla gestione della produzione al marketing e alla finanza, e gestiscono le loro aziende come vere e proprie imprese. L'esperienza è supportata da mentori volontari provenienti dal mondo imprenditoriale che guidano i team di studenti attraverso il brainstorming, la pianificazione, le operazioni e le decisioni finanziarie. Questo tutoraggio non solo sviluppa competenze tecniche, ma rafforza anche la fiducia, la resilienza e la leadership.

JA Malta organizza anche Leaders for a Day, un'iniziativa in cui gli studenti affiancano dirigenti senior in vari settori per osservare da vicino la leadership e il processo decisionale. Questa immersione in ambienti professionali aggiunge profondità alla

comprensione degli studenti delle dinamiche del mondo del lavoro e delle responsabilità dei dirigenti. JA Malta sta attualmente lavorando per estendere questa iniziativa a livello nazionale, al fine di garantire un accesso più ampio in tutte le scuole di Malta.

Inoltre, JA Malta contribuisce agli sforzi europei in materia di WBL attraverso la sua partecipazione al progetto Skills4Retail, un'iniziativa transfrontaliera che affronta le esigenze in evoluzione del settore del commercio al dettaglio, con particolare attenzione alle pratiche digitali e sostenibili. Come parte del suo contributo, JA Malta sostiene lo sviluppo di esperienze pratiche di WBL per gli studenti e collabora con le imprese per offrire stage e formazione in linea con le esigenze specifiche del settore.

Un punto di forza fondamentale dell'approccio di JA Malta è il suo modello collaborativo, che considera il WBL una responsabilità condivisa tra educatori, mentori del settore e l'organizzazione stessa. I professionisti sono coinvolti non solo come relatori ospiti, ma anche come co-creatori dei contenuti del programma, facilitatori di workshop di sviluppo delle competenze e mentori a lungo termine. Gli educatori svolgono un ruolo cruciale nell'integrare le esperienze WBL nell'istruzione formale, mentre le aziende contribuiscono con l'accesso a tirocini, sfide della vita reale e tutoraggio.

L'impatto delle iniziative di apprendimento basato sul lavoro di JA Malta è evidente nella crescita personale e professionale dei suoi partecipanti. Gli studenti acquisiscono maggiori capacità comunicative, pensiero imprenditoriale, lavoro di squadra e fiducia in sé stessi. Il loro sviluppo viene monitorato attraverso strumenti come l'Entrepreneurial Skills Pass, una certificazione riconosciuta a livello internazionale che misura sia le competenze trasversali che quelle tecniche acquisite durante il programma.

L'inclusività è un pilastro fondamentale della pratica di JA Malta. L'organizzazione compie sforzi mirati per coinvolgere studenti provenienti da contesti diversi, compresi quelli sostenuti da educatori di supporto all'apprendimento (LSE) o provenienti da contesti socioeconomici svantaggiati. JA Malta coinvolge anche i genitori e i tutori per garantire un ambiente di apprendimento favorevole a tutti i partecipanti. I programmi vengono continuamente migliorati sulla base della valutazione degli studenti, degli educatori e dei partner industriali, garantendone la pertinenza e l'impatto.

La strategia WBL di JA Malta è strettamente allineata alle priorità nazionali e europee. A livello nazionale, le sue attività sostengono la Strategia Nazionale per l'Istruzione 2024-2030 di Malta, in particolare nella promozione di un'istruzione inclusiva e basata sulle competenze. A livello europeo, la programmazione di JA Malta riflette gli obiettivi dell'Anno Europeo delle Competenze 2023, in particolare nel promuovere le competenze digitali, ecologiche e imprenditoriali.

Guardando al futuro, JA Malta mira ad ampliare le sue iniziative e ad approfondire le partnership nei settori dell'istruzione e delle imprese. Gli obiettivi strategici includono l'espansione del Programma Aziendale e di Leaders for a Day, l'ampliamento della

portata dei tirocini e la creazione di un Centro di Eccellenza in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e la Fondazione HSBC Malta per integrare l'alfabetizzazione finanziaria e imprenditoriale nelle scuole a livello nazionale.

Il modello olistico e inclusivo di WBL di JA Malta lo rende una best practice eccezionale. I suoi programmi offrono esperienze di apprendimento trasformativo che sono scalabili, socialmente responsabili e in linea con gli obiettivi educativi nazionali ed europei.

4. **MFHEA.** L'Autorità maltese per l'istruzione superiore e continua (MFHEA) svolge un ruolo centrale nella definizione, regolamentazione e promozione dell'apprendimento basato sul lavoro a Malta. In qualità di autorità nazionale di regolamentazione dell'istruzione post-secondaria, la MFHEA definisce il WBL come un processo di apprendimento strutturato e formalmente riconosciuto che si svolge in ambienti di lavoro reali e costituisce parte integrante delle qualifiche accreditate. L'Autorità considera il WBL un pilastro fondamentale della strategia nazionale maltese in materia di istruzione e competenze, con l'obiettivo di migliorare l'occupabilità dei laureati, allineare l'apprendimento alle esigenze del mercato del lavoro e rispondere alle lacune di competenze settoriali.

L'impegno della MFHEA nei confronti del WBL è ancorato al suo solido quadro normativo. I programmi accreditati che includono componenti WBL devono essere conformi al Quadro nazionale di garanzia della qualità (NQAF) e al Quadro delle qualifiche maltese (MQF). I fornitori sono tenuti a dimostrare risultati di apprendimento chiari e misurabili, garantire la supervisione da parte di mentori sia accademici che industriali e allineare le valutazioni alle strutture di crediti a livello di programma. Gli standard essenziali includono il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza, i requisiti di protezione dei dati e gli accordi di partnership formali con le organizzazioni ospitanti.

La pubblicazione delle Linee guida 2023 della MFHEA per la garanzia della qualità dei corsi che includono una componente di apprendimento basato sul lavoro rafforza ulteriormente l'impegno di Malta a favore di un WBL strutturato e di alta qualità. Queste linee guida offrono aspettative dettagliate per la progettazione, l'attuazione e la valutazione del WBL e sono concepite per aiutare le istituzioni a mantenere l'integrità accademica abbracciando al contempo la collaborazione con l'industria.

Per garantire che l'offerta di apprendimento basato sul lavoro rimanga pertinente e reattiva, la MFHEA collabora regolarmente con fornitori, datori di lavoro, associazioni industriali ed enti pubblici. Attraverso processi di consultazione durante l'accREDITAMENTO dei programmi, gruppi di lavoro nazionali e monitoraggio del mercato del lavoro, la MFHEA promuove attivamente l'apprendimento basato sul lavoro in settori emergenti come l'innovazione digitale, l'intelligenza artificiale e le tecnologie verdi. I fornitori sono incoraggiati a coinvolgere i datori di lavoro nelle prime fasi della

progettazione dei programmi di studio, favorendo l'allineamento tra i risultati formativi e la realtà del mondo del lavoro.

La MFHEA sostiene anche il riconoscimento dell'apprendimento pregresso (RPL) come potente complemento al WBL. Attraverso le sue linee guida RPL, l'Autorità consente alle persone, in particolare agli studenti adulti e ai professionisti, di convertire l'esperienza lavorativa informale e non formale in crediti accademici. Questo processo amplia l'accesso alle qualifiche e sostiene l'apprendimento permanente attraverso la convalida dell'esperienza nel mondo reale.

In risposta all'evoluzione dei formati di erogazione, la MFHEA garantisce che i tirocini virtuali e ibridi soddisfino gli stessi standard di qualità dei modelli tradizionali di WBL. I fornitori sono tenuti a dimostrare chiaramente come saranno mantenuti il tutoraggio a distanza, il monitoraggio dei progressi e il coinvolgimento. Ciò tutela l'esperienza dello studente e garantisce che le innovazioni nell'apprendimento digitale non compromettano la qualità.

A livello europeo, la MFHEA allinea l'ecosistema WBL di Malta al Quadro europeo delle qualifiche (EQF) attraverso il suo quadro MQF, garantendo la comparabilità e la mobilità delle qualifiche tra gli Stati membri dell'UE. La MFHEA partecipa attivamente a forum politici europei come i gruppi consultivi EQF, ENQA e le iniziative Erasmus+, contribuendo così alla cooperazione internazionale, al benchmarking e all'apprendimento condiviso.

Dal punto di vista della MFHEA, un programma WBL di best practice è caratterizzato da una supervisione strutturata, risultati di apprendimento chiaramente definiti e valutati, un coinvolgimento significativo dei datori di lavoro e flessibilità per soddisfare le diverse esigenze degli studenti. Tali modelli migliorano l'occupabilità, offrono un valore reale ai datori di lavoro e contribuiscono alla resilienza economica nazionale affrontando le carenze di competenze attuali e future.

Guardando al futuro, la MFHEA prevede un quadro nazionale di WBL che integri formalmente il WBL in tutte le qualifiche post-secondarie pertinenti. Sebbene le attuali aspettative siano integrate nel più ampio sistema di accreditamento, la MFHEA riconosce il valore di una strategia nazionale dedicata al WBL. Tale quadro porterebbe a una maggiore standardizzazione, offrirebbe un sostegno strutturato ai fornitori e aumenterebbe la chiarezza e la fiducia tra datori di lavoro e studenti.

Nel suo ruolo sia di regolatore che di promotore delle politiche, la MFHEA esemplifica le migliori pratiche nella governance del WBL, garantendo che la qualità, la pertinenza e la progettazione incentrata sullo studente rimangano in primo piano nei sistemi di istruzione e formazione di Malta.

L'allegato 3 contiene una tabella dettagliata delle *best practices* individuate a Malta.

Best practices individuate in Portogallo

1. Il **“Programa de Estágios Curriculares em Contexto Empresarial (ECCE)”** è attuato dall'Università di Porto (U.Porto), in particolare dalla Facoltà di Scienze (FCUP). Il programma opera a livello aziendale e regionale, promuovendo la collaborazione tra il mondo accademico e le imprese. È stato avviato nel 2006 ed è tuttora attivo.

Il programma ECCE mira a facilitare l'integrazione dei laureati della FCUP nel mercato del lavoro, fornendo loro esperienza pratica in contesti lavorativi reali. Esso incoraggia i tirocinanti ad applicare le loro conoscenze tecniche e scientifiche in ambienti professionali, migliorando al contempo il lavoro di squadra, la gestione del tempo, la comunicazione e la professionalità. Un altro obiettivo è quello di promuovere le competenze e la formazione dei laureati della FCUP nel settore imprenditoriale.

Esso mette in contatto gli studenti dell'U.Porto con le aziende attraverso tirocini, consentendo loro di acquisire esperienza pratica mentre applicano le loro conoscenze accademiche. Inoltre, rafforza la collaborazione tra università e imprese promuovendo l'innovazione e le opportunità di sviluppo professionale. I principali attori coinvolti nell'attuazione sono l'Università di Porto, la Facoltà di Scienze (FCUP), le PMI e le grandi aziende che offrono tirocini. I principali beneficiari del programma ECCE sono gli studenti di master della FCUP.

Il programma è attuato attraverso tirocini, collaborazione tra istituzioni accademiche e imprese e sostegno strutturato e tutoraggio per gli studenti durante i loro tirocini. Il suo successo è stato facilitato dal forte sostegno istituzionale dell'Università di Porto, dalle partnership consolidate con le industrie che garantiscono diverse opportunità di tirocinio e dal coinvolgimento attivo degli studenti e delle aziende.

Una delle principali sfide è stata quella di garantire un numero sufficiente di tirocini per soddisfare la domanda degli studenti. Tale problema è stato affrontato ampliando le partnership industriali e garantendo che sia gli studenti che le aziende traessero beneficio dall'esperienza di tirocinio. Il programma ha avuto un impatto significativo migliorando l'occupabilità dei laureati della FCUP, rafforzando i legami tra il mondo accademico e l'industria e potenziando la collaborazione su ricerche e progetti innovativi tra l'Università di Porto e le aziende partecipanti.

2. Il **“SIQRH - Formação Empresarial Individual – Clusters programme”** è un'iniziativa di formazione aziendale attuata da enti di formazione certificati e finanziata da COMPETE 2030. Tale iniziativa opera a livello nazionale ed è stata lanciata nel 2023, con attività in corso.

Il programma mira a promuovere la qualificazione di imprenditori, manager e lavoratori, aumentando al contempo la produttività e la competitività delle aziende all'interno di

specifici cluster industriali. Ciò viene realizzato attraverso l'attuazione di azioni di formazione mirate, volte a promuovere l'innovazione e a migliorare i processi aziendali.

I principali attori coinvolti nell'iniziativa sono il governo portoghese, che fornisce finanziamenti attraverso COMPETE 2030, enti di formazione certificati e aziende che operano all'interno di specifici cluster. Questi cluster includono calzature e moda, settore automobilistico, architettura, ingegneria e costruzioni (AEC), habitat sostenibile, tecnologia tessile e moda, produtech e ingegneria e utensili. I principali beneficiari del programma sono imprenditori, manager e lavoratori di questi settori.

La formazione viene erogata sia in presenza che online e consiste in interventi in aula, simulazioni pratiche o formazione pratica in un ambiente di lavoro. Il successo dell'attuazione del programma è stato sostenuto dal sostegno finanziario di COMPETE 2030, dal coinvolgimento di enti di formazione certificati e dalla chiara identificazione delle esigenze formative all'interno dei cluster partecipanti.

Una sfida fondamentale nell'attuazione di questa iniziativa è stata l'identificazione delle esigenze formative specifiche di ciascun cluster. Ciò è stato affrontato attraverso diagnosi dettagliate e una stretta collaborazione con le aziende partecipanti per garantire una formazione pertinente e di grande impatto.

Il programma ha avuto un impatto positivo migliorando le competenze della forza lavoro, aumentando la competitività delle aziende nei cluster target e rafforzando la cooperazione tra le imprese e i fornitori di formazione.

3. Il **“programma INNOVATIVE CAR HMI”** è un'iniziativa di collaborazione tra l'Università del Minho e Bosch Car Multimedia Portugal volta a sviluppare sistemi avanzati di interfaccia uomo-macchina (HMI) per l'industria automobilistica. Il programma opera sia a livello regionale che nazionale all'interno di una rete aziendale. Esso è iniziato nel 2015 ed è ancora attivo.

L'iniziativa si concentra sullo sviluppo di soluzioni integrate per i sistemi HMI automobilistici, promuovendo i progressi tecnologici per una mobilità “a zero incidenti” e investendo in settori innovativi quali le comunicazioni veicolo-veicolo (V2V), veicolo-infrastruttura (V2I) e veicolo-pedone (V2P), i sensori e il software intelligente per veicoli. La collaborazione tra l'Università del Minho e Bosch consente lo sviluppo di tecnologie automobilistiche all'avanguardia, compresi nuovi sistemi per la comunicazione tra veicoli, l'intrattenimento e le interfacce utente.

Tra i principali attori figurano l'Università del Minho, Bosch Car Multimedia Portugal e oltre 400 ricercatori e ingegneri che lavorano a 30 progetti relativi all'HMI automobilistico. I destinatari di questa iniziativa sono ricercatori, ingegneri, professionisti dell'industria automobilistica e studenti di discipline legate al settore automobilistico.

L'iniziativa è attuata attraverso attività collaborative di ricerca e di sviluppo, una partnership tra industria e mondo accademico e la modellazione e il collaudo tecnologico. Il suo successo è stato sostenuto da una forte partnership tra il mondo accademico e l'industria, dal sostegno finanziario alle attività di ricerca e sviluppo e da un alto livello di competenza nel settore automobilistico.

Una delle principali sfide nell'attuazione del programma è stata l'integrazione di tecnologie diverse provenienti da più settori, tra cui quello automobilistico, delle telecomunicazioni e del software. Questa sfida è stata affrontata promuovendo una collaborazione efficace tra ricercatori accademici e ingegneri industriali e concentrandosi sulla formazione interdisciplinare.

Il programma ha contribuito a significativi progressi nelle tecnologie HMI automobilistiche, ha rafforzato la competitività globale del Portogallo nel settore automobilistico e ha sostenuto la formazione di una forza lavoro altamente qualificata, specializzata in tecnologie automobilistiche innovative.

L'allegato 4 contiene una descrizione dettagliata delle *best practices* individuate in Portogallo.

Quali sono le lacune e le sfide principali?

Al fine di identificare le lacune e le sfide affrontate da studenti, insegnanti e policy maker nell'accesso, nell'attuazione e nell'applicazione delle iniziative WBL nei 4 paesi analizzati durante questa attività di ricerca, è stato fornito un questionario online e sono state condotte interviste con le parti interessate.

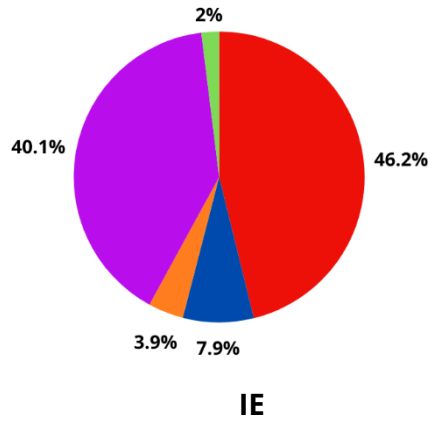
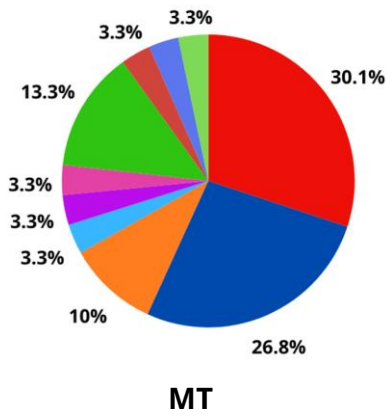
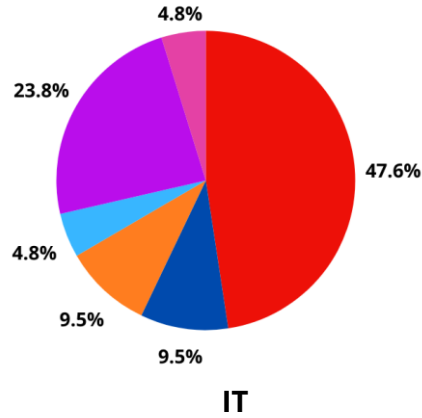
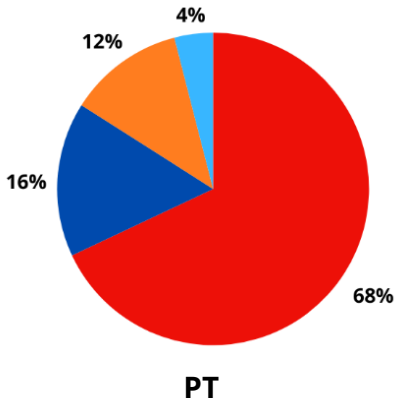
Sono state raccolte in totale 125 risposte, superando il numero target di 100 risposte fissato dal consorzio.

Di seguito è riportata un'analisi dei risultati delle risposte alle 18 domande del questionario online, che include sia una descrizione dei risultati ottenuti sia un'analisi comparativa tra i 4 paesi.

Sono state individuate alcune limitazioni nella ricerca condotta.

- Il sondaggio è stato inviato prima di Natale, periodo identificato come particolarmente intenso per gli studenti e il personale accademico a causa degli esami e delle valutazioni, nonché per l'industria a causa della chiusura dell'anno.
- Nel follow-up con gli stakeholder del settore, è emerso che, pur desiderando partecipare a tale ricerca, non dispongono del tempo necessario per farlo.
- Le risposte sono risultate diverse a seconda di come gli intervistati hanno interpretato le domande poste.

1- Quale categoria ti descrive meglio?



- Rappresentante aziendale
- Personale dell'istruzione superiore
- Professionista della formazione professionale
- Responsabile politico
- Studente o neolaureato
- Amministratore pubblico dell'Unione Europea
- Rappresentante aziendale
- Consulente in risorse umane e apprendimento organizzativo

2- In quale settore/industria lavori principalmente?

Il questionario portoghese ha ottenuto 25 risposte, di cui 17 da personale dell'istruzione superiore, 4 da rappresentanti di aziende, 3 da professionisti della formazione professionale e 1 da ricercatori scientifici. Alla domanda su quale fosse il settore/industria in cui lavorano i partecipanti portoghesi, la maggior parte delle risposte ha indicato l'istruzione superiore, in settori quali energia, istruzione, formazione aziendale, calcio, imballaggi, ingegneria, tessile, media e sanità.

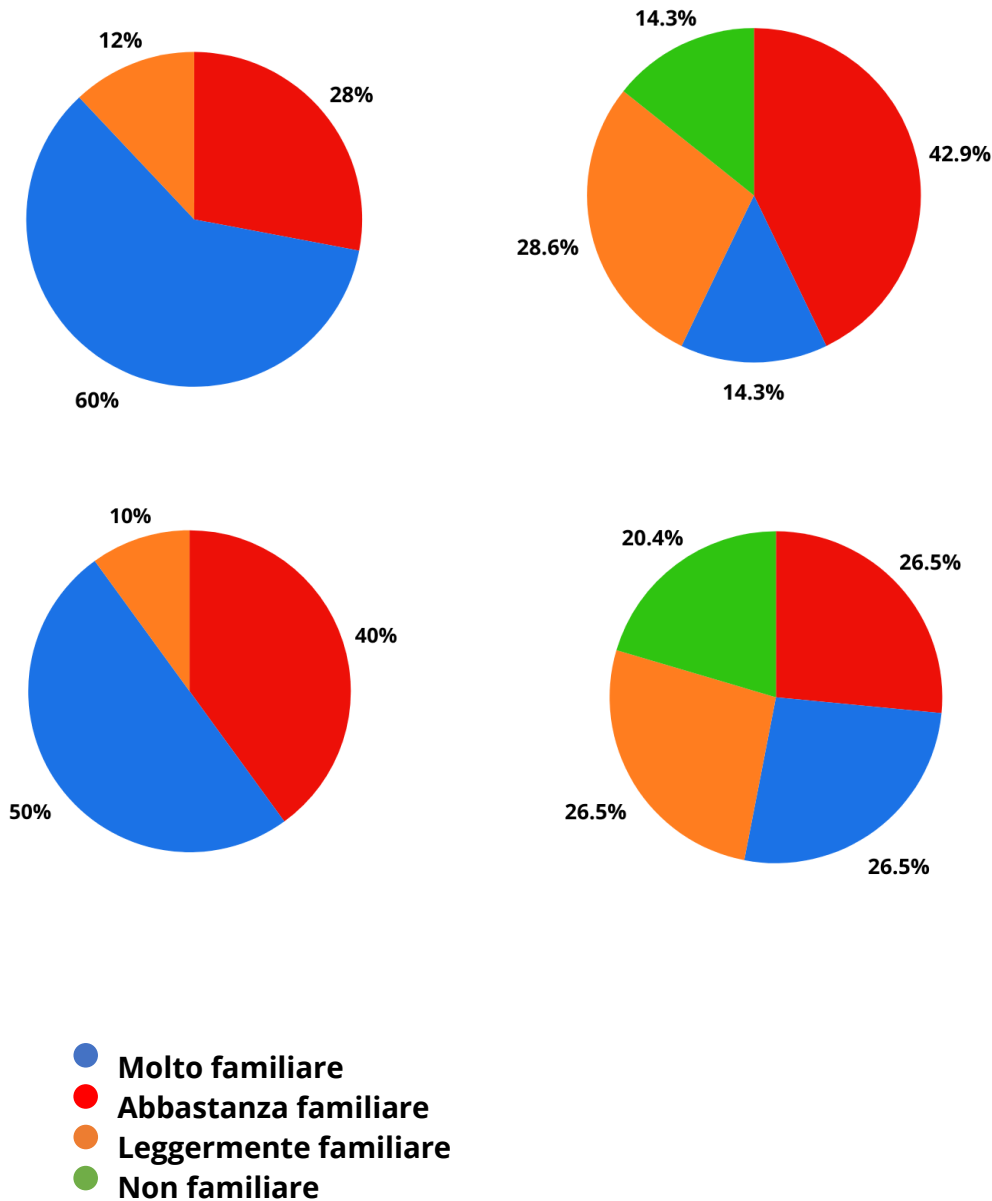
Per quanto riguarda il Portogallo, alla domanda su quale settore/industria fosse quella di appartenenza dei partecipanti, la maggior parte delle risposte ha indicato l'istruzione superiore, in settori quali energia, istruzione, formazione aziendale, calcio, imballaggi, ingegneria, tessile, media e sanità. Questi dati sono confermati dal grafico riportato alla domanda n. 1, in cui è visibile che la maggior parte dei partecipanti appartiene alla categoria "Personale dell'istruzione superiore" (68%). La categoria successiva con il maggior numero di partecipanti (16%) era quella dei rappresentanti aziendali.

Il sondaggio italiano ha coinvolto 21 partecipanti provenienti da vari settori. La maggior parte dei partecipanti (47,6%) lavora nell'istruzione superiore, con 7 su 10 impiegati presso Università. Il 23,8% era costituito da studenti o neolaureati. Il 9,5% era composto da professionisti dell'istruzione e della formazione professionale e da rappresentanti aziendali. I settori di lavoro variano dall'ICT e dalla ricerca e sviluppo al commerciale, culturale e legale.

I dati mostrano che i partecipanti provenienti da Malta presentano un'elevata diversità nei settori/industrie in cui lavorano. Tuttavia, vi è una predominanza del 30,1% del settore del personale dell'istruzione superiore e del 26,8% dei rappresentanti delle aziende.

In Irlanda, i partecipanti al sondaggio sono stati 49, di cui 22 accademici, 6 partner industriali e 21 studenti. Questi dati sono confermati dal grafico relativo alla domanda n. 1, che mostra una percentuale del 46,2% di partecipanti provenienti dal settore dell'istruzione superiore e del 40,1% di studenti.

3- Quanto conosci le pratiche WBL nella tua organizzazione?



Alla domanda sulla loro familiarità con le pratiche di apprendimento basate sul lavoro nelle loro organizzazioni, la maggior parte dei rispondenti portoghesi (15) ha dichiarato di conoscerle molto bene, 7 hanno dichiarato di conoscerle abbastanza bene e pochi (3) hanno dichiarato di conoscerle poco.

Il sondaggio italiano rivela che una grande parte dei partecipanti, l'85,7%, dichiara di avere un certo livello di familiarità con le pratiche di WBL all'interno delle proprie organizzazioni. Nello specifico, il 42,9% degli intervistati ha dichiarato di avere "una certa familiarità", il 28,6% "una

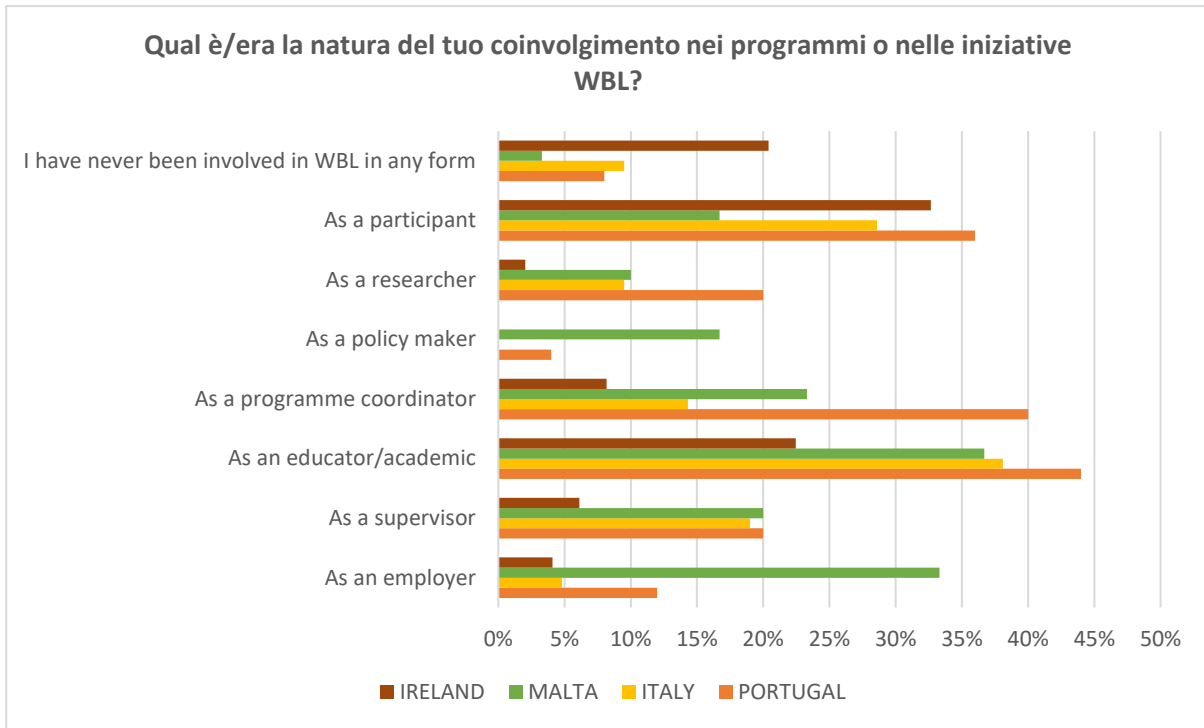
leggera familiarità” e il 14,3% “una grande familiarità”. Nonostante questa consapevolezza relativamente elevata, il 14,3% degli intervistati ha ammesso di non avere alcuna familiarità con le pratiche di WBL nelle proprie organizzazioni. Questi risultati sottolineano una vasta gamma di livelli di familiarità tra gli intervistati, anche se è evidente che più della metà di essi ha familiarità con le pratiche di apprendimento basato sul lavoro.

I dati del sondaggio condotto a Malta suggeriscono che gli stakeholder maltesi hanno un alto livello di familiarità con le pratiche di WBL nelle loro organizzazioni. La metà degli intervistati ha dichiarato di avere molta familiarità con il WBL.

I risultati dell'Irlanda mostrano che l'80% degli intervistati aveva diversi livelli di familiarità con le pratiche di apprendimento basato sul lavoro nella propria organizzazione, con l'86% nel mondo accademico e industriale e il 71% tra studenti e laureati. Il 20% degli intervistati complessivi ha dichiarato di non avere familiarità con le pratiche di WBL; il 14% degli intervistati del mondo accademico e industriale ha dichiarato di non avere familiarità e il 29% degli studenti e dei laureati ha dichiarato di non avere familiarità.

Analisi: in paesi come il Portogallo e Malta, la maggior parte dei partecipanti ha familiarità con le pratiche di apprendimento basato sul lavoro nella propria organizzazione. D'altra parte, in Irlanda e Italia, sebbene la maggioranza dei partecipanti abbia dichiarato di avere familiarità con le pratiche di WBL nella propria organizzazione, una piccola percentuale di partecipanti ha dichiarato di non avere familiarità con tali pratiche. I diversi livelli di conoscenza delle pratiche di WBL potrebbero suggerire che le organizzazioni potrebbero valutare come migliorare la diffusione di queste informazioni.

4- Qual è/era la natura del tuo coinvolgimento nei programmi o nelle iniziative WBL (ad esempio: apprendistati, tirocini, sistemi di istruzione duale, altro)? (è possibile selezionare più risposte)



Ai partecipanti è stato chiesto anche quale fosse la natura del loro coinvolgimento nell'apprendimento basato sul lavoro. Dalle risposte multiple fornite in portoghese, 11 hanno lavorato o lavorano attualmente come educatori/accademici, 10 come coordinatori di programmi WBL, 9 come partecipanti, 5 come supervisori WBL, 5 come ricercatori in progetti WBL, 3 come datori di lavoro in aziende che hanno programmi WBL, 1 come decisore politico, 1 come responsabile dell'organizzazione dei programmi WBL nella propria azienda e 2 hanno dichiarato di non aver mai avuto contatti/coinvolgimento nelle pratiche WBL.

Per quanto riguarda i partecipanti italiani e il loro coinvolgimento ed esperienza diretta con programmi o iniziative WBL, come apprendistati, tirocini o sistemi di istruzione duale, la maggior parte degli intervistati era impegnata come educatori o accademici (40%), seguiti da partecipanti (28,6%), supervisori (19%) e coordinatori di programmi (14,3%). Al contrario, solo pochi partecipanti hanno ricoperto il ruolo di datori di lavoro o di intermediari tra aziende e istituti di istruzione. Inoltre, il 9,5% degli intervistati ha dichiarato di non avere alcun coinvolgimento diretto con il WBL nelle proprie organizzazioni, sottolineando potenziali divari di partecipazione tra i diversi gruppi di stakeholder.

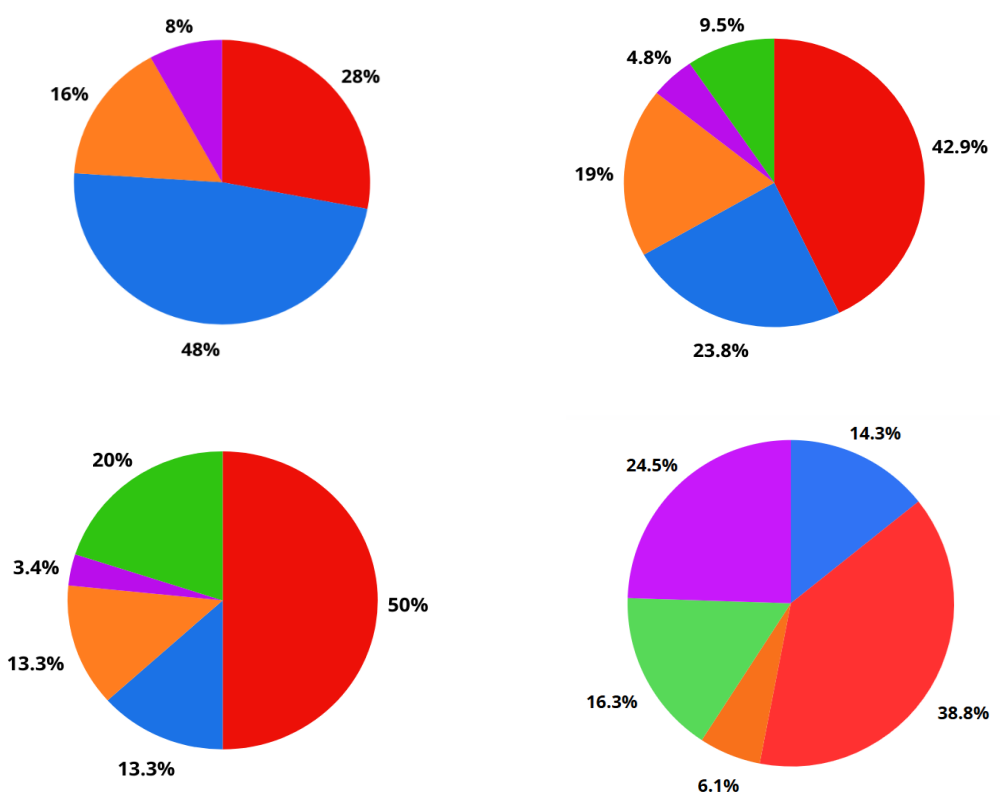
A Malta, la percentuale più alta di persone, quando è stato chiesto loro di indicare il proprio coinvolgimento in programmi e iniziative di WBL, ha risposto di appartenere al gruppo degli educatori/accademici (36%), seguito dai datori di lavoro (33%), dai coordinatori di programma

(23%) e dai supervisor (20%). Solo il 3% circa ha dichiarato di non essere mai stato coinvolto in alcun modo nel WBL.

Per quanto riguarda i partecipanti irlandesi e il loro coinvolgimento ed esperienza diretta con i programmi o le iniziative di WBL, l'82% degli intervistati ha dichiarato di essere stato coinvolto nell'apprendimento basato sul lavoro come partecipante, coordinatore di programma, responsabile accademico, supervisore o datore di lavoro, con l'81% degli studenti/laureati che ha dichiarato di essere stato coinvolto e l'82% degli accademici e degli operatori del settore che ha dichiarato di essere stato coinvolto.

Analisi: tra tutte le opzioni disponibili, quelle che hanno ottenuto più voti dai partecipanti mostrano che, in tutti e quattro i paesi, la natura del loro coinvolgimento nei programmi o nelle iniziative di WBL è quella di educatori/accademici, coordinatori di programma e partecipanti. I partecipanti hanno indicato altre risposte, come ad esempio il coinvolgimento in progetti dell'UE o il mentoring.

5- Da quanto tempo ti occupi di pratiche di apprendimento basate sul lavoro (implementazione, supervisione, partecipazione, ecc.)?



- Interagisco con loro quotidianamente
- Ho interagito con loro nell'ultimo anno
- Ho interagito con loro tra 1 e 2 anni fa
- Ho interagito con loro più di due anni fa
- Non ho mai interagito con loro

Alla domanda sulla frequenza del loro coinvolgimento nelle metodologie WBL, un numero significativo di partecipanti portoghesi ha dichiarato di interagire quotidianamente con le pratiche WBL (48%), mentre altri hanno partecipato nell'ultimo anno (28%) o tra uno e due anni fa (16%). Come affermato in precedenza, 2 partecipanti non ricordano di aver mai partecipato a pratiche sull'apprendimento basato sul lavoro, né come supervisori, coordinatori, partecipanti o altri possibili ruoli.

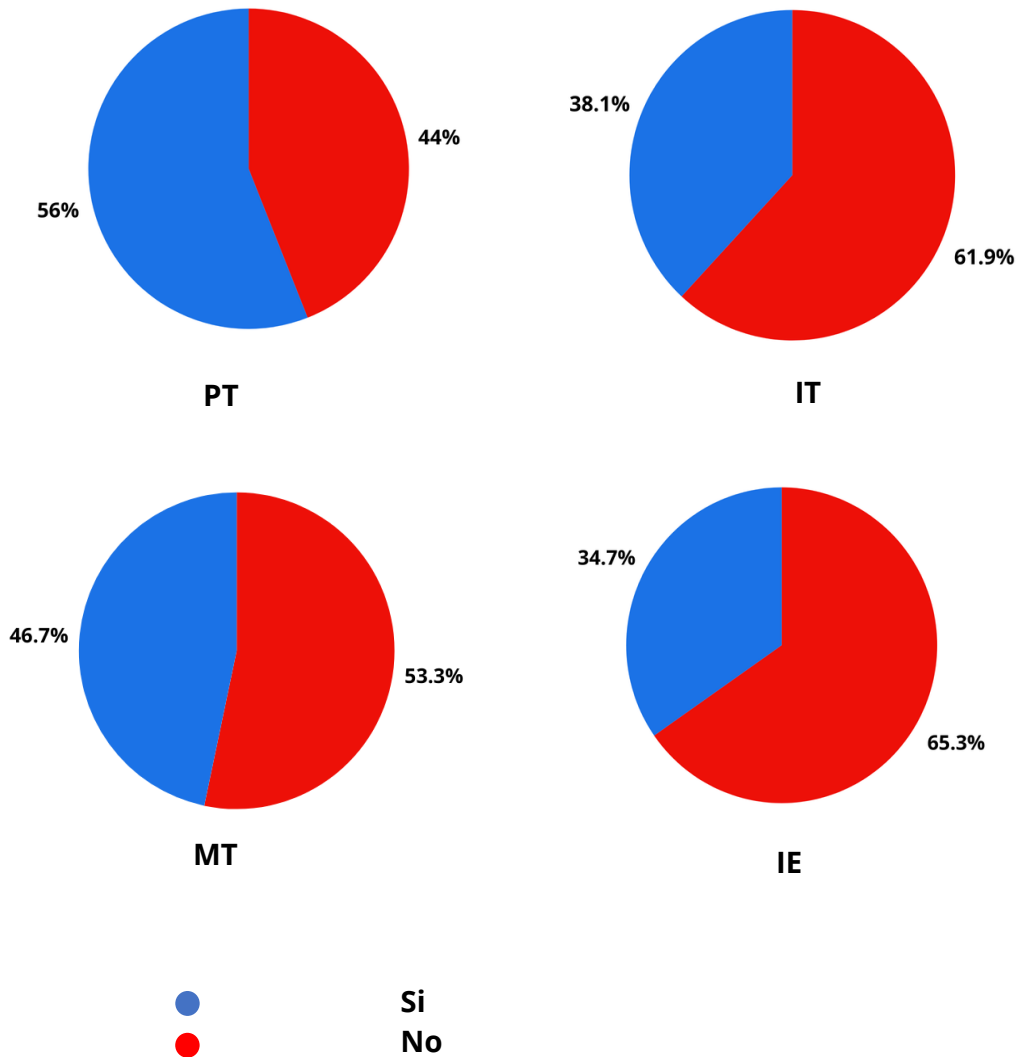
La maggior parte dei partecipanti italiani, il 66,7%, ha riferito un coinvolgimento recente o frequente nelle pratiche WBL, nell'ultimo anno (42,9%) o quotidianamente (23,8%). Inoltre, il 19% ha dichiarato che il suo ultimo coinvolgimento risale a 1-2 anni fa, mentre il 9,5% ha interagito più di 2 anni fa. Solo il 4,8% degli intervistati ha dichiarato di non aver mai partecipato a pratiche di WBL. Questi risultati suggeriscono che l'apprendimento basato sul lavoro è una componente attiva del panorama professionale ed educativo per la maggior parte degli intervistati, sottolineandone l'importanza e il valore attribuito ai modelli di apprendimento pratico ed esperienziale. I dati suggeriscono la necessità di un sostegno continuo e possibilmente di aggiornamenti per coloro che non hanno più avuto contatti con il WBL da oltre due anni, al fine di garantire che tutti i professionisti rimangano dotati delle pratiche più attuali ed efficaci.

Da tutte le risposte maltesi registrate, la metà dei partecipanti (50%) ha utilizzato pratiche di WBL nell'ultimo anno. Solo il 13,3% interagisce con pratiche di apprendimento basato sul lavoro su base giornaliera e la stessa percentuale di partecipanti ha interagito tra 1 e 2 anni fa. Solo una piccola percentuale (3,4%) ha dichiarato di non aver mai interagito/utilizzato pratiche di WBL.

Per quanto riguarda le risposte provenienti dall'Irlanda, il 53% degli intervistati ha utilizzato l'apprendimento basato sul lavoro nell'ultimo anno o lo utilizza quotidianamente. Il 24,5% dei partecipanti ha dichiarato di non aver mai utilizzato pratiche di WBL; di questo 24,5%, il 58% sono studenti al secondo anno di studi e parteciperanno a tirocini lavorativi nel terzo anno.

Analisi: in paesi come il Portogallo, la maggior parte dei partecipanti ha interagito regolarmente con le pratiche di WBL. Nel caso di Italia, Malta e Irlanda, molti partecipanti hanno interagito con le pratiche di apprendimento basato sul lavoro nell'ultimo anno.

6- Conosci le politiche nazionali o europee a sostegno del WBL?



Per quanto riguarda la familiarità con le politiche nazionali ed europee in materia di WBL, più della metà degli intervistati portoghesi ne è a conoscenza (56%), mentre gli altri attualmente non hanno familiarità con le politiche nazionali ed europee in materia di apprendimento basato sul lavoro.

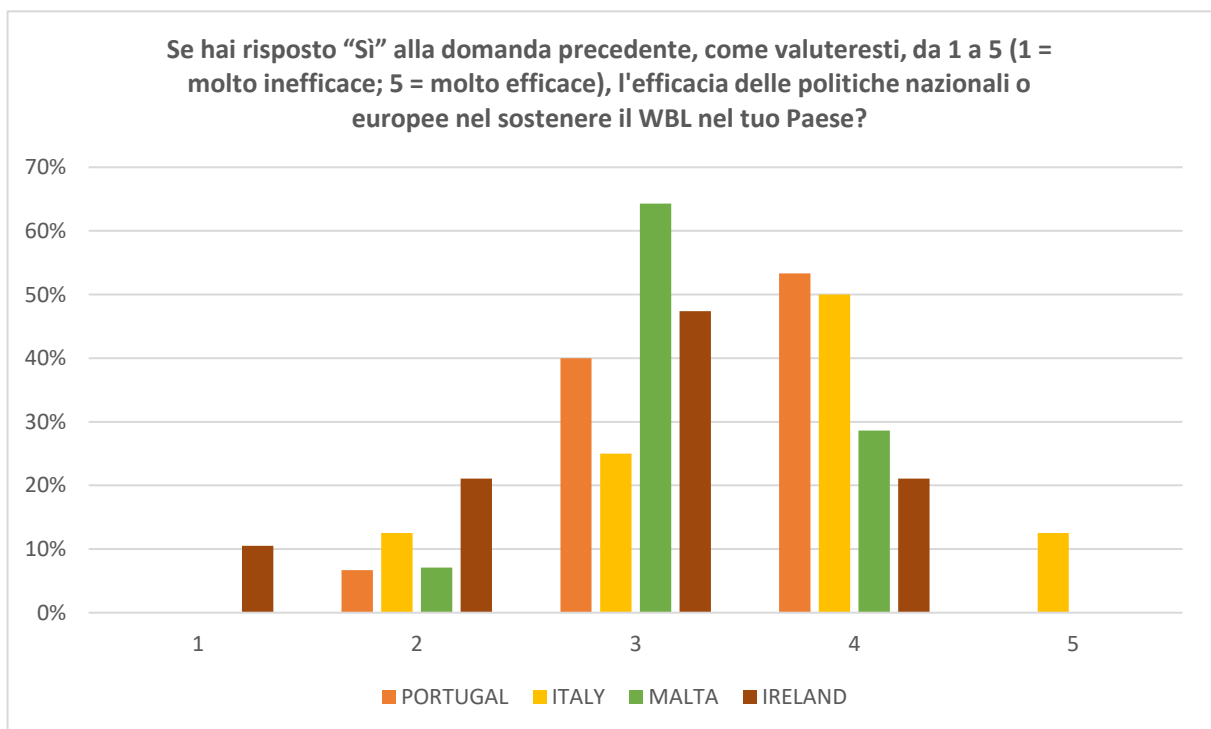
Per quanto riguarda i partecipanti italiani, solo il 38,1% dei partecipanti ne è a conoscenza. Ciò evidenzia un divario significativo nella consapevolezza e nella comprensione dei quadri o delle iniziative esistenti che mirano a sostenere i programmi di WBL.

Tra i partecipanti di Malta, solo il 46,7% degli intervistati ha dichiarato di essere a conoscenza delle politiche nazionali o dell'UE in materia di WBL, mentre il 53,3% ha indicato una mancanza di familiarità, evidenziando una chiara necessità di maggiore visibilità, chiarezza e diffusione dei quadri pertinenti.

Dall'analisi dei partecipanti irlandesi, il 35% degli intervistati ha dichiarato di conoscere le politiche europee o nazionali a sostegno del WBL, con il 77% di questi intervistati provenienti dal mondo accademico e industriale, mentre il 65% degli intervistati non ha familiarità con queste politiche.

Analisi: In paesi come Italia, Malta e Irlanda, la maggior parte dei partecipanti non ha familiarità con le politiche nazionali o europee a sostegno del WBL. Solo in Portogallo la maggioranza dei partecipanti ha familiarità con queste politiche.

7- Se hai risposto “Sì” alla domanda precedente, come valuteresti, da 1 a 5 (1 = molto inefficace; 5 = molto efficace), l'efficacia delle politiche nazionali o europee nel sostenere il WBL nel tuo Paese?



Ai partecipanti portoghesi che hanno risposto affermativamente alla domanda precedente, abbiamo chiesto di valutare l'efficacia di queste politiche (su una scala da 1 a 5) e la maggior parte le ha giudicate moderatamente efficaci (53,3%), mentre altri si sono dimostrati più neutrali (40%) e un partecipante ritiene che le politiche siano inefficaci.

Tra i partecipanti italiani che hanno risposto affermativamente alla domanda precedente, oltre il 60% ha espresso un parere positivo e ha valutato le politiche nazionali o europee efficaci nel sostenere il WBL in Italia.

Per Malta, l'efficacia di queste politiche nel sostenere l'apprendimento basato sul lavoro è stata valutata moderatamente, con il 64,3% di coloro che hanno familiarità con le politiche WBL che le hanno valutate "3" su una scala da 1 a 5 e il 28,6% che ha dato loro un voto "4".

Analizzando i dati provenienti dall'Irlanda, il 47% ha valutato con un "3" l'efficacia delle politiche nazionali o europee a sostegno del WBL nel proprio paese e il 29% ha indicato che, a suo parere, l'efficacia era pari a "4". È interessante notare che nessuno di coloro che hanno dichiarato di essere a conoscenza delle politiche le ha valutate come molto inefficaci.

Analisi: in tutti e quattro i paesi la maggior parte dei voti dei partecipanti si colloca tra le classificazioni "3" e "4". Ciò potrebbe significare che ritengono che le politiche nazionali ed europee a sostegno dell'apprendimento basato sul lavoro nei loro paesi potrebbero essere più efficaci nella progettazione o nell'attuazione.

8- Puoi nominare le politiche con cui hai familiarità?

PORTUGALLO
Programma ERASMUS
Fondo sociale europeo (FSE)
<i>Portogallo 2020</i>
<i>Compete 2020</i>
Centro per l'occupazione Formazione e tirocini/stage professionali
Programma <i>Qualifica</i>
Competenze del XXI secolo Progetto ERASMUS
Formazione continua e iniziale degli insegnanti
Tirocini/stage CTESP

ITALIA

Programma ERASMUS

Centro per l'impiego Formazione e tirocini professionali/stage
--

Sistema duale nell'istruzione e formazione professionale.

MALTA

Programma ERASMUS

Centro per l'impiego Formazione e tirocini professionali/stage
--

Stage MCAST e UOM

Quadro delle qualifiche maltese (MQF)

Legge sull'apprendimento basato sul lavoro e l'apprendistato (2018)

Quadro europeo per l'apprendistato di qualità ed efficace (EFQEA)

Programma di collocamento dell'istituto

Schema IPS di servizio pubblico

Legge WBL

IRLANDA

Programma ERASMUS

Centro per l'occupazione Formazione e tirocini professionali/stage
--

Strategia nazionale per le competenze 2025
--

Agenda europea per le competenze 2020

Quadro europeo per l'apprendimento basato sul lavoro
--

Strategia "Pathways to Work" 2021-2025
--

Piano d'azione per l'apprendistato 2021-2025
--

Guida per i professionisti: il progetto Erasmus Skills.

Cedefop

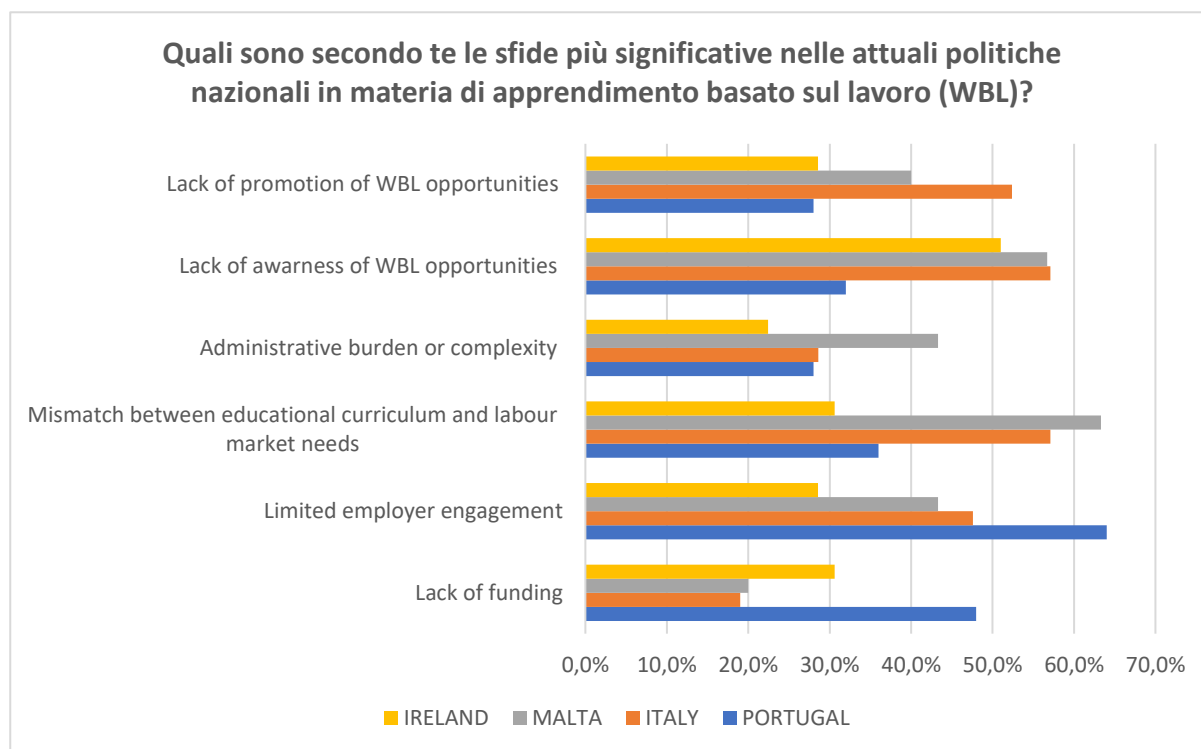
Analisi: in Portogallo, essi includono il programma ERASMUS+, il Fondo sociale europeo (FSE), Portugal 2020, Compete 2020 e iniziative come la formazione presso i centri per l'impiego e i tirocini/stage professionali, il programma Qualifica, il progetto ERASMUS+ 21st Century Skills e la formazione continua e iniziale degli insegnanti. Inoltre, i tirocini/stage CTESP svolgono un ruolo chiave nel panorama della formazione professionale in Portogallo.

In Italia, le politiche si concentrano principalmente sul programma ERASMUS+, sul sistema duale nell'istruzione e formazione professionale e sulla formazione presso i centri per l'impiego e i tirocini/stage professionali come iniziative centrali.

Malta ha politiche come il programma ERASMUS+, la formazione dei centri per l'impiego e i tirocini/stage professionali, nonché iniziative di tirocini MCAST e UOM. Malta ha anche il Quadro delle qualifiche maltese (MQF) e la legge sull'apprendimento basato sul lavoro e l'apprendistato (2018). Il Quadro europeo per l'apprendistato di qualità ed efficace (EFQEA) e i programmi nazionali come il Programma di collocamento dell'Istituto e lo Schema IPS del servizio pubblico sono anch'essi fondamentali per sostenere l'apprendimento basato sul lavoro.

In Irlanda, le politiche includono il programma ERASMUS+, la formazione presso i centri per l'impiego e i tirocini/stage professionali, nonché iniziative strategiche quali la Strategia nazionale per le competenze 2025, l'Agenda europea per le competenze 2020 e il Quadro europeo per l'apprendimento basato sul lavoro. L'Irlanda è inoltre guidata dalla Strategia Pathways to Work 2021-2025 e dal Piano d'azione per l'apprendistato 2021-2025. Altre risorse fondamentali includono la Guida per i professionisti: il progetto Erasmus Skills e il Cedefop come strumenti per migliorare lo sviluppo delle competenze.

9- Quali sono secondo te le sfide più significative nelle attuali politiche nazionali in materia di apprendimento basato sul lavoro (WBL)?



A tutti coloro che hanno risposto al questionario in portoghese è stato chiesto di identificare quali sono le sfide più significative nelle attuali politiche nazionali in materia di WBL. Il coinvolgimento limitato dei datori di lavoro è stato identificato come il problema principale (64%), mentre la mancanza di consapevolezza delle opportunità offerte dal WBL (56%), la mancanza di diffusione delle opportunità offerte dall'apprendimento basato sul lavoro e la mancanza di finanziamenti sono stati gli altri problemi principali identificati (entrambi con il 48% delle selezioni). Altre sfide sono state considerate meno significative, come le differenze tra il programma di studi e le esigenze del mercato del lavoro (36%), le spese amministrative o l'elevata complessità (28%). La mancanza di partecipazione da parte dei dipendenti è stata ritenuta la sfida meno significativa.

Le principali sfide individuate dai partecipanti italiani includono un disallineamento tra il programma di studi e le esigenze del mercato del lavoro e una mancanza di consapevolezza delle opportunità offerte dal WBL, entrambe citate dal 57,1% degli intervistati. Queste sfide evidenziano una grave discrepanza tra l'offerta formativa e le esigenze del mercato del lavoro e suggeriscono che molti potenziali partecipanti o parti interessate non sono pienamente consapevoli dell'esistenza o dei vantaggi dei programmi di WBL, il che ne compromette l'adozione e l'efficacia. Inoltre, oltre la metà dei partecipanti (52,4%) ha sottolineato che le opportunità di WBL non sono sufficientemente promosse, indicando una lacuna nella

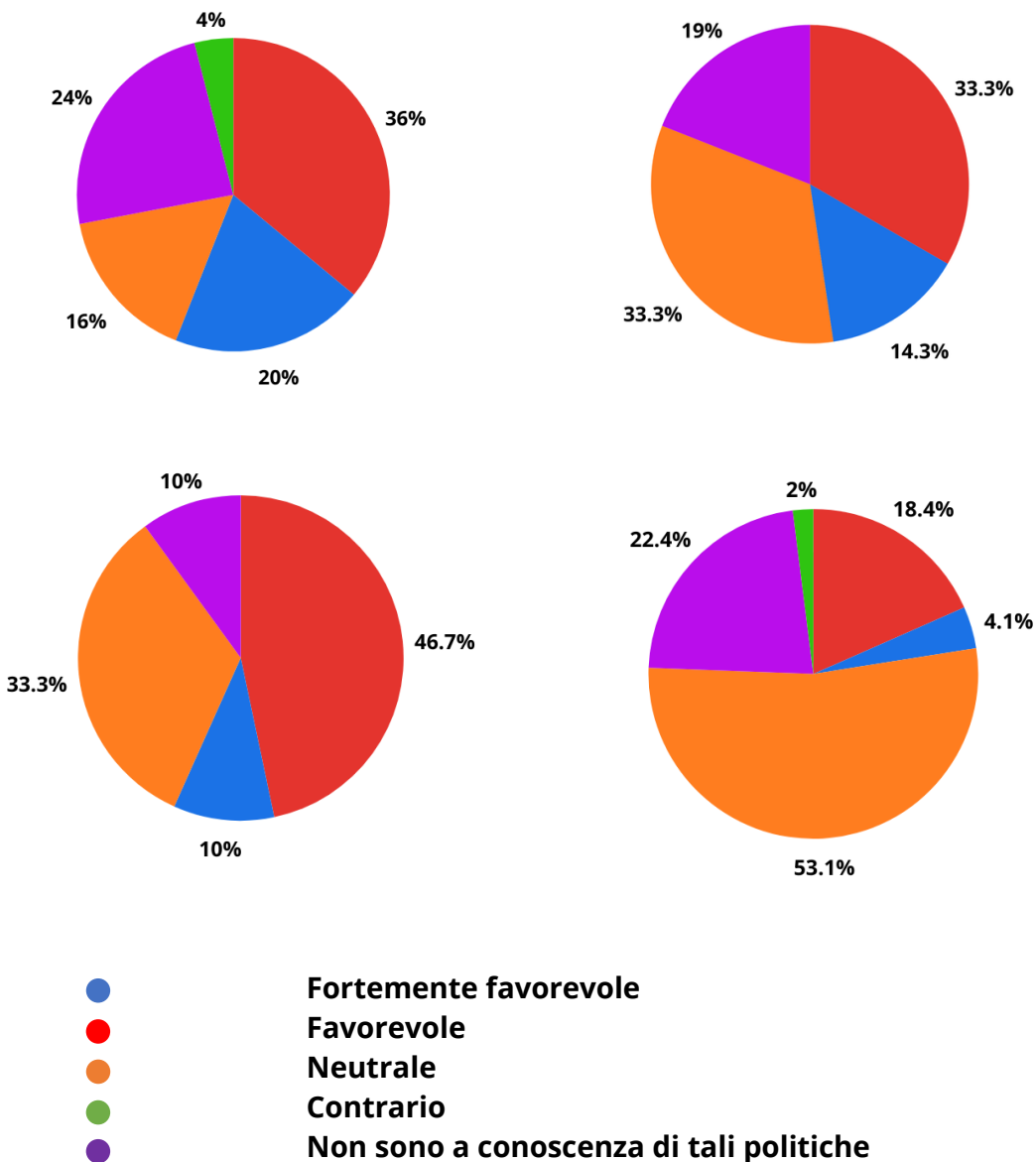
commercializzazione di questi programmi/modalità di apprendimento presso i potenziali beneficiari come studenti, datori di lavoro o educatori. Inoltre, il 47,6% degli intervistati ha indicato il limitato coinvolgimento dei datori di lavoro come un ostacolo significativo, riflettendo le difficoltà nel promuovere collaborazioni tra gli istituti di istruzione e il settore imprenditoriale, essenziali per un WBL efficace. Altre preoccupazioni includevano gli oneri amministrativi e la complessità (28,6%), che possono scoraggiare il coinvolgimento, in particolare delle piccole e medie imprese, e una minore enfasi sulle questioni di finanziamento (19%), suggerendo che i vincoli finanziari non sono percepiti come l'ostacolo principale. Una piccola percentuale (4,8%) degli intervistati ha anche menzionato sfide più specifiche, come il miglioramento dell'integrazione dell'istruzione con la forza lavoro, il miglioramento della qualità delle esperienze di WBL, la risoluzione delle disparità regionali nella disponibilità dei programmi e la facilitazione dell'accesso per i gruppi vulnerabili.

Per quanto riguarda le risposte provenienti da Malta, raccolte da 30 parti interessate provenienti dal settore dell'istruzione, dell'industria, del settore pubblico e delle ONG, l'indagine mirava a raccogliere opinioni sulla consapevolezza delle politiche, le barriere strutturali, l'integrazione digitale e il coinvolgimento delle parti interessate nelle iniziative di WBL. La sfida più significativa, segnalata dal 63,3% degli intervistati, è stata il persistente squilibrio tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro. A ruota, il 56,7% degli intervistati ha sottolineato la mancanza di consapevolezza e visibilità delle opportunità di apprendimento basato sul lavoro. Un ulteriore 43,3% degli intervistati ha citato il limitato coinvolgimento dei datori di lavoro come uno dei principali ostacoli. Oltre alla scarsa consapevolezza, il 40% degli intervistati ha indicato che il WBL non è sufficientemente promosso a livello nazionale. Un risultato particolarmente degno di nota riguarda la digitalizzazione dei sistemi di apprendimento basato sul lavoro. Mentre il 90% degli intervistati ha ritenuto che le competenze digitali fossero "importanti" o "molto importanti" per l'efficace erogazione del WBL, solo il 30% ha dichiarato di essere a conoscenza di strumenti o piattaforme digitali che attualmente supportano l'apprendimento basato sul lavoro a Malta. Questa sorprendente discrepanza rivela un divario critico tra l'importanza percepita e l'attuazione pratica.

Gli intervistati irlandesi hanno identificato come sfida principale la scarsa consapevolezza delle politiche di WBL. Tutti e tre i gruppi di intervistati hanno inoltre convenuto che le sfide derivano dalla mancanza di finanziamenti e dalla scarsa promozione delle opportunità di apprendimento basato sul lavoro. Studenti e accademici hanno convenuto che anche la mancanza di coinvolgimento nel mondo del lavoro e il divario tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro rappresentano delle sfide, mentre gli accademici hanno individuato come sfida principale anche l'onere amministrativo o la complessità. Il 51% degli intervistati si è dichiarato neutrale riguardo al sostegno delle politiche dell'UE al WBL a livello nazionale, con il 24,5% che ha indicato di sostenerlo e il 24,5% che ha dichiarato di non sostenerlo a livello nazionale.

Analisi: Nel complesso, tutte le opzioni sono state scelte in larga misura dai partecipanti di tutti e quattro i paesi, ma alcuni paesi hanno avuto una maggiore incidenza in determinate opzioni. Per i partecipanti portoghesi, la mancanza di finanziamenti e il limitato coinvolgimento dei datori di lavoro sono stati indicati come le sfide più significative nelle attuali politiche nazionali di WBL. Per l'Italia sono la mancanza di consapevolezza delle opportunità di WBL e il divario tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro. Queste ultime due opzioni sono state anche le più votate dai partecipanti maltesi. Nel caso dell'Irlanda, la sfida più significativa è la mancanza di consapevolezza delle opportunità offerte dal WBL. Nel questionario sono state registrate altre risposte, ma queste sei sono state le più votate.

10- In che misura ritieni che le politiche e le iniziative dell'UE (ad esempio Erasmus+, Quadro europeo per l'apprendimento basato sul lavoro) stiano sostenendo l'apprendimento basato sul lavoro nel tuo Paese?



Nel valutare il sostegno dell'UE al WBL, la maggior parte degli intervistati portoghesi (36%) ritiene che queste politiche forniscano un certo livello di assistenza, mentre il 24% non sa in che modo le politiche e le iniziative dell'UE sostengano i programmi WBL in Portogallo. Solo il 20% degli intervistati ritiene che le politiche e le iniziative dell'UE sostengano fortemente il WBL in Portogallo, mentre il 16% ha espresso un parere neutrale e 1 intervistato ritiene che le iniziative europee non sostengano l'attuazione del WBL in Portogallo.

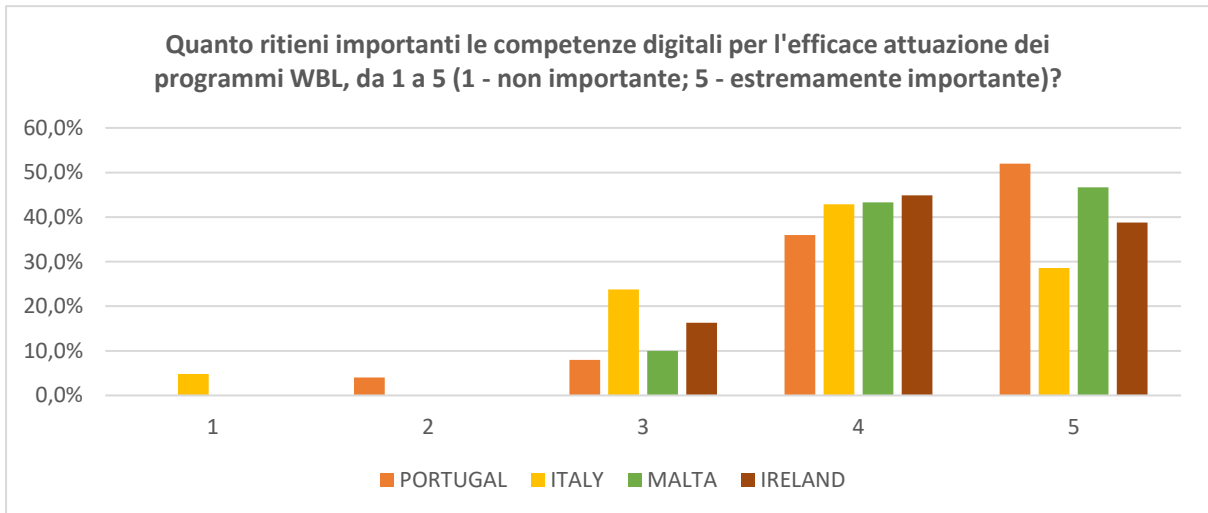
I partecipanti italiani hanno una percezione generalmente positiva delle politiche e delle iniziative dell'UE come Erasmus+ e il Quadro europeo per il WBL, con quasi la metà dei partecipanti che esprime sostegno. Tuttavia, una parte significativa degli intervistati è rimasta neutrale (33,3%) o non era a conoscenza di queste politiche (19%), sottolineando la necessità di una maggiore consapevolezza e di una comunicazione più chiara sugli sforzi dell'UE a sostegno dell'apprendimento basato sul lavoro. Un gruppo più ristretto (14,3%) ha espresso un forte sostegno, indicando di ritenere che le politiche dell'UE stiano avendo un notevole impatto positivo sul WBL nel proprio paese.

Le risposte al sondaggio di Malta hanno anche indicato che il 46,7% degli intervistati ritiene che le politiche dell'UE come Erasmus+ e il quadro europeo per il WBL sostengano le iniziative di WBL, mentre il 33,3% rimane neutrale e il 10% non è a conoscenza di queste politiche.

Circa il 25% dei partecipanti irlandesi ha indicato che, a suo parere, le politiche sostengono o sostengono fortemente l'apprendimento basato sul lavoro in Irlanda, con il 75% che si è dichiarato "neutrale rispetto al sostegno delle politiche" e il 22% che ha indicato di non essere a conoscenza delle politiche, mentre solo il 2% ha indicato che, a suo parere, le politiche non sostengono l'apprendimento basato sul lavoro nella contea.

Analisi: In paesi come il Portogallo, l'Italia e Malta, la popolazione ritiene in generale che le politiche e le iniziative dell'Unione Europea sostengano il WBL nei propri paesi. In Irlanda, invece, la maggior parte dei partecipanti si dichiara neutrale su questo tema.

11-Quanto ritieni importanti le competenze digitali per l'efficace attuazione dei programmi WBL, da 1 a 5 (1- non importanti; 5- estremamente importanti)?



L'applicazione delle competenze e degli strumenti digitali nei programmi WBL è anche un importante argomento di discussione nel progetto WBL Champion, pertanto ai partecipanti è stato chiesto quale fosse il livello di importanza delle competenze digitali nell'attuazione dei programmi sull'apprendimento basato sul lavoro. Le risposte portoghesi evidenziano che, nel complesso, i partecipanti le considerano molto importanti, con solo 2 partecipanti che hanno espresso un'opinione neutra e 1 che ha affermato che queste competenze non sono molto rilevanti.

I partecipanti italiani hanno valutato le competenze digitali come fondamentali per l'attuazione dei programmi WBL, con la maggior parte dei partecipanti che ne ha valutato l'importanza in modo elevato: il 42,9% ha assegnato un punteggio di 4 su 5 e il 28,6% ha assegnato il punteggio massimo. Tuttavia, l'indagine ha rivelato la necessità di una formazione digitale mirata sia per gli studenti che per il personale, al fine di soddisfare le esigenze di un mercato del lavoro sempre più tecnologico. Sono state inoltre individuate sfide quali la navigazione nei portali universitari e la scarsa usabilità dei siti web relativi al WBL.

Per quanto riguarda i partecipanti maltesi, il 90% degli intervistati ha riconosciuto l'importanza delle competenze digitali nel WBL.

Per quanto riguarda i partecipanti italiani, il 71,5% (punteggi di 4 e 5) dei partecipanti considera le competenze digitali molto importanti, dimostrando un forte consenso sulla loro importanza. I dati evidenziano il ruolo significativo che le competenze digitali svolgono nel migliorare l'efficienza delle iniziative WBL, con la maggior parte dei partecipanti che attribuisce loro un'importanza elevata.

Quando agli intervistati irlandesi è stato chiesto di valutare le competenze digitali per l'efficace attuazione dei programmi di WBL, la maggior parte dei partecipanti (82%) ha ritenuto che le competenze digitali fossero molto importanti.

Analisi: I risultati mostrano una predominanza dei voti dei partecipanti di tutti e 4 i paesi tra le classificazioni 4 e 5. Possiamo concludere che in tutti e 4 i paesi, come regola generale, i partecipanti considerano molto importante l'uso di strumenti digitali per l'attuazione dei programmi di WBL.

12-Spiega le ragioni della tua scelta di valutazione nella domanda precedente.

PORTUGALLO

Adattare i programmi alle esigenze del mercato del lavoro moderno e garantire che gli studenti siano preparati alle sfide tecnologiche e innovative che dovranno affrontare nella loro futura carriera.

Semplicemente perché sono fondamentali per qualsiasi formazione professionale.

Per me ha poca importanza, poiché il mio gruppo target di tirocinanti è costituito da persone con un basso livello di istruzione che non hanno nemmeno la possibilità di svolgere attività che richiedono competenze digitali.

La transizione digitale non è un'opzione, poiché oggi rappresenta la principale via di sviluppo per le società periferiche come il Portogallo.

Per trarne il massimo vantaggio, sono necessarie competenze digitali.

Un'attuazione più efficace.

Fornire un monitoraggio e un'integrazione migliori e continui.

A causa dei metodi di valutazione e perché si tratta per lo più di corsi online.

Le competenze digitali sono fondamentali per l'occupabilità e c'è una mancanza di formazione per i datori di lavoro, gli educatori e gli studenti.

Le competenze digitali sono estremamente importanti per l'attuazione efficace dei programmi di apprendimento basato sul lavoro (WBL), soprattutto nel contesto attuale, in cui la trasformazione digitale sta ridefinendo il modo in cui operano le organizzazioni e si sviluppano i professionisti.

Facilitare l'integrazione nel posto di lavoro.

Promuovere l'apprendimento online e ibrido.

Accedere e gestire le informazioni.

Comunicazione efficiente.

Sviluppare autonomia e responsabilità.

Promuovere l'innovazione e la creatività.

Rafforzare la competitività nel mercato del lavoro.

Migliorare la monetizzazione e la valutazione delle prestazioni.

La digitalizzazione è un fenomeno in continua evoluzione che deve sempre essere preso in considerazione in qualsiasi formazione.

ITALIA

Il mercato del lavoro qualificato è sempre più orientato verso la tecnologia digitale, le sue applicazioni e il suo potenziale.

Sia i PTA praticanti che la popolazione studentesca dovrebbero essere in grado di trovare e utilizzare facilmente le conoscenze disponibili su Internet, applicarle e comunicare tramite canali digitali. Allo stesso tempo, le informazioni di base sui siti web delle università sono spesso difficili da trovare e la popolazione studentesca si lamenta spesso che i siti web relativi alle opportunità menzionate non sono facilmente navigabili né ben indicizzati. Sono nell'organizzazione da un anno ormai e forse anche noi docenti (sebbene non direttamente coinvolti nelle procedure) dovremmo ricevere formazione e assistenza per orientare adeguatamente gli studenti.

Le competenze digitali sono ormai indispensabili per svolgere qualsiasi tipo di lavoro.

Maggiore fluidità e trasparenza delle procedure di attuazione.

Gli studenti sono spesso nativi digitali, ma poco informati su come funzionano le piattaforme che utilizzano quotidianamente. Stanno perdendo familiarità con i programmi di lavoro di base.

La domanda da parte delle aziende è molto forte.

Facilitare l'apprendimento e la formazione anche a distanza e in modalità agile.

È necessario sapere come utilizzare gli strumenti digitali per potersi adattare al mondo del lavoro di oggi.

Le competenze specialistiche possono essere acquisite durante la fase di attuazione della formazione.

Le competenze specialistiche possono essere acquisite durante la fase di attuazione della formazione.

Ritengo che le competenze digitali siano oggi di fondamentale importanza in qualsiasi settore.

Sono essenziali in quasi tutti i lavori. Soprattutto nel caso di ruoli svolti a distanza o in modalità ibrida.

Le competenze digitali sono ormai un elemento costitutivo dell'attuazione dei programmi WBL e, più in generale, una condizione essenziale per l'accesso al mercato del lavoro.

Le competenze digitali sono necessarie come competenze trasversali
Esse costituiscono una facilitazione amministrativa

MALTA

Questo aspetto è importante nell'ambiente di lavoro odierno.

La tecnologia aiuta a evitare spostamenti che richiedono molto tempo.

È necessario soprattutto per essere in sintonia con le esigenze lavorative e l'acquisizione di competenze trasferibili.

Le competenze digitali sono essenziali per la promozione, l'attuazione efficace e la gestione dei programmi WBL. La raccolta e l'analisi dei dati correlati utilizzando gli strumenti digitali è inoltre fondamentale per misurare i risultati efficaci e pratici delle iniziative WBL.

Le competenze e l'alfabetizzazione digitale sono una competenza orizzontale necessaria in qualsiasi carriera.

Le competenze digitali dovrebbero essere in prima linea nell'apprendimento a causa dei continui cambiamenti nel panorama educativo e dei progressi tecnologici.

Le competenze digitali sono importanti per l'efficace attuazione dei programmi di apprendimento basato sul lavoro grazie al loro ruolo nel migliorare la comunicazione, l'apprendimento, la valutazione e l'occupabilità.

Per consentire a studenti/mentori di accedere alle risorse di apprendimento e al supporto.

Per semplificare la comunicazione, le prove di apprendimento, la valutazione e il feedback.

Per un processo decisionale basato sui dati.

Preparazione degli studenti a luoghi di lavoro basati sul digitale.

Potenziali opportunità di WBL a distanza/virtuali.

I macchinari digitali sono diventati comuni in molti settori.

Le competenze digitali sono fondamentali per l'apprendimento basato sul lavoro, poiché migliorano la produttività, l'adattabilità e la collaborazione nei luoghi di lavoro moderni e guidati dalla tecnologia.

Il WBL può svolgersi in vari contesti e non dipende necessariamente dalle competenze digitali.

Essenziale per l'interazione online e un migliore coinvolgimento con i contenuti, solo per citare almeno 2 motivi.

Per l'accessibilità, la collaborazione e la comunicazione.

Le competenze digitali sono competenze trasversali presenti in tutti gli aspetti della vita, del lavoro e delle industrie.

Dati demografici della forza lavoro.

Migliorano l'accessibilità, si allineano alle esigenze del settore e supportano ambienti di lavoro remoti o ibridi, garantendo al contempo che gli studenti siano preparati per la forza lavoro futura.

Credo che l'efficacia umana sia più preziosa nel WBL.

Le competenze digitali possono migliorare il coinvolgimento e l'ottimizzazione delle opportunità; tuttavia, le competenze personali e interpersonali devono integrare le capacità digitali.

IRELAND

Le competenze digitali sono essenziali perché la domanda di tecnologia è attualmente molto alta.

È più accessibile a tutti in qualsiasi momento.

È una parte importante della vita quotidiana.

Al giorno d'oggi tutto viene fatto in modo digitale, quindi è molto importante avere una buona padronanza delle competenze digitali.

La tecnologia viene utilizzata in ogni settore lavorativo e la maggior parte dei tirocini richiede l'uso del computer.

La maggior parte dei lavori nel mio corso, in termini di tirocini e lavoro in generale, richiede una buona comprensione di strumenti come Excel e altre conoscenze tecnologiche.

Ho scelto questa risposta perché, realisticamente, la maggior parte delle informazioni proviene da Internet.

Con la continua crescita dell'economia digitale, dovrebbe essere data maggiore importanza all'integrazione delle competenze digitali nei programmi WBL per preparare la forza lavoro al futuro.

Agli studenti non vengono insegnate competenze pertinenti e l'uso degli strumenti digitali è demonizzato nell'istruzione (come lo era la calcolatrice), ma ci si aspetta che vengano utilizzati quotidianamente nel lavoro.

È importante avere efficienza nella tecnologia e sapere come usarla nella maggior parte dei lavori, ad esempio avere conoscenze generali su Excel.

Non viene prestata sufficiente attenzione agli strumenti e alle piattaforme digitali specifici che dominano le pratiche commerciali globali, come i sistemi di gestione delle relazioni con i clienti (CRM), gli strumenti di pianificazione delle risorse aziendali (ERP) e l'analisi del marketing digitale.

L'integrazione di strumenti digitali avanzati per il business nei programmi di studio WBL, la formazione degli studenti su piattaforme come Salesforce, SAP, Tableau e piattaforme pubblicitarie digitali, garantirebbe che gli studenti siano ben preparati per l'ambiente commerciale globale digitalizzato.

Spesso si pone un'enfasi eccessiva sul "digitale". Le competenze trasversali sono altrettanto importanti.

Gli studenti che intraprendono il WBL dovrebbero avere un livello professionale nell'uso di Word, Excel, Adobe Acrobat, ecc.

È molto utile per monitorare i progressi e creare un dialogo continuo con i partecipanti, oltre a tenere traccia delle prestazioni.

È indispensabile per la comunicazione all'interno del settore e tra i partner del programma.

L'alfabetizzazione digitale è parte integrante della comunicazione e del coordinamento tra datori di lavoro, educatori e tirocinanti. Può anche essere un fattore abilitante per alcuni elementi della formazione a distanza.

Tutti i dipendenti devono possedere più delle semplici competenze digitali di base per poter progredire nel mercato del lavoro.

Poiché le competenze digitali sono fondamentali per l'occupabilità, è estremamente importante che siano al centro del WBL.

L'alfabetizzazione digitale è un requisito indispensabile, poiché molte delle attività lavorative e della vita quotidiana sono basate sul digitale.

Le competenze digitali sono essenziali, ma allo stesso tempo sono importanti anche altre competenze.

Immagino che le competenze digitali siano necessarie per progettare e fornire contenuti, magari attraverso ambienti di apprendimento virtuali, sistemi di gestione dell'apprendimento o altre piattaforme.

In termini di collaborazione e comunicazione e in termini di fornitura di feedback a diversi stakeholder, amministrazione e monitoraggio.

È importante che il programma di studi sia elaborato e condiviso tramite fonti/piattaforme digitali.

Coordino i tirocini sia per gli studenti del Master in Contenuti digitali e analisi (Tu325A) che per gli studenti del 4° anno del Corso di laurea in Tecnologie di marketing digitale (TU921) e le competenze digitali sono fondamentali sia per un'amministrazione efficace che per il supporto al marketing digitale.

Opportunità di utilizzare GenAI e di essere nativi dell'IA per esplorare opportunità di apprendimento basato sul lavoro.

Le competenze digitali sono ampie: ci sono competenze di base come la capacità di utilizzare Microsoft Office, ma ci sono competenze specifiche che non sono necessariamente tutte digitali.

La competenza digitale è una competenza fondamentale.

La tecnologia fa ormai parte della vita quotidiana, quindi la consapevolezza e la conoscenza delle competenze digitali sono essenziali.

È una competenza importante da possedere in generale, non necessariamente più o meno in linea con i programmi qui discussi, a mio parere.

La forza lavoro futura dipende in larga misura dall'alfabetizzazione digitale e la mancanza di competenze digitali equivale a una mancanza di opportunità.

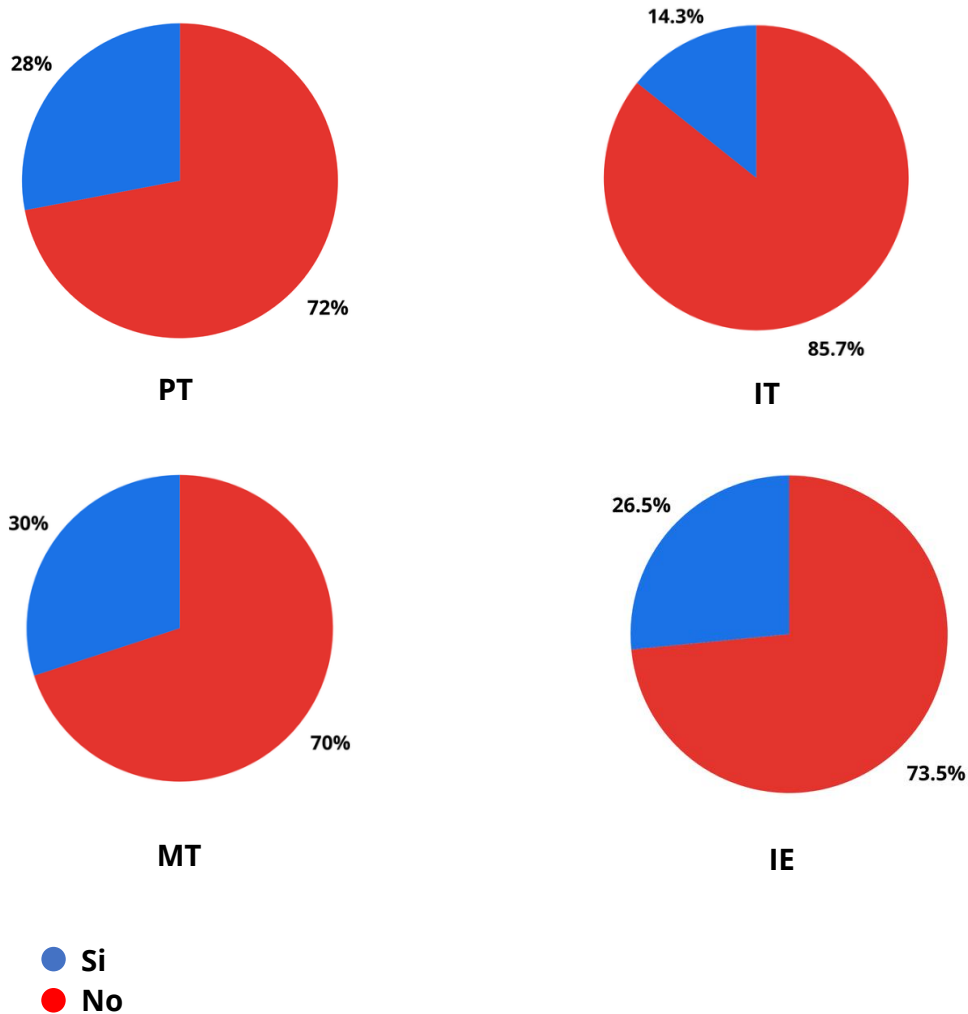
Analisi: In Portogallo, l'adeguamento dei programmi al mercato del lavoro moderno è fondamentale, soprattutto per garantire che gli studenti siano preparati alle sfide tecnologiche che dovranno affrontare nella loro futura carriera. Le competenze digitali sono fondamentali per qualsiasi formazione professionale, in particolare perché la transizione digitale è essenziale per le società periferiche come il Portogallo. La digitalizzazione della società è in corso e non può essere trascurata in nessun programma di formazione, poiché ha un impatto significativo sull'integrazione nel mondo del lavoro e migliora l'apprendimento online e ibrido. Le competenze negli strumenti digitali sono necessarie per garantire l'efficace attuazione dei programmi di WBL, promuovendo l'occupabilità, l'autonomia e l'innovazione. Queste competenze favoriscono una comunicazione efficiente, la gestione delle informazioni e la competitività complessiva dei lavoratori nel mercato del lavoro. Inoltre, le competenze digitali supportano il monitoraggio e la valutazione continui delle prestazioni, garantendo il successo a lungo termine delle iniziative sull'apprendimento basato sul lavoro.

In Italia, le competenze digitali stanno diventando indispensabili a causa della crescente domanda di manodopera qualificata nei settori tecnologici. Sia i professionisti che gli studenti devono essere in grado di utilizzare e applicare le conoscenze digitali, ma molti studenti hanno difficoltà a navigare nei siti web delle università e ad accedere alle informazioni in modo efficace. Il panorama digitale è in continua evoluzione, e comprendere come funzionano gli strumenti e le piattaforme digitali è fondamentale per adattarsi all'ambiente di lavoro odierno. Le competenze digitali sono necessarie per l'attuazione di un WBL di successo e per l'accesso al mercato del lavoro, in particolare nei ruoli remoti o ibridi. In particolare, le competenze digitali specializzate possono essere sviluppate durante la fase di implementazione dei programmi di formazione, garantendo che gli studenti siano dotati delle competenze richieste nell'era digitale.

A Malta, le competenze digitali sono fondamentali nell'ambiente di lavoro, in particolare per garantire l'allineamento con le esigenze del mercato del lavoro e facilitare l'acquisizione di competenze trasferibili. L'efficace implementazione dei programmi WBL si basa su queste competenze, in particolare per la comunicazione, l'apprendimento, la valutazione e l'occupabilità. Gli strumenti digitali aiutano a semplificare la comunicazione, la documentazione dell'apprendimento e il feedback, rendendoli indispensabili per il processo decisionale basato sui dati e per preparare gli studenti a luoghi di lavoro guidati dal digitale. Le competenze digitali migliorano anche l'accessibilità e la collaborazione all'interno dei programmi WBL, supportando le opportunità di apprendimento a distanza e virtuale. Mentre l'efficacia umana rimane un aspetto critico del WBL, le competenze digitali svolgono un ruolo chiave nell'ottimizzazione del coinvolgimento, della produttività e dell'adattabilità nei luoghi di lavoro moderni e guidati dalla tecnologia.

In Irlanda, le competenze digitali sono fondamentali poiché la tecnologia è sempre più integrata in tutti i settori della forza lavoro. Con la crescente economia digitale, è essenziale che i programmi di apprendimento basato sul lavoro incorporino queste competenze per preparare gli studenti alle future opportunità di carriera. Gli strumenti digitali sono fondamentali per attività quali la comunicazione, l'amministrazione e la collaborazione, rendendoli parte integrante sia dell'erogazione che della gestione dei programmi WBL. Sebbene le competenze digitali come la padronanza di Excel e di altri software siano essenziali, è anche necessario concentrarsi su strumenti più avanzati utilizzati nelle pratiche commerciali globali, come i sistemi CRM e le piattaforme di analisi del marketing digitale. L'enfasi sulle competenze digitali dovrebbe essere bilanciata dal riconoscimento delle competenze trasversali, che sono altrettanto importanti per il successo sul posto di lavoro. Inoltre, le competenze digitali consentono l'apprendimento a distanza e migliorano l'efficacia dei programmi di istruzione e formazione, aiutando gli studenti a rimanere competitivi in un mercato del lavoro sempre più digitale.

13- Conosci qualche strumento digitale attualmente utilizzato per supportare il WBL nel tuo Paese o nella tua istituzione?



Solo il 28% dei partecipanti portoghesi ha familiarità con gli strumenti digitali a supporto del WBL in Portogallo e nelle proprie istituzioni, quali gli strumenti LMS (*Learning Management Systems*), Moodle, Google Workspace, Microsoft Teams, Padlet per i diari di apprendimento, Miro per strutturare le idee, NAU come piattaforma nazionale di formazione, SIGA come sistema di gestione accademica, LinkedIn Learning e Google Forms. In termini di preferenza per gli strumenti digitali per le metodologie WBL, gli intervistati hanno espresso una preferenza per le piattaforme online, i sistemi di gestione dell'apprendimento, gli strumenti di valutazione digitale, le piattaforme di collaborazione come Teams e Trello, le applicazioni mobili e i sistemi di realtà aumentata e realtà virtuale.

Nonostante l'importanza delle competenze digitali, solo il 14,3% dei partecipanti italiani aveva familiarità con gli strumenti digitali rilevanti per il WBL in Italia, come SELFIE e Stage4eu. I partecipanti hanno ritenuto che le piattaforme di e-learning come Moodle e Trello, i software di gestione dei programmi e le piattaforme che mettono in contatto università e aziende fossero i più utili. Tuttavia, molti hanno riferito di aver incontrato difficoltà tecniche e resistenze amministrative nell'utilizzo di questi strumenti, evidenziando gli ostacoli alla loro efficace implementazione.

Il ruolo degli strumenti digitali nel WBL è emerso come una considerazione fondamentale per i partecipanti maltesi. Sebbene il 90% degli intervistati abbia riconosciuto l'importanza delle competenze digitali nel WBL, solo il 30% era a conoscenza degli strumenti digitali che attualmente supportano le iniziative di apprendimento basato sul lavoro a Malta, mentre la maggioranza (70%) non era a conoscenza di tali risorse. Ciò riflette la necessità di integrare in modo più efficace le piattaforme digitali e di informare le parti interessate sulla loro disponibilità e sui loro vantaggi. Raccomandazioni quali lo sviluppo di piattaforme digitali centralizzate per il monitoraggio, la gestione e la valutazione dei progressi del WBL potrebbero colmare questa lacuna.

Quando agli intervistati irlandesi è stato chiesto quale fosse il loro attuale livello di conoscenza degli strumenti digitali, il 26,5% ha dichiarato di non essere a conoscenza degli strumenti digitali attualmente utilizzati per sostenere il WBL nel proprio paese.

Analisi: in tutti e quattro i paesi, la maggior parte dei partecipanti non è a conoscenza di strumenti digitali attualmente utilizzati per sostenere il WBL nei propri paesi.

14- Se hai risposto “Sì” alla domanda precedente, puoi indicare il nome e la funzione principale di tale strumento?

PORTUGALLO
Facilitano la comunicazione tra istituzioni accademiche e aziende: SIGA (Sistema Integrato di Gestione Accademica); Piattaforma di Tirocini dell'Instituto Superior de Engenharia do Porto. Comunicazione: Teams; Google Classroom. Sistemi di gestione delle competenze e di apprendimento: Moodle; LinkedIn Learning.
Piattaforma NAU - formazione personalizzata e certificata.
Piattaforme digitali per l'apprendimento a distanza
Teams
Moodle, GOOGLE Workspace, Microsoft Teams, Google forms

CIÊNCIAVITAE

Qualsiasi LMS; Padlet per i diari di apprendimento; MIRO che consente di innovare, creare, strutturare e presentare in WBL.

ITALIA

SELFIE

SELFIE per insegnanti

Portale europeo per i giovani, è una piattaforma che elenca i tirocini e i posti di lavoro disponibili nei paesi membri.

Inapp fornisce diversi strumenti a supporto del WBL: Stage4eu (piattaforma per studenti e laureati che desiderano svolgere un tirocinio in Europa), l'Atlante dei lavori e delle qualifiche, la piattaforma interistituzionale Skills and Work, il Portale delle professioni, ecc.

MALTA

TEAMS

Piattaforme VLE come Moodle, OTIS e sistemi di gestione dell'apprendimento come CLASSTER. Anche altre piattaforme/strumenti di comunicazione come MS Teams sono molto importanti.

Vari LMS

Sistema di gestione dell'apprendimento (LMS) - Moodle e Microsoft Teams/Sharepoint

Moodle per l'istruzione, Trello per la collaborazione in team
SELFIE per l'apprendimento basato sul lavoro, Supplemento al certificato Europass, Shireburn

Moodle

Piattaforme come Zoom e MS Teams forniscono fonti facilmente accessibili per il WBL

IRLANDA

Canva, app Gamma AI

Oltre a Brightspace

Rotman Market simulation challenge, simulazioni di AmplifyME. Il livello di abbonamento base si chiama "Explore" e offre ai vostri studenti quanto segue per ogni anno accademico: - 18 eventi di simulazione nei tre percorsi di Banking, Global Markets e Quant finance; - 4 Masterclass sulle carriere; - In totale, oltre 60 ore di lezione dal vivo; - Contenuti aggiuntivi su richiesta e supporto per la candidatura di lavoro; - Le simulazioni sono fornite in formato online o ibrido da AmplifyME, professionista del settore

Brightspace.

La farmacologia utilizza strumenti completi per seguire gli studenti

La mia esperienza si limita a VLE come Moodle o Brightspace e LMS come Banner, ma senza dubbio ce ne sono altri.

TU Dublin link with- career set- AI per fornire supporto con CV, lettere di presentazione, ecc., careers connect- condivide opportunità di lavoro

Suite MS Office (per l'amministrazione), piattaforme Meta e Canva (per il marketing digitale), MS Power BI (per l'analisi), suite Adobe (per il lavoro di progettazione)

Zoom, Teams, Moodle

Analisi: In Portogallo vengono utilizzate diverse piattaforme digitali per facilitare la comunicazione e l'apprendimento. SIGA (Sistema integrato di gestione accademica) e la piattaforma di tirocini dell'Istituto Superior de Engenharia do Porto semplificano i collegamenti tra istituti accademici e aziende. Strumenti di comunicazione come Teams e Google Classroom sono utilizzati frequentemente, mentre piattaforme come Moodle e LinkedIn Learning supportano la gestione delle competenze e i sistemi di apprendimento. Per gli studenti, la piattaforma NAU offre una formazione personalizzata con certificazione. Strumenti aggiuntivi come Google Workspace, Microsoft Teams, Google Forms e CIÊNCIAVITAE sono utilizzati per migliorare l'esperienza di apprendimento. Inoltre, strumenti come Padlet per i diari di apprendimento e MIRO per la creazione e la presentazione nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) arricchiscono ulteriormente il processo educativo.

In Italia, diverse piattaforme sono utilizzate per supportare l'apprendimento basato sul lavoro. SELFIE for Teachers è uno strumento che consente la riflessione e lo sviluppo delle competenze digitali. Il portale europeo per i giovani è un'importante piattaforma che elenca i tirocini e le opportunità di lavoro disponibili nei paesi membri. Inoltre, l'INAPP fornisce diversi strumenti, come Stage4eu, una piattaforma per studenti e laureati in cerca di tirocini in tutta Europa, nonché l'Atlante dei lavori e delle qualifiche, la piattaforma interistituzionale Skills and Work e il Portale delle professioni.

A Malta, per il WBL vengono utilizzati diversi sistemi di gestione dell'apprendimento (LMS) e piattaforme digitali. Teams è una piattaforma comunemente utilizzata, insieme a Moodle, OTIS e altri LMS come CLASSTER. Queste piattaforme sono essenziali per la gestione dei contenuti didattici e il supporto alla collaborazione. Strumenti di comunicazione come Microsoft Teams e altre piattaforme come Zoom sono ampiamente utilizzati per migliorare l'accessibilità e facilitare l'apprendimento a distanza. Anche lo strumento SELFIE per il WBL, il supplemento al certificato Europass e Shireburn sono risorse importanti per migliorare l'esperienza del WBL.

In Irlanda, vengono utilizzate varie piattaforme e strumenti digitali per migliorare l'apprendimento e il WBL. Canva e l'app Gamma AI sono utilizzate per il marketing digitale e il lavoro di progettazione, mentre piattaforme come Brightspace e Rotman Market Simulation Challenge forniscono simulazioni per gli studenti in settori quali il settore bancario, i mercati globali e la finanza quantitativa. Le simulazioni di AmplifyME offrono agli studenti principianti l'opportunità di confrontarsi con scenari finanziari reali, integrate da masterclass sulle carriere e supporto per la candidatura di lavoro. Inoltre, Zoom, Teams, Moodle e MS Office (per l'amministrazione) sono comunemente utilizzati in vari contesti educativi e professionali. La TU Dublin integra l'IA attraverso piattaforme come Career Set per assistere gli studenti nella redazione di CV e candidature di lavoro, supportando ulteriormente lo sviluppo della carriera.

15- Quali strumenti digitali ritieni più utili per supportare i programmi WBL (ad esempio piattaforme online, sistemi di gestione dell'apprendimento, strumenti di valutazione digitale)?

PORTUGALLO
<p>Piattaforme online</p> <p>SIGA; LMS (sistemi di gestione dell'apprendimento); Teams; Zoom; Trello</p> <p>Ritengo importante che i programmi FCT includano una varietà di risorse digitali, siano esse piattaforme, LMS o altro, ma che siano adeguate alla formazione svolta.</p> <p>Piattaforme di comunicazione</p>

Sistemi semplificati per principianti

Piattaforme online

Moodle

Valutazione digitale, quiz in formato digitale

Strumenti di mentoring e sistemi di realtà aumentata e virtuale.

Applicazioni mobile

ITALIA

Piattaforme online

Strumenti per l'organizzazione del lavoro (ad es. Trello) Piattaforme di apprendimento (ad es. Moodle)

Autovalutazione

Sistemi di gestione dell'apprendimento e strumenti di valutazione digitale

Piattaforme di e-learning

Piattaforme di formazione sulla programmazione software

LMS (Learning Management System)

Piattaforme di condivisione dello schermo online e desktop remoto (ad es. AnyDesk)

MALTA

Strumenti di valutazione del lavoro online

Piattaforme online

Tutti gli strumenti sopra citati potrebbero essere utili, così come le applicazioni mobili

Tutti gli strumenti digitali, compresi quelli sopra citati, sono essenziali nell'attuazione odierna dei corsi WBL.

Strumenti di gestione dell'apprendimento e strumenti di valutazione digitale

Strumento di valutazione delle competenze digitali che calcola le competenze all'inizio e monitora lo sviluppo fino alla fine del programma. Lo strumento dovrebbe identificare i punti deboli e i punti di forza, e tale rapporto dovrebbe essere utilizzato per ulteriori miglioramenti

Piattaforme di e-learning online, in particolare per la formazione legislativa obbligatoria, come il GDPR e la formazione in materia di salute e sicurezza, in modo che tutti siano allineati.

Strumenti di intelligenza artificiale.

Piattaforme mentore-allievo-supervisore

Strumenti di realtà virtuale/realtà aumentata; Strumenti di monitoraggio e analisi delle prestazioni;

Piattaforme di videoconferenza; Strumenti di monitoraggio e analisi delle prestazioni

Moduli Google

Recensioni online e strumenti di gamification

IRLANDA

ChatGPT, Copilot AI

Strumenti di valutazione digitale

Brightspace, Outlook

Apprendimento digitale

Piattaforme online per una comunicazione aperta

Social media

Sistemi di gestione dell'apprendimento per incoraggiare la crescita del tuo apprendimento

MS Teams

Sistemi di gestione dell'apprendimento (LMS): piattaforme come Moodle, Blackboard e Canvas possono aiutare a gestire e fornire contenuti didattici, monitorare i progressi degli studenti e facilitare la comunicazione tra studenti e insegnanti.

Gruppi per mostrare come è possibile implementare le competenze digitali nei tirocini

Webinar o tutorial per spiegarli

Le piattaforme VR/AR possono migliorare l'efficienza, l'accessibilità e l'impatto dei programmi WBL nel business globale. Inoltre, le piattaforme che promuovono la collaborazione transfrontaliera, le intuizioni basate sui dati e il tutoraggio sono essenziali per fornire agli studenti le competenze e le esperienze necessarie per prosperare nel panorama commerciale internazionale. Un ecosistema integrato di questi strumenti garantirebbe un'esperienza WBL fluida, coinvolgente e incentrata sulle competenze sia per gli studenti che per i datori di lavoro.

Brightspace

Strumenti di monitoraggio dell'autovalutazione

Careersportal.ie

Utilizzo di VLE (BrightSpace) per consentire agli studenti di registrare i loro blog di riflessione sul tirocinio

Zoom, Teams, Moodle

Analisi: in Portogallo vengono utilizzate diverse piattaforme online per migliorare l'apprendimento e facilitare la comunicazione all'interno dei programmi di formazione. Tra queste figurano piattaforme come SIGA e vari LMS (Learning Management Systems), quali Moodle, Teams e Zoom per le videoconferenze. Trello è utilizzato anche per l'organizzazione del lavoro. Per un apprendimento efficace, è importante che i programmi FCT (Fondazione per la Scienza e la Tecnologia) incorporino una serie di risorse digitali, assicurandosi che siano adeguate alla formazione offerta. Anche le valutazioni digitali, i quiz e gli strumenti di mentoring come i sistemi di realtà aumentata e virtuale sono componenti chiave dell'esperienza di

apprendimento. Le applicazioni mobili svolgono un ruolo cruciale nella formazione moderna, fornendo opportunità di apprendimento accessibili e flessibili.

In Italia, varie piattaforme e strumenti online sono utilizzati per supportare l'apprendimento basato sul lavoro e la formazione. Gli strumenti di organizzazione del lavoro, come Trello, e le piattaforme di apprendimento come Moodle sono fondamentali per l'esperienza di apprendimento. Gli strumenti di autovalutazione e valutazione digitale sono importanti per monitorare i progressi e identificare le aree di miglioramento. Le piattaforme di e-learning e le piattaforme di formazione alla programmazione software contribuiscono a fornire esperienze di apprendimento specializzate. Inoltre, strumenti come AnyDesk per la condivisione dello schermo e la gestione remota del desktop vengono utilizzati per migliorare la comunicazione e la collaborazione durante la formazione e i tirocini.

A Malta, l'implementazione dei corsi di WBL si affida in larga misura a una serie di strumenti online. Gli strumenti di valutazione del lavoro online, i sistemi di gestione dell'apprendimento (LMS) e gli strumenti di valutazione digitale sono essenziali per un'efficace erogazione dei programmi. Lo strumento di valutazione delle competenze digitali monitora i progressi, identificando i punti di forza e di debolezza per guidare i miglioramenti. Per la formazione legislativa, le piattaforme di e-learning online sono utilizzate per i corsi obbligatori, come la formazione sul GDPR e sulla salute e sicurezza, garantendo la coerenza a tutti i livelli. Anche gli strumenti di intelligenza artificiale, le piattaforme mentore-allievo-supervisore e gli strumenti di realtà virtuale/aumentata sono utilizzati per migliorare l'apprendimento. Il monitoraggio delle prestazioni, gli strumenti di analisi e le piattaforme per videoconferenze, come Google Forms, forniscono un feedback prezioso e incoraggiano il coinvolgimento. Inoltre, le recensioni online e gli strumenti di gamification sono integrati per rendere l'esperienza di apprendimento più interattiva.

In Irlanda, gli strumenti digitali sono ampiamente utilizzati per supportare l'apprendimento e i tirocini. Piattaforme come Brightspace, Outlook e MS Teams sono essenziali per la comunicazione e la gestione dell'apprendimento. ChatGPT e Copilot AI offrono strumenti all'avanguardia per migliorare l'apprendimento e la valutazione degli studenti. I sistemi di gestione dell'apprendimento (LMS), come Moodle, Blackboard e Canvas, sono utilizzati per gestire i contenuti didattici, monitorare i progressi degli studenti e favorire la comunicazione tra studenti e insegnanti. Sono inoltre fondamentali le piattaforme che incoraggiano lo sviluppo delle competenze digitali nei tirocini, come webinar, tutorial e social media. Le piattaforme VR/AR sono utilizzate per migliorare l'accessibilità e l'efficienza, favorendo un'esperienza WBL più coinvolgente. Gli strumenti di monitoraggio dell'autovalutazione e Careersportal.ie aiutano a monitorare i progressi degli studenti, mentre strumenti come Zoom e Teams supportano la comunicazione e la collaborazione durante i tirocini e i periodi di lavoro.

16- Quali difficoltà hai incontrato (se ce ne sono state) nel tentativo di integrare gli strumenti digitali nelle pratiche di apprendimento basato sul lavoro?

PORTUGALLO
Resistenza al cambiamento, mancanza di infrastrutture e formazione digitale.
Ho sempre fatto tutto manualmente
Resistenza da parte dei datori di lavoro.
Mancanza di computer in alcuni gruppi di persone
Essere più sviluppati in termini di UX
Mancanza di formazione dei partecipanti sulle piattaforme digitali
Analfabetismo digitale dei tirocinanti.
Elevati costi di implementazione e manutenzione; integrazione con altri sistemi; eterogeneità tecnologica degli utenti; resistenza al cambiamento.
Programmi costosi, applicabilità al contesto lavorativo e pubblico target che non possiede molte competenze digitali
Nel caso di <i>CiênciaVitae</i> , includere il campo della formazione pedagogica continua
Densità di informazioni e uso di un'unica lingua

ITALIA
Mancanza di familiarità
Difficoltà tecniche e finanziarie
Scarse competenze digitali
L'obiettivo era (ed è) quello di creare e implementare strumenti utili, concreti e di facile utilizzo, adeguati alle reali esigenze del pubblico target.
Non viene utilizzato alcun standard
Resistenza da parte del personale amministrativo

MALTA

Sono necessarie maggiori capacità e conoscenze

Mancanza di interattività fisica

Accettazione degli strumenti da parte di un pubblico più ampio e complessità iniziale dello strumento nei primi giorni di utilizzo.

Dovrebbero essere personalizzati, quindi sarebbero necessari molti investimenti

Non tutti gli studenti avevano familiarità con queste pratiche

A mio avviso, gli strumenti digitali devono essere personalizzati per rispondere alle esigenze specifiche delle unità della nostra entità che si occupano dei programmi WBL e per facilitare i loro processi di lavoro

Gli studenti potrebbero comunque tornare al metodo manuale.

Mancanza di infrastrutture tecnologiche

Mancanza di strumenti, conoscenze e competenze.

Mancanza di metodologie online coinvolgenti

L'integrazione degli strumenti digitali nei programmi WBL presenta diverse sfide, tra cui l'accesso ineguale alla tecnologia (il divario digitale), l'insufficiente alfabetizzazione digitale tra studenti e docenti e la resistenza dei datori di lavoro e delle istituzioni ad adottare nuovi metodi. Vi è inoltre una mancanza di formazione adeguata per gli educatori, difficoltà nel garantire che gli strumenti siano in linea con le esigenze del settore e difficoltà nel mantenere il coinvolgimento in contesti remoti o ibridi. Le preoccupazioni relative alla privacy e alla sicurezza dei dati, l'uso incoerente degli strumenti tra le piattaforme e gli elevati costi di implementazione complicano ulteriormente il processo, ostacolando l'efficace integrazione degli strumenti digitali nell'apprendimento basato sul lavoro.

La sfida più grande è stata il fatto che lavoro con i servizi pubblici e le loro pratiche sono molto diverse da quelle del settore privato

L'impostazione è fondamentale. La sfida è il tempo, trovare il tempo per utilizzare le piattaforme nel miglior modo possibile.

La disponibilità di contenuti e competenze, e i costi per svilupparli quando non sono facilmente disponibili; per la creazione di una piattaforma di questo tipo sono necessari molti fondi e personale con le competenze necessarie per svilupparla

Conoscenza dell'uso dei sistemi informatici e pazienza nel seguire corsi online, solitamente noiosi

Mancanza di consapevolezza

Eccessiva amministrazione e rendicontazione, bassa qualità della traduzione degli strumenti

IRLANDA

Alfabetizzazione digitale

Blocchi del sito web

Collegamenti insufficienti

Connessione Internet

Problemi tecnici: problemi quali la mancanza di un accesso affidabile a Internet, hardware obsoleto o problemi di compatibilità software possono ostacolare la perfetta integrazione degli strumenti digitali

Informazioni o insegnamento insufficienti all'università

Accesso all'hardware, al software o alla connettività Internet necessari, interoperabilità degli strumenti, raccolta e condivisione dei dati degli studenti, supporto tecnico o competenze limitate all'interno degli istituti di istruzione; i datori di lavoro, gli educatori o persino gli studenti possono opporsi all'adozione di strumenti digitali; vincoli di costo e risorse; aspettative diverse tra educatori, datori di lavoro e studenti; traduzione dell'apprendimento pratico ed esperienziale in formati digitali; Gli studenti, gli educatori e i mentori potrebbero non possedere le competenze necessarie per utilizzare efficacemente le piattaforme digitali; gli strumenti digitali sono progettati per scenari di apprendimento generici e non dispongono di funzionalità su misura per il business globale; valutazione delle competenze trasversali (leadership, negoziazione) o delle competenze pratiche in ambienti digitali; coordinamento di tirocini virtuali e mentoring in fusi orari diversi, ecc.

Eccessivamente complicato e con pochissimo supporto faccia a faccia.

Competenze necessarie per implementare gli strumenti

Dipendenza del coordinatore dal “modo in cui lo facciamo sempre”

Disponibilità

Impegno umano

Immagino che potrebbero esserci potenziali problemi tecnici in termini di accesso e supporto tecnico. A seconda dello studente o dell'educatore, potrebbero esserci anche sfide di alfabetizzazione digitale o esigenze di formazione da affrontare.

Tutto integrato in un unico posto: il sistema “portale delle carriere” utilizzato alla TU Dublin non è dei più intuitivi. Sistema integrato: esplorazione di carriere e scelte, moduli di supporto e quiz

Mancanza di integrazione tra Excel e Teams. Attualmente utilizzo l'e-mail per contattare i datori di lavoro, MS Forms per la raccolta dei dati ed Excel per la gestione dei dati: nessuna integrazione

Difficoltà nell'integrare gli e-portfolio nel VLE

Necessità di fornire formazione sugli strumenti digitali da utilizzare, online e di altro tipo, per rendere il più semplice possibile l'adozione degli strumenti

Analisi: In Portogallo, l'integrazione degli strumenti digitali nei programmi di apprendimento basato sul lavoro pone diverse sfide. Tra queste figurano la resistenza al cambiamento, la mancanza di infrastrutture e l'insufficienza della formazione digitale. Alcuni partecipanti continuano ad affidarsi a metodi manuali, mentre altri devono affrontare ostacoli quali l'analfabetismo digitale e la mancanza di formazione nell'uso delle piattaforme digitali. Vi è anche una certa resistenza da parte dei datori di lavoro ad adottare nuovi strumenti e alcuni gruppi devono affrontare problemi quali l'accesso limitato ai computer. Gli elevati costi di implementazione e manutenzione delle piattaforme digitali, insieme alle difficoltà di integrazione e all'eterogeneità tecnologica tra gli utenti, complicano ulteriormente il processo. Alcuni programmi, come *CiênciaVitae*, sono ostacolati dalla densità delle informazioni e dall'uso di una sola lingua. Inoltre, vi sono preoccupazioni circa la natura costosa di alcuni programmi e la loro applicabilità al pubblico di destinazione, molti dei quali non possiedono competenze digitali.

In Italia, le sfide all'integrazione digitale nei programmi WBL includono la scarsa familiarità con gli strumenti e le difficoltà tecniche e finanziarie. La popolazione spesso soffre di scarse competenze digitali, il che ostacola la sua capacità di utilizzare appieno le piattaforme digitali. Uno degli obiettivi principali è stato quello di creare strumenti facili da usare, concreti e utili,

adattati alle reali esigenze del pubblico target. Tuttavia, c'è anche una certa resistenza da parte del personale amministrativo e non esiste ancora uno standard per semplificare i processi digitali.

Malta deve affrontare molteplici sfide legate all'uso degli strumenti digitali nei programmi WBL. Queste sfide includono la mancanza di interattività fisica e la necessità di una maggiore capacità e conoscenza per utilizzare efficacemente gli strumenti digitali. Molti studenti non hanno familiarità con queste pratiche digitali e potrebbero tornare ai metodi manuali. Inoltre, la mancanza di infrastrutture tecnologiche, conoscenze e competenze tra gli studenti e il personale aggiunge ulteriori difficoltà. Anche la resistenza all'adozione di questi strumenti da parte dei datori di lavoro e delle istituzioni è un problema. La complessità iniziale degli strumenti e la necessità di personalizzarli per soddisfare esigenze specifiche possono richiedere investimenti significativi. Vi sono preoccupazioni circa l'accesso ineguale alla tecnologia (il divario digitale) e l'insufficiente alfabetizzazione digitale sia tra gli studenti che tra gli educatori. Inoltre, mantenere l'impegno in contesti remoti o ibridi si rivela difficile. Gli elevati costi di implementazione, le preoccupazioni relative alla privacy dei dati e la mancanza di una formazione adeguata per gli educatori complicano ulteriormente il processo di integrazione. Negli ambienti di servizio pubblico, le pratiche differiscono in modo significativo da quelle del settore privato, creando ulteriori ostacoli all'implementazione efficace degli strumenti digitali.

In Irlanda, l'alfabetizzazione digitale rimane un ostacolo significativo al successo dell'integrazione degli strumenti digitali nei programmi WBL. Problemi tecnici, come crash dei siti web, problemi di connessione a Internet e hardware obsoleto, possono ostacolare l'efficacia delle piattaforme digitali. Molti studenti hanno un'esposizione limitata agli strumenti digitali all'università e manca una formazione su come utilizzare questi strumenti in contesti professionali. Inoltre, sfide come l'interoperabilità degli strumenti, il supporto tecnico limitato e la resistenza sia da parte degli educatori che dei datori di lavoro complicano il processo di adozione. La mancanza di integrazione tra strumenti come Excel e Teams e la necessità di un migliore coordinamento tra i diversi sistemi ostacolano ulteriormente il buon funzionamento. Problemi come sistemi eccessivamente complicati, supporto faccia a faccia limitato e la necessità di garantire una facile adozione degli strumenti digitali rimangono sfide urgenti. Anche l'affidamento del coordinatore ai metodi tradizionali e la mancanza di integrazione dei sistemi contribuiscono alle difficoltà nell'adozione efficace degli strumenti digitali. Per superare queste sfide, è fortemente necessario formare gli utenti e semplificare il processo di adozione delle piattaforme digitali.

17- Si prega di condividere eventuali esempi specifici di pratiche WBL di successo nel proprio Paese o nella propria organizzazione (se possibile, fornire i link).

PORTUGALLO

ISEP/IPP - Erasmus+: <https://www.ipp.pt/internacionalizacao/menu-internacional/erasmus>; <https://www.isep.ipp.pt/Page/ViewPage/MOBILITYSTUDENTS>

Il FCT presso il mio istituto è correlato alla formazione iniziale degli insegnanti, che è regolata da specifici diplomi legali.

<https://portugal2030.pt/2023/11/23/aviso-do-compete-2030-para-formacao-empresarial-individual/>

Partnership tra *IEFP* ed *Efacec*

Borse di studio

Formazione Excel, formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, formazione in materia di diritto del lavoro.

Erasmus

Link me Up (Politecnico di Leiria) _ <https://www.ipleiria.pt/link-me-up-1000-ideias/>;

Programma di tirocini professionali retribuiti dall'IEFP; Corsi tecnici superiori specializzati (CTeSP)

Partecipazione e risoluzione dei problemi, nonché gestione e sviluppo dei prodotti.

https://alumni.uminho.pt/pt/news/Paginas/_07_Jul_Noticias/bosch.aspx

Nella nostra azienda, la formazione sul posto di lavoro viene svolta tramite osservazione e registrazione su un foglio di presenza. Successivamente ne valutiamo l'efficacia

Nel 2024, la FCT ha registrato un esborso finanziario totale di 833,3 milioni di euro, con un aumento del 42,2% rispetto al 2023.

Progetto Femst <https://erasmusfemst.com/>

ITALIA

<http://erasmusplusols.eu/it/>

Visite aziendali per conoscere da vicino la realtà lavorativa all'interno delle aziende

Formazione professionale in apprendistato

Programmi di scambio Erasmus e progetti Erasmus

Conosco quelli offerti dalla mia organizzazione nel mio settore di ricerca, che sono i seguenti: Change: Decarbonising culture, che prevede due settimane di job shadowing dopo le lezioni online (https://www.fondazioneasantagata.it/change_corsoformativoperlasostenibilita/); e Green Culture, che prevede un periodo di permanenza in un'organizzazione culturale (<https://www.fondazioneasantagata.it/aree-tematiche/articoli-transizione-equa/green-culture-percorso-di-formazione-per-supportare-la-transizione-ecologica-nel-settore-culturale/>).

Tirocini universitari

Istituto Confucio di Macerata <https://confucio.unimc.it/it>

<https://cesie.org/project/seasonready/>

Tirocini Erasmus

Convenzioni Maeci Crui

Tirocini

Attività di job shadowing

Come strumento a supporto dei giovani che desiderano svolgere uno stage in Europa, l'Inapp ha sviluppato la piattaforma Stage4eu, un sito web e un'app mobile dove è possibile trovare informazioni, notizie, testimonianze, consigli utili e le opportunità di stage più interessanti in Europa presso multinazionali e organizzazioni internazionali (www.stage4eu.it).

Stage presso studi professionali, amministrazioni pubbliche, aziende, ecc.

Formazione e tirocini dal mondo dell'istruzione

MALTA

Telelavoro

La mia organizzazione offre opportunità di tirocini, stage, mobilità Erasmus+, ecc.

I programmi WBL gestiti dal MCAST in vari settori economici, principalmente ingegneria, scienze applicate, economia, arti creative, ICT e servizi alla comunità.

Tirocini estivi

<https://mcast.edu.mt/mcast-work-based-learning/>

I corsi MCAST prevedono una componente di pratiche WBL per migliorare le capacità degli studenti e comprendere i risultati dell'apprendimento. Gli studenti vengono esposti al lavoro associato al loro settore.

Attualmente offriamo un programma di apprendimento basato sul lavoro in contabilità e finanza, in cui gli studenti studiano con noi per tre giorni e lavorano in una delle quattro grandi organizzazioni per due giorni. In tre anni possono ottenere una laurea, la qualifica ACCA e diventare contabili abilitati.

Programma di tirocinio dell'Istituto di studi europei: gli studenti hanno trovato impiego nella stessa entità o in altre.

Pratica didattica per aspiranti insegnanti; tirocini per aspiranti educatori di sostegno all'apprendimento; tutoraggio di insegnanti neoassunti.

Il microtirocinio nel settore che fa parte del nostro corso di laurea in Scienze dell'educazione è stato valutato molto positivamente dai partecipanti:

<https://ife.edu.mt/work-integrated-learning/>

La maggior parte dei nostri studenti che partecipano a un incarico WBL ricevono poi un'offerta di lavoro dallo stesso datore di lavoro.

Programma di formazione e sviluppo per leader emergenti -

<https://mdinapartners.com/solutions/leadership-development/>

MBA basato sul lavoro del KNIGHTS college (precedentemente noto come CMBS), in particolare l'Entrepreneurial Bootcamp.

Sebbene il KNIGHTS College (precedentemente noto come CMBS) non colleghi direttamente i suoi programmi WBL al suo sito web, le sue partnership commerciali e industriali riflettono l'importanza di integrare l'apprendimento basato sul lavoro nel suo approccio educativo. Questa integrazione garantisce che gli studenti acquisiscano

conoscenze teoriche e siano dotati delle competenze pratiche apprezzate dai datori di lavoro.

Stage e tirocini

ITS

Il programma di apprendistato gestito dal MCAST

Ospitare stagisti provenienti dall'Istituto per gli studi sull'Unione Europea

Erasmus e stagisti tramite Metis - dove offriamo una buona esperienza lavorativa in un ambiente di lavoro diversificato

<https://e-learning.taproom-project.eu> - Un progetto Erasmus+ che ha permesso a birrai dilettanti/tirocinanti di imparare tutto ciò che c'è da sapere sulla produzione e la commercializzazione di birra artigianale e biologica all'interno di micro e piccole birrerie in Europa.

<https://publicservices.gov.mt/en/institute/Pages/IPS-Traineeship-Scheme.aspx>

IRLANDA

Studi commerciali TU Dublin (931/3) tirocinio

Ottimo programma software con Brightspace

Il supporto Erasmus è stato eccellente e i pop-up con le offerte di lavoro per laureati sono stati utili

Erasmus, tirocinio

Foglio Excel con i ruoli dei laureati

Programmi di tirocinio

Ho svolto un tirocinio accreditato e qui ho ricevuto supporto per tutti i risultati di apprendimento

Apprendimento online

Le opportunità di tirocinio sono piuttosto frequenti alla TUDublin e in Irlanda in generale.

Moodle e Brightspace

Comunità di pratica (CoP) per lo sviluppo collaborativo dei talenti: l'Enterprise Academy della TU Dublin ha istituito una comunità di pratica volta a migliorare il coinvolgimento tra università e imprese. Questa iniziativa riunisce personale accademico, personale dei servizi professionali, leader aziendali e policy maker per condividere pratiche di successo, affrontare le sfide e sviluppare strategie per lo sviluppo dei talenti¹. Un evento degno di nota si è concentrato sul tema "Sbloccare il potenziale attraverso il RPL (Riconoscimento dell'apprendimento pregresso)" nell'industria cinematografica, mostrando come il WBL e il RPL accreditati possano trasformare i percorsi di carriera

Programma di contabilità (TU Dublin) e simulazioni di AmplifyME

Casi di studio, tirocinio

Progetto industriale sul corso di laurea triennale in Pubblicità e Comunicazione di marketing tenuto presso il campus Tallagh della TU Dublin

Gestisco il modulo Practicum, che ha funzionato molto bene per quanto riguarda il WBL.

Modello di apprendistato tradizionale, nuove forme di apprendistato, lavoro e apprendimento, progetti basati sul lavoro, apprendimento part-time, apprendimento immersivo. Esistono diverse forme di apprendimento basato sul lavoro.

Tirocini del terzo anno del corso di laurea in Economia aziendale internazionale presso i membri del programma, che funzionano con successo da 6 anni.

Studenti che insegnano nelle scuole e seguono i bambini nelle scuole locali

La mia unica esperienza è nel settore dell'assistenza sociale, dove le pratiche sono ben consolidate.

Credo che il programma di apprendistato per il settore assicurativo abbia avuto particolare successo. <https://earnandlearn.ie/>

<https://tudublin.targetconnect.net/unauth-> è necessario registrarsi per accedere – la piattaforma prepara gli studenti al loro WBL offrendo supporto tramite sistemi di IA per CV e lettera di presentazione, opportunità di tirocinio, test psicometrici, e la

possibilità di prenotare un appuntamento per incontrare il team di orientamento professionale

Le pratiche WBL di successo includono la comunicazione aperta via e-mail tra il coordinatore del tirocinio e i datori di lavoro. I datori di lavoro sono in genere bravi a completare le valutazioni degli studenti quando la valutazione è un breve modulo MS che può essere inviato in formato digitale.

30 alternative di credito ai tirocini che simulano un tirocinio in cui agli studenti viene assegnato un progetto reale da realizzare come parte di un team universitario interfaccoltà. Alcuni studenti non sono pronti per un tirocinio e queste iniziative offrono loro un'esperienza di tirocinio strutturata. Agli studenti viene data l'opportunità di sperimentare un'alternativa al tirocinio gestita dall'università con un mentore accademico e un mentore industriale. Un esempio di progetto di questo tipo alla TU Dublin è il Global Innovation Internship Development Programme. Si tratta di un programma di 6 mesi che mira a fornire agli studenti una serie di competenze che li preparino adeguatamente alla vita lavorativa e a un quarto anno di college di successo. È come un programma capstone che riunisce il loro apprendimento accademico, l'esperienza di progetti nel mondo reale e l'identificazione e l'affrontare le aree di sviluppo personale durante il programma.

Modulo WBL come parte di un certificato superiore in economia aziendale implementato sul posto di lavoro. Programmi di tirocinio pratico sul posto di lavoro e a livello nazionale in Irlanda - regolamentati dal CORU - Dipartimento dell'Istruzione

Più lunga è la pratica WBL, meglio è - esperienza più immersiva

Collaboriamo con molti campus in Irlanda per assumere tirocinanti industriali legati al corso/laurea dello studente. Abbiamo anche collaborato con accademici per fornire agli studenti sfide aziendali su cui poi si consultano per influenzare la nostra attività e il loro apprendimento pratico.

Analisi: In Portogallo, diversi programmi e piattaforme sostengono il WBL. L'ISEP/IPP partecipa al programma Erasmus+ attraverso i suoi vari programmi di mobilità internazionale, offrendo stage e opportunità di apprendimento agli studenti. La FCT dell'istituto si concentra sulla formazione iniziale degli insegnanti ed è regolata da specifici diplomi legali. Un programma degno di nota è l'iniziativa Link Me Up del Politecnico di Leiria, che offre attività orientate alla carriera. Il programma di tirocini professionali retribuiti dell'IEFP e i Corsi Tecnici Superiori Specializzati (CTeSP) offrono opportunità di tirocinio, formazione specializzata e sviluppo della forza lavoro. Il progetto Femst è un altro esempio di cooperazione internazionale nell'ambito del programma Erasmus+. Per la formazione specifica per le aziende, organizzazioni come

Efacec e IEFP offrono corsi di formazione in settori quali Excel, salute e sicurezza sul lavoro e diritto del lavoro. La formazione sul posto di lavoro viene praticata anche all'interno delle aziende, in genere attraverso l'osservazione e la registrazione delle presenze, seguite da valutazioni per verificare l'efficacia della formazione.

In Italia, l'apprendimento basato sul lavoro è sostenuto attraverso una serie di progetti Erasmus+ e tirocini. La piattaforma Stage4eu offre opportunità di tirocinio in aziende multinazionali in tutta Europa. Un progetto chiave, Change: Decarbonising Culture, offre un programma di job shadowing dopo le lezioni online. Un'altra iniziativa, Green Culture, sostiene la transizione verso pratiche sostenibili nel settore culturale attraverso tirocini in organizzazioni culturali. Le aziende offrono anche tirocini e attività di job shadowing, fornendo agli studenti esperienze pratiche in ambienti professionali. L'Istituto Confucio di Macerata e le convenzioni Maeci Crui sostengono ulteriormente la mobilità internazionale degli studenti, mentre piattaforme come CESIE offrono opportunità di sviluppo professionale attraverso vari tirocini Erasmus+. Anche la formazione professionale in apprendistato è parte integrante del modello WBL in Italia.

A Malta, il MCAST offre vari programmi WBL in ingegneria, economia, scienze applicate, arti creative e servizi alla comunità. Un programma degno di nota è quello di Contabilità e Finanza, in cui gli studenti lavorano con importanti società di revisione contabile mentre proseguono i loro studi, ottenendo sia una laurea che la qualifica ACCA. L'Istituto di Studi Europei offre programmi di tirocinio che aiutano gli studenti a trovare un impiego all'interno della stessa entità o di altre. Inoltre, la pratica didattica e i tirocini per i futuri educatori sono parti fondamentali del curriculum WBL. Il programma di formazione e sviluppo per leader emergenti e il MBA basato sul lavoro del KNIGHTS College si concentrano sullo sviluppo delle capacità di leadership e sulla formazione imprenditoriale. Programmi come il Microplacement in Industry per la laurea in Scienze dell'educazione sono molto apprezzati dai partecipanti, in quanto offrono un'esperienza concreta e un feedback reale.

In Irlanda, la TU Dublin offre numerose opportunità agli studenti di partecipare a tirocini, con programmi specifici come il Global Innovation Internship Development Programme che aiutano gli studenti a integrare l'apprendimento accademico con progetti reali. Moodle e Brightspace sono piattaforme comunemente utilizzate per la gestione dell'apprendimento e dell'esperienza WBL, mentre altri strumenti come le simulazioni di AmplifyME forniscono esercitazioni pratiche nei mercati globali e nella finanza. Il programma Erasmus+ e i programmi di tirocinio come quelli in economia aziendale garantiscono agli studenti di acquisire esperienza pratica nei loro settori. La Collaborative Talent Development Community of Practice (CoP) facilita il coinvolgimento tra università e imprese, mentre lo strumento Career Set offre supporto basato sull'intelligenza artificiale agli studenti per la redazione di CV e lettere di presentazione. Nell'ambito dell'Insurance Apprenticeship Programme, gli studenti acquisiscono esperienza pratica mentre completano la loro formazione. Sono in uso anche modelli di apprendistato tradizionali, insieme a metodi più recenti come l'apprendimento immersivo e l'apprendimento

part-time, con una forte enfasi su forme alternative di apprendimento basato sul lavoro, come progetti nel mondo reale e tirocini.

18- Quali raccomandazioni daresti per migliorare i programmi di apprendimento basato sul lavoro nel tuo Paese o in Europa?

PORTUGALLO

Diversificare le opportunità, promuovere il monitoraggio continuo; incoraggiare la mobilità internazionale; promuovere la digitalizzazione; allineare i tirocini al mercato; includere le competenze trasversali; rendere l'FCT accessibile a tutti gli studenti, con sostegno finanziario; rafforzare i partenariati

L'FCT presso il mio istituto è correlato alla formazione iniziale degli insegnanti, che è regolata da diplomi legali specifici.

È opportuno effettuare visite ai luoghi di lavoro per comprendere meglio le reali esigenze formative di ciascun settore.

Attribuire maggiore importanza a questi corsi

Maggiore sensibilizzazione dei datori di lavoro e degli istituti di formazione.

Informazioni più chiare

Non ho alcuna conoscenza in materia

Promuovere la diffusione, compresi i risultati dei programmi con la definizione di indicatori

Maggiore diversità dei programmi di formazione, i lavoratori finiscono per fare sempre le stesse cose.

Maggiore follow-up e monitoraggio dopo l'attuazione.

Nessuna informazione

Diffusione più ampia.

Rafforzare i partenariati tra istituzioni e aziende, coinvolgendo le associazioni industriali e i cluster tecnologici per facilitare l'identificazione delle competenze richieste dal mercato.

Integrare strumenti digitali, comprese funzionalità quali il monitoraggio dei tirocini, la valutazione continua e il feedback.

Offrire opzioni flessibili, come tirocini part-time o lavoro a distanza, per gli studenti con altre responsabilità.

Sostenere finanziariamente gli studenti

Maggiore collaborazione tra istruzione e aziende

Concentrarsi sui risultati e ridurre la burocrazia e l'eccessiva attenzione agli aspetti "cosmetici" (aspetto o dettagli superficiali) è un approccio strategico che favorisce l'efficienza e l'obiettività.

Maggiore pubblicità

Ridurre gli oneri amministrativi e burocratici associati alle domande di progetto e alle relazioni.

Migliorare la diffusione e avvalersi del supporto dell'IA per la traduzione

ITALIA

Maggiore diffusione e coordinamento in Europa su come riconoscere queste attività a livello curricolare. Il problema dell'equivalenza delle attività, comprese quelle lavorative, è ancora piuttosto marcato. Se ciascuno di noi non sa come vengono valutate determinate attività lavorative in altri paesi e non si decide una linea comune, c'è il rischio che l'esperienza WBL non venga poi riconosciuta come valore aggiunto a livello di CV. Inoltre, nel caso dell'Italia, maggiore networking tra università o aziende e altri fornitori di servizi agli studenti. Ad esempio, non solo fornendo una borsa di studio, ma anche opportunità di alloggio per tutti.

Gli studenti devono incontrare le aziende non solo durante i tirocini, ma anche prima, per comprendere le sfide del presente e del futuro e poter poi sviluppare le competenze appropriate.

Maggiore sviluppo della digitalizzazione; maggiori finanziamenti per le aziende

Maggiore consapevolezza dei programmi attraverso open day per professionisti e giovani.

Stipendio e maggiori possibilità di assunzione nell'istituzione in cui si svolge il tirocinio, poiché si viene formati in base alle esigenze di quel luogo di lavoro.

Raccomandazioni più pratiche

Rafforzare il dialogo tra istituzioni pubbliche, policy maker, beneficiari e aziende.

Maggiore pubblicità

Maggiore diffusione

Maggiore promozione

Formare i mentori aziendali al mentoring

Attuare politiche volte a: promuovere ulteriormente l'interazione tra il sistema educativo e il mercato del lavoro; garantire standard di qualità adeguati delle esperienze di WBL; aumentare la diffusione di esperienze di WBL di qualità e facilitarne l'accesso alle persone svantaggiate; ridurre le disomogeneità territoriali.

Creare reti e partenariati che coinvolgano attivamente i vari attori con diverse competenze coinvolti nella progettazione, nell'attuazione e nella valutazione delle esperienze di WBL.

Sostegno economico alle iniziative

Creazione di strumenti standard per il riconoscimento.

Maggiore diffusione

MALTA

Sono necessari maggiori incentivi e promozioni per i datori di lavoro.

Il telelavoro deve essere monitorato e misurato.

Si raccomanda di utilizzare i finanziamenti disponibili per migliorare l'impatto di questi programmi.

Non ho abbastanza esperienza con il WBL per offrire raccomandazioni informate.

Incontri costanti con i leader del settore e revisione dei programmi WBL ogni 3 anni o prima, a seconda delle esigenze del particolare settore economico.

Approccio collaborativo con il mondo accademico

Meno oneri burocratici

Migliorare la formazione dei mentori e dei supervisor. Introdurre una piattaforma digitale centralizzata per la gestione del WBL, che consenta la comunicazione in tempo reale, il monitoraggio dei progressi e la registrazione di riflessioni. Il miglioramento del WBL a Malta richiede uno sforzo strategico e collaborativo. Concentrandosi su partnership, formazione dei mentori, quadri di competenza, digitalizzazione e garanzia della qualità, Malta può rafforzare i suoi programmi WBL e migliorare sia i risultati degli studenti che lo sviluppo della forza lavoro nazionale.

Aumentare gli incentivi finanziari sia per gli istituti di istruzione che per le aziende; aumentare il mentoring e il coaching nell'ambito dei programmi WBL.

Ritengo che tutti i corsi di laurea triennale (o equivalenti) dovrebbero includere una componente di WBL (ad esempio il 20%) in modo che gli studenti acquisiscano l'esperienza pratica necessaria a integrare la teoria appresa durante le lezioni.

Concentrarsi sul rafforzamento delle partnership tra industria e istruzione per rendere il WBL una parte più integrante di tutti i corsi.

Il rafforzamento della collaborazione tra i fornitori di programmi educativi simili sarebbe utile per sostenere l'adozione transfrontaliera delle opportunità di WBL sostenute dalla mobilità Erasmus+ KA1 per i tirocini. È difficile identificare e vagliare i potenziali fornitori di tirocini in altri paesi. La collaborazione con altri istituti di istruzione e la possibilità di accedere alle rispettive reti di collaboratori per i tirocini potrebbero essere un modo per sostenere contemporaneamente sia il WBL che la mobilità internazionale. Ciò potrebbe anche favorire lo sviluppo di capacità attraverso l'apprendimento dalle buone pratiche e la condivisione delle risorse.

Maggiore sensibilizzazione dei datori di lavoro a partecipare. I programmi di sensibilizzazione devono porre l'accento sui vantaggi per entrambe le parti.

Un ente nazionale per l'apprendistato, programmi di mentoring per datori di lavoro/risorse umane, insieme a una migliore formazione degli educatori/CPD.

Lobbying con i datori di lavoro, contenuti online innovativi e coinvolgenti.

Per migliorare i programmi WBL a Malta e in tutta Europa, è essenziale rafforzare i partenariati tra industria e istruzione per allineare i programmi di studio alle esigenze del mondo reale, aumentare l'integrazione digitale e l'accesso attraverso la tecnologia

e la formazione e sostenere le PMI con incentivi per offrire tirocini. Migliorare il sostegno ai datori di lavoro che svolgono ruoli di mentoring, promuovere il WBL per l'apprendimento permanente e stabilire un riconoscimento standardizzato delle competenze acquisite attraverso il WBL ne aumenterà l'impatto. Inoltre, aumentare la consapevolezza degli studenti, offrire opportunità interdisciplinari, monitorare regolarmente i programmi e promuovere una cultura del miglioramento continuo contribuirà a garantire che il WBL rimanga pertinente ed efficace nello sviluppo delle competenze richieste dal mercato del lavoro odierno.

Aumentare la consapevolezza sul WBL

Ulteriore formazione su come accedere a queste opportunità.

Maggiore collaborazione con l'industria utilizzando l'esperienza e le conoscenze di professionisti esperti

Ampliare i programmi di WBL al settore dell'istruzione obbligatoria

Modificare la legislazione per rendere il WBL più accessibile agli istituti di istruzione privati

Aprire il libero accesso a una piattaforma di apprendimento su varie materie

Maggiore attenzione alla pratica e al job shadowing.

Maggiore sensibilizzazione e promozione, un legame più stretto tra le esigenze del mercato del lavoro e gli istituti accademici

Semplificare i processi e dare la dovuta importanza all'apprendimento diverso da quello accademico e formale

IRLANDA

Assicurati di pagare i tuoi dipendenti in tempo

Più opportunità di apprendimento basato sul lavoro in altri corsi

Più comunicazione e pubblicità

Offri più corsi sulle piattaforme digitali e sui server

Ha funzionato bene per me

Più visibilità

Più contatti e supporto con persone che sono incerte sul loro futuro

Il tirocinio è stata un'ottima esperienza di apprendimento

Maggiore consapevolezza, informare il responsabile del tirocinio che lo studente è alle prime armi e non ha alcuna esperienza precedente, in modo che sappia che deve essere formato adeguatamente partendo dalle basi.

Per renderlo il più comprensibile possibile

Partnership

Più lezioni sulle competenze informatiche

Maggiore sostegno da parte dei dirigenti dell'università

Metterli in evidenza in modo che le persone almeno li riconoscano. È da lì che inizierei

La pubblicità sui social media e l'unione studentesca dovrebbero essere più incisive e promuovere l'iniziativa

Per il business globale: 1) includere argomenti come pratiche commerciali sostenibili, conformità transfrontaliera e marketing digitale; 2) tirocini transfrontalieri, con particolare attenzione alle PMI e ai gruppi sottorappresentati; 3) sviluppare piattaforme digitali per facilitare le opportunità di WBL virtuali con aziende internazionali, superando le barriere logistiche e finanziarie alla mobilità; 4) progettare programmi WBL che consentano agli studenti di sperimentare ruoli in vari settori, come la combinazione di business con tecnologia, finanza o logistica; 5) integrare la formazione sull'intelligenza emotiva; 6) implementare sistemi per assegnare micro-credenziali per competenze specifiche, come la gestione di progetti, l'analisi del commercio globale o la padronanza dei sistemi CRM; 7) effettuare valutazioni a lungo termine per monitorare la progressione di carriera dei partecipanti al WBL e raccogliere informazioni utili per miglioramenti futuri; 8) semplificare i processi di iscrizione e rendicontazione per i datori di lavoro e gli studenti attraverso piattaforme digitali

A livello nazionale: 1) creare piattaforme collaborative in cui le imprese, gli istituti di istruzione e i policy maker possano co-progettare e monitorare i programmi WBL; 2) offrire agevolazioni fiscali, sussidi o sovvenzioni per incoraggiare i datori di lavoro, in particolare le PMI, a partecipare ai programmi WBL e ad ospitare apprendistati; 3) includere ESG (quadri ambientali, sociali e di governance, strategie di economia circolare e gestione etica della catena di approvvigionamento in tutti i programmi WBL.

A livello UE: standardizzare il riconoscimento delle qualifiche WBL in tutti i paesi dell'UE per garantire la portabilità

e migliorare l'occupabilità degli studenti; 2) creazione di un hub internazionale di risorse.

Maggiori incentivi e sostegno per le organizzazioni che assumono.

Maggiori risorse, maggiore conoscenza da parte dei datori di lavoro, coinvolgimento più facile e continuo tra le tre parti (fornitore industriale, studente, università)

Maggiore sostegno al personale e tempo a disposizione per impegnarsi in questo tipo di attività

Maggiore comunicazione dei successi ottenuti fino ad oggi

Cercare di renderlo una componente fondamentale del curriculum di terzo livello.

È necessario un rilancio dei percorsi di formazione professionale, in quanto meritevoli di per sé.

Maggiore monitoraggio e valutazione e creazione di prove/portfolio.

Maggiore promozione dei tirocini presso gli stakeholder e online. Sfruttamento dei contatti con i vertici aziendali del settore.

Necessità di una maggiore consapevolezza da parte del personale e degli studenti - quali opzioni sono a loro disposizione

Suggerirei di attuare questi programmi sin dalle prime fasi di qualsiasi programma, poiché sono un ottimo modo per migliorare l'istruzione

Realizzare progetti pilota e utilizzare modelli di pratiche di successo

Penso che potremmo rafforzare e/o espandere le partnership industriali e continuare a coinvolgere l'industria o aumentare il suo coinvolgimento nella progettazione dei programmi. Le modalità di erogazione potrebbero essere più flessibili e inclusive per aumentare l'accesso, ma ciò richiederebbe un supporto adeguato (infrastruttura digitale, ecc.)

Approccio a livello universitario, un'unica piattaforma/sistema digitale, supportato completamente da orientamento professionale - team integrati e non separati.

Maggiore promozione e consapevolezza dei vantaggi del WBL per i potenziali datori di lavoro che offrono tirocini.

Finanziamenti e sostegno per alternative ai tirocini basati sull'industria.

Comunicazione e collaborazione tra il mondo accademico, la formazione e l'industria.

Meno complicato per il datore di lavoro e il candidato: rendere il processo chiaro, facile, fluido, di facile accesso, rendere facilmente disponibili le informazioni, ad esempio chi è disponibile, un portale per condividere posizioni e CV dei candidati, ecc. Avere strumenti interni per supportare il WBL internamente; impegno da entrambe le parti: il candidato e l'azienda si impegnano a renderlo vantaggioso.

Una partnership più prolifica tra accademici e datori di lavoro per implementare l'apprendimento basato sull'industria nel modulo del corso.

Poiché la maggior parte delle piattaforme è in inglese, sarebbe utile offrire ai non madrelingua la possibilità di tradurre le istruzioni, ecc. per una migliore comprensione.

Analisi: In Portogallo, diverse raccomandazioni chiave mirano a migliorare le opportunità di apprendimento basato sul lavoro. È necessario diversificare le opportunità, promuovere il monitoraggio continuo e incoraggiare la mobilità internazionale degli studenti. I tirocini dovrebbero essere in linea con le esigenze del mercato e gli strumenti digitali dovrebbero essere integrati per facilitare il monitoraggio dei tirocini, la valutazione continua e il feedback. Anche le competenze trasversali dovrebbero essere incluse nella formazione e i programmi dovrebbero offrire un sostegno finanziario per garantire che la FCT (formazione iniziale degli insegnanti) sia accessibile a tutti gli studenti. È essenziale rafforzare i partenariati tra istituzioni e aziende, coinvolgendo anche le associazioni industriali e i cluster tecnologici per identificare meglio le esigenze del mercato. È importante offrire opzioni flessibili come tirocini part-time o lavoro a distanza per gli studenti con altre responsabilità. Ridurre la burocrazia e migliorare la pubblicità dei programmi WBL li renderà più accessibili, e l'uso dell'IA per la traduzione potrebbe favorire una più ampia partecipazione. Dovrebbero essere promosse visite ai luoghi di lavoro per comprendere meglio le reali esigenze di formazione di ciascun settore, mentre il monitoraggio e il follow-up dovrebbero far parte del processo post-implementazione.

In Italia, l'attenzione dovrebbe concentrarsi su una maggiore diffusione delle opportunità di WBL e su un migliore coordinamento in tutta Europa per garantire il riconoscimento di queste attività a livello curricolare. È necessario affrontare la questione dell'equivalenza delle attività lavorative tra i vari paesi e migliorare il networking tra università, aziende e altri fornitori di servizi agli studenti. Anche una maggiore sensibilizzazione attraverso open day per professionisti e giovani contribuirebbe a promuovere il valore di questi programmi. Dovrebbero essere attuati programmi di mentoring per i mentori aziendali al fine di migliorare la qualità complessiva dell'esperienza WBL. Il sostegno economico alle iniziative, insieme alla creazione di strumenti standard per il riconoscimento, contribuirebbe inoltre a garantire

l'efficacia dei programmi di WBL. Il rafforzamento del dialogo tra istituzioni pubbliche, policy maker, beneficiari e aziende è fondamentale per promuovere un rapporto più solido tra il sistema educativo e il mercato del lavoro.

A Malta è necessario promuovere e incentivare la partecipazione dei datori di lavoro ai programmi di WBL, con un monitoraggio e una misurazione più attenti del telelavoro. È inoltre essenziale migliorare la formazione dei mentori e dei supervisori, in particolare per coloro che seguono gli studenti WBL. L'introduzione di una piattaforma digitale centralizzata per la gestione del WBL semplificherebbe la comunicazione, il monitoraggio dei progressi e la redazione di diari di riflessione. Incentivi finanziari sia per gli istituti di istruzione che per le aziende incoraggerebbero un'ulteriore partecipazione. Si dovrebbe spingere affinché il WBL diventi un elemento obbligatorio in tutti i corsi di laurea triennale, con l'obiettivo di dedicare il 20% del curriculum all'esperienza pratica. Inoltre, la collaborazione transfrontaliera sostenuta da Erasmus+ può contribuire ad aumentare l'accesso alle opportunità internazionali di WBL. Le campagne di sensibilizzazione rivolte ai datori di lavoro dovrebbero sottolineare i vantaggi reciproci della partecipazione ai programmi di apprendimento basato sul lavoro. Dovrebbero essere incoraggiati incontri regolari con i leader del settore per rivedere i programmi in base alle esigenze settoriali. La riduzione della burocrazia e l'aumento del sostegno finanziario garantiranno il continuo successo di queste iniziative.

In Irlanda, c'è una richiesta di maggiore consapevolezza e promozione delle opportunità di WBL. Sono necessarie una maggiore comunicazione e pubblicità per sensibilizzare gli studenti e i datori di lavoro sui potenziali vantaggi dei programmi di WBL. Fornire un maggiore sostegno agli studenti, in particolare a quelli che iniziano uno stage con poca esperienza precedente, migliorerebbe l'esperienza complessiva. Si raccomanda l'integrazione di piattaforme digitali per il job shadowing, i tirocini transfrontalieri e gli stage virtuali per superare le barriere logistiche e finanziarie. Sono necessarie più partnership industriali per sviluppare opportunità di WBL interdisciplinari, come la combinazione di business con tecnologia, finanza e logistica. Le valutazioni a lungo termine e il rilascio di micro-credenziali per competenze quali la gestione di progetti e la padronanza dei sistemi CRM dovrebbero far parte del modello WBL. La semplificazione dei processi, la riduzione degli oneri amministrativi e la centralizzazione della comunicazione attraverso una piattaforma unificata garantirebbero un funzionamento più efficiente dei programmi di apprendimento basato sul lavoro. A livello dell'UE, la standardizzazione del riconoscimento delle qualifiche WBL garantirebbe la portabilità e migliorerebbe l'occupabilità in tutta Europa.

Suggerimenti

Ai partecipanti è stato chiesto di indicare quali aspetti delle politiche europee in materia di WBL ritengono che necessitino di miglioramenti per rispondere meglio alle esigenze del loro settore, nonché di fornire raccomandazioni generali per migliorare i programmi WBL a livello nazionale ed europeo. Ecco l'elenco delle raccomandazioni ottenute:

1. Comunicazione e sensibilizzazione

- Sviluppare un piano di comunicazione per sensibilizzare sulle politiche e le pratiche WBL
- Aumentare la consapevolezza dei programmi di apprendimento basato sul lavoro attraverso attività di sensibilizzazione rivolte alle aziende e alle PMI
- Promuovere il coinvolgimento attivo nelle pratiche di WBL per dissipare la disinformazione e migliorare la comprensione
- Organizzare giornate aperte per aumentare la consapevolezza tra studenti e professionisti
- Migliorare la consapevolezza nazionale degli strumenti digitali per il WBL

2. Collaborazione con l'industria e coinvolgimento dei datori di lavoro

- Collaborare con i partner dell'industria e della società per progettare e realizzare programmi di WBL
- Sfruttare le reti di ex studenti per opportunità di mentoring e apprendimento basato sul lavoro
- Sviluppare programmi WBL specifici per settore, in particolare per la tecnologia, la sanità e le energie rinnovabili
- Migliorare gli incentivi per i datori di lavoro affinché le PMI partecipino al WBL accademico
- Investire nella formazione di mentori per i datori di lavoro al fine di migliorare la supervisione dell'apprendimento basato sul lavoro
- Creare tirocini retribuiti per facilitare il passaggio degli studenti al mondo del lavoro
- Promuovere la mobilità internazionale attraverso Erasmus+ e ampliare gli scambi

3. Approccio strategico al WBL

- Adottare un approccio strategico e strutturato al WBL con un miglioramento continuo
- Rafforzare il coordinamento tra le principali parti interessate, allineando i programmi di studio alle esigenze del mercato del lavoro
- Istituire un ufficio WBL per facilitare il coordinamento tra studenti, docenti e datori di lavoro
- Stabilire standard minimi per l'erogazione del WBL, tra cui l'assegnazione dei crediti, l'idoneità degli studenti e i requisiti del settore

- Sviluppare opzioni flessibili di WBL per studenti part-time e adulti e riconoscere l'esperienza lavorativa attuale
- Incorporare una riflessione strutturata sulle esperienze di WBL per migliorare l'apprendimento
- Stabilire criteri di valutazione chiari per il WBL al fine di garantire equità e coerenza
- Sviluppare modelli che definiscano ruoli, responsabilità e comunicazione
- Rafforzare la collaborazione tra università, aziende e servizi per gli studenti

4. Qualità dei programmi e dei tirocini

- Creare un modulo preparatorio per introdurre gli studenti ai tirocini
- Estendere i tirocini curriculari e rafforzare gli apprendistati
- Estendere la durata dei tirocini per fornire agli studenti tempo sufficiente per sviluppare le competenze professionali
- Affrontare le disparità territoriali per aumentare l'accesso dei gruppi vulnerabili
- Creare un "percorso formativo" strutturato dalla scuola all'università per consentire lo sviluppo progressivo delle competenze
- Fornire sostegno finanziario per migliorare la qualità e l'accessibilità del WBL

5. Digitalizzazione e strumenti

- Identificare strumenti digitali per supportare i processi di WBL e migliorarne l'implementazione
- Sviluppare una piattaforma digitale centralizzata per migliorare il coordinamento e il monitoraggio del WBL
- Aumentare le competenze digitali tra studenti e personale per un'efficace implementazione del WBL
- Promuovere una migliore consapevolezza e integrazione degli strumenti digitali esistenti per il WBL

6. Finanziamenti e sostegno

- Aumentare i finanziamenti e gli stipendi per le iniziative di WBL
- Ampliare i finanziamenti pubblici e dell'UE per l'erogazione del WBL e semplificarne l'accesso
- Fornire sostegno finanziario alle iniziative che migliorano la qualità e l'accessibilità del WBL

7. Opportunità internazionali e transfrontaliere

- Ampliare le opportunità internazionali di WBL attraverso programmi come Erasmus+
- Promuovere la mobilità internazionale e la collaborazione europea nel WBL
- Sviluppare e rafforzare i partenariati internazionali per aumentare le opportunità di apprendimento basato sul lavoro

8. Sostegno normativo e strutturale

- Rafforzare il legame tra le attività aziendali e i sistemi di istruzione
- Creare un organismo di regolamentazione per la supervisione del WBL nell'istruzione superiore portoghese
- Semplificare i requisiti amministrativi per i datori di lavoro e i fornitori
- Facilitare i workshop delle parti interessate e le comunità di pratica

In conclusione, le raccomandazioni fornite dai partecipanti evidenziano la necessità di un aggiornamento completo delle politiche europee in materia di apprendimento basato sul lavoro per rispondere alle esigenze specifiche del settore e migliorare l'efficacia dei programmi WBL. Le aree chiave individuate per il miglioramento includono il rafforzamento della comunicazione e della consapevolezza, la promozione di una collaborazione più profonda con l'industria e i datori di lavoro, l'adozione di un approccio strategico e strutturato al WBL e il miglioramento della qualità dei programmi. Inoltre, le raccomandazioni sottolineano l'importanza della digitalizzazione, della garanzia di finanziamenti adeguati, dell'ampliamento delle opportunità internazionali e del miglioramento del supporto normativo e strutturale. Affrontando queste aree, il WBL può essere meglio allineato alle esigenze del mercato del lavoro, migliorare i risultati degli studenti e facilitare una transizione più agevole nel mondo del lavoro.

Conclusion

I risultati della ricerca condotta nell'ambito del progetto *Work-Based Learning Champion* forniscono informazioni fondamentali sullo stato attuale delle pratiche di apprendimento basato sul lavoro in Irlanda, Italia, Malta e Portogallo. Il progetto sottolinea l'importanza di integrare l'apprendimento basato sul lavoro nei programmi di istruzione superiore, favorendo una più stretta collaborazione tra gli istituti di istruzione e le industrie e promuovendo le competenze digitali per garantire che gli studenti siano preparati alle esigenze del mercato del lavoro moderno. La ricerca ha individuato diverse sfide, tra cui il limitato coinvolgimento dei datori di lavoro, l'inadeguata diffusione delle opportunità di WBL e la necessità di un maggiore sostegno finanziario. Queste sfide sottolineano la necessità di una maggiore consapevolezza dei vantaggi del WBL e dell'inclusione sia delle competenze digitali che delle soft skill nei programmi di studio.

Il rapporto offre un'analisi completa dei quadri WBL esistenti, del loro allineamento con le politiche nazionali e dell'UE e delle sfide che studenti, educatori e policy maker devono affrontare per attuare efficacemente i programmi WBL. I risultati evidenziano anche diverse lacune fondamentali e forniscono raccomandazioni concrete per migliorare l'integrazione del WBL nei sistemi di istruzione superiore, migliorando sia la qualità che l'accessibilità di tali iniziative.

Risultati chiave della ricerca

La ricerca rivela discrepanze significative nel livello di familiarità con le pratiche WBL nei quattro paesi. In Portogallo e Malta, la maggior parte degli intervistati ha indicato una solida comprensione delle politiche di WBL, anche se una parte considerevole a Malta non era a conoscenza dei quadri politici nazionali ed europei in materia. Al contrario, l'Irlanda e l'Italia hanno mostrato livelli di familiarità più eterogenei, con circa il 25% dei partecipanti in entrambi i paesi che ha indicato una familiarità limitata o nulla con le pratiche di apprendimento basato sul lavoro. Ciò evidenzia la necessità fondamentale di aumentare le campagne di comunicazione e sensibilizzazione per garantire che tutte le parti interessate siano informate e attrezzate per partecipare efficacemente alle iniziative di WBL.

La ricerca evidenzia che, nonostante l'ampia partecipazione ai programmi di apprendimento basato sul lavoro, vi è ancora un numero di intervistati che non ha mai partecipato a iniziative di WBL. Questo divario evidenzia l'importanza di creare maggiori opportunità per studenti, educatori e professionisti del settore di impegnarsi in prima persona con le metodologie WBL, il che rafforzerebbe ulteriormente la qualità di questi programmi.

Sebbene vi sia una comprensione generale delle politiche nazionali ed europee relative all'apprendimento basato sul lavoro, l'efficacia di esse varia in modo significativo da un paese all'altro. In Portogallo, la maggior parte dei partecipanti ha valutato le politiche di WBL come

moderatamente efficaci, mentre alcuni le hanno ritenute efficaci ma bisognose di miglioramenti in settori quali il coinvolgimento dei datori di lavoro e la diffusione delle politiche. L'Italia, al contrario, ha riportato una percezione di efficacia più elevata, con oltre il 60% degli intervistati che ha valutato le politiche WBL nazionali e dell'UE come efficaci nel promuovere le opportunità di WBL. A Malta e in Irlanda, sebbene molti abbiano riconosciuto l'intento delle politiche, è emerso un sentimento comune secondo cui questi quadri normativi devono essere più visibili e meglio promossi per incoraggiare una più ampia partecipazione in tutti i settori. In particolare in Irlanda, il 47% degli intervistati ha valutato le politiche nazionali come solo moderatamente efficaci, riflettendo la necessità di interventi più mirati per garantire che queste politiche portino a miglioramenti tangibili nella pratica.

Una sfida significativa individuata in tutti e quattro i paesi è il divario tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro. Molti intervistati hanno sottolineato la mancanza di allineamento tra ciò che viene insegnato negli istituti di istruzione e le competenze richieste dai datori di lavoro. Ciò è stato particolarmente evidente in Italia, dove oltre il 50% dei partecipanti ha evidenziato questo problema. Inoltre, il limitato coinvolgimento dei datori di lavoro è emerso come un tema ricorrente, in particolare in Portogallo e in Italia, dove gli intervistati hanno osservato che molte aziende, soprattutto piccole e medie imprese (PMI), non erano a conoscenza delle opportunità di WBL o non avevano la capacità di partecipare in modo significativo. Inoltre, sia il Portogallo che l'Italia hanno identificato la mancanza di consapevolezza tra gli studenti sulle opportunità di apprendimento basato sul lavoro disponibili come un ostacolo significativo, mentre a Malta è stata sottolineata la necessità di migliorare la coerenza delle politiche e la collaborazione tra le agenzie.

La rapida trasformazione digitale del mercato del lavoro ha reso essenziale l'integrazione di strumenti e competenze digitali nei programmi di WBL. In tutti e quattro i paesi è emerso un accordo unanime sulla necessità di migliori risorse digitali a sostegno delle pratiche di WBL. Mentre Malta e il Portogallo stanno compiendo progressi in questo settore con politiche volte a promuovere le competenze digitali, l'Irlanda e l'Italia devono ancora affrontare sfide per integrare pienamente la tecnologia nei loro quadri di WBL. Ciò evidenzia l'urgente necessità di investire in infrastrutture e strumenti digitali che facilitino il coordinamento, l'erogazione e la valutazione dei tirocini WBL.

Suggerimenti chiave per il miglioramento

Per colmare le lacune nella familiarità con le politiche WBL, è essenziale sviluppare e attuare piani di comunicazione completi che si rivolgano a tutti gli stakeholder, inclusi studenti, educatori, datori di lavoro e policy maker. Questi piani dovrebbero concentrarsi sulla sensibilizzazione sui vantaggi e le opportunità del WBL, utilizzando molteplici canali di comunicazione, tra cui piattaforme online, seminari e workshop. È particolarmente importante rendere le politiche nazionali e dell'UE più accessibili, garantendo che siano ampiamente comprese e facilmente navigabili per tutte le parti coinvolte.

Inoltre, i datori di lavoro devono essere coinvolti più attivamente nella progettazione e nell'attuazione dei programmi di apprendimento basato sul lavoro. Le raccomandazioni includono la promozione di partnership più profonde e a lungo termine con i partner industriali e sociali, in particolare le PMI, per garantire che i tirocini WBL siano pertinenti e in linea con le attuali esigenze del settore. Ciò può essere ottenuto offrendo incentivi mirati ai datori di lavoro, come sostegno finanziario o agevolazioni fiscali, per incoraggiare la loro partecipazione ai programmi di WBL. Allo stesso modo, lo sviluppo di programmi di WBL specifici per settore, in particolare in campi ad alta domanda come la tecnologia, la sanità e le energie rinnovabili, garantirà che le iniziative di WBL siano direttamente in linea con le tendenze del mercato del lavoro.

Per massimizzare l'impatto del WBL, le università e gli istituti di istruzione superiore dovrebbero adottare un approccio strategico per integrare il WBL nei loro programmi di studio. Ciò include la riprogettazione dei corsi per integrare sistematicamente le componenti WBL, garantendo che gli studenti acquisiscano un'esperienza pratica e reale parallelamente ai loro studi accademici. Le università dovrebbero istituire uffici WBL dedicati per coordinare queste iniziative, stabilire standard chiari per l'erogazione dell'apprendimento basato sul lavoro e fornire supporto sia agli studenti che ai datori di lavoro. Ciò potrebbe essere ulteriormente migliorato offrendo opzioni WBL flessibili, come tirocini part-time o stage virtuali, per soddisfare una gamma più ampia di studenti, compresi quelli con impegni lavorativi o familiari.

Poiché la digitalizzazione continua a plasmare la forza lavoro, è fondamentale garantire che sia gli studenti che gli educatori siano dotati delle competenze digitali necessarie per avere successo nei moderni ambienti di lavoro. Le raccomandazioni includono lo sviluppo di piattaforme digitali per la gestione dei tirocini WBL, l'integrazione di strumenti basati sull'intelligenza artificiale per il tutoraggio e il feedback e l'incorporazione di moduli di alfabetizzazione digitale nei programmi di studio WBL. Inoltre, le università dovrebbero offrire programmi di formazione per aiutare il personale a integrare gli strumenti digitali nelle loro pratiche di insegnamento e tutoraggio, consentendo un'esperienza WBL più snella ed efficace.

Per rendere il WBL più accessibile, in particolare alle PMI e agli studenti provenienti da contesti svantaggiati, è importante aumentare il sostegno finanziario sia per i datori di lavoro che per gli studenti. Ciò potrebbe includere il finanziamento dei costi di tirocinio, viaggio e alloggio per gli studenti, nonché incentivi finanziari per i datori di lavoro che ospitano i partecipanti al WBL. Inoltre, la riduzione degli oneri burocratici associati all'attuazione del WBL renderà più facile per i datori di lavoro, gli istituti di istruzione e gli studenti partecipare ai programmi WBL. La semplificazione delle procedure amministrative, compresa la standardizzazione dei contratti e degli accordi, ridurrà le barriere all'ingresso e garantirà che il WBL diventi una pratica educativa più ampiamente adottata ed efficace.

In conclusione, il progetto WBL Champion presenta un percorso chiaro per migliorare le pratiche di apprendimento basato sul lavoro nei sistemi di istruzione superiore in tutta Europa. I suggerimenti della ricerca sottolineano l'importanza della collaborazione, di un maggiore

sostegno finanziario e istituzionale e dell'integrazione di strumenti digitali per migliorare la qualità e l'accessibilità dei programmi WBL. Affrontando le sfide individuate e attuando i miglioramenti suggeriti, il progetto mira a promuovere un quadro WBL più efficace e incisivo che allinei l'istruzione alle esigenze in evoluzione del mercato del lavoro, contribuendo alla crescita economica e all'inclusione sociale in tutta l'UE.

Bibliografia

- ANQEP - Instruments of the National Qualifications System. (2017). Anqep.gov.pt.
https://www.anqep.gov.pt/np4EN/Instrumentos_do_Sistema_Nacional_de_Qualificacoes.html
- Aprile, K. T., & Knight, B. A. (2020). The WIL to learn: Students' perspectives on the impact of work-integrated learning placements on their professional readiness. *Higher Education Research and Development*, 39(5), 869–882.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1695754>
- Bonacci, M., (2017), A work-based experience: the school-work alternance in Italy (2017.:
<https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/c2b7f9c9-a525-4165-82e8-6272a52db793/content>
- Boud, D., Solomon, N., & Society for Research into Higher Education. (2001). *Work-based learning: A new higher education?* Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Breen, R. (1988). The work experience programme in Ireland. *Int'l Lab. Rev.*, 127, 429.
- Buckley, J., & El Amoud, L. (2011). *Undergraduate work placement programmes in Ireland: Issues and solutions.*
- CEDEFOP (2017), APPRENTICESHIP REVIEW Building education and training opportunities through apprenticeships. https://www.cedefop.europa.eu/files/4159_en.pdf
- Cedefop, & Directorate-General of Employment and Industrial Relations (DGERT). (2023). *Vocational education and training in Europe – Portugal: system description.* In Cedefop, & ReferNet. (2024). *Vocational education and training in Europe: VET in Europe database*

- detailed VET system descriptions [Database].

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/portugal-u3>

Council of Ministers. (2013). Diário da República, 1.a série -N.o 253 -31 de dezembro de 2013.

<https://files.dre.pt/1s/2013/12/25300/0704907055.pdf>

D.M. 25 marzo 1998, n. 142. Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della L. 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento. Gazzetta Ufficiale 12 maggio 1998, n. 108.

D'Agostino, S. (2025), School to Work transition: The role of work-based learning, presentation at the Visit of the members of Ukraine's inter-agency working group on youth guarantee, <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/e8aaf987-f7b2-4cdb-bfe7-386f1b5459f6/content>

D'Agostino, S., & Vaccaro, S. (2025). Modernising apprenticeship for supporting the work of the future. 8th International ASTRIL Conference – INAPP special session: Technological change, educational content and on-the-job skills. The labour market dynamics and the importance of coordinating and strengthening public policies promoting workers mobility and transition. <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/8273e7ef-9f33-4a90-ab2e-afb223e529fc/content>

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, art. 43 e 45 sezione 6, “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095) (GU Serie Generale n.144 del 24-06-2015 - Suppl. Ordinario n. 34).

Directorate for Lifelong Learning and Employability (DLE), MEYR. (2023). National strategy for

lifelong learning 2023–2030. Ministry for Education, Sport, Youth, Research and Innovation.

Directorate General for Education. (2017). "Students' profile by the end of compulsory schooling."

https://dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/per_fil_dos_alunos.pdf

Draft programme for Government (2025). Securing Ireland's Future.

<https://www.finegael.ie/app/uploads/2025/01/Programme-for-Government-2025.pdf>

Boud, D., Solomon, N. & Society for Research into Higher Education. (2001), Work-based learning: a new higher education? *Society for Research into Higher Education & Open University Press, Buckingham.*

Ernst & Young. (n.d.-a). Career path accelerator: Hands-on learning and real-world challenges.

Retrieved from https://www.ey.com/en_us/careers/ey-career-path-accelerator

Ernst & Young. (n.d.-b). EY learning on demand: Customized e-learning for professional development. Retrieved from https://www.ey.com/en_mt/careers/ey-learning-on-demand

[demand](https://www.ey.com/en_mt/careers/ey-learning-on-demand)

Ernst & Young. (n.d.-c). EY virtual academy: Upskilling for professionals in finance, accounting, and analytics. Retrieved from <https://www.eyvirtualacademy.com>

Ernst & Young. (n.d.-d). Internships and student programs: Real-world experiences to launch your career. Retrieved from https://www.ey.com/en_us/careers/internships-student-programs

[programs](https://www.ey.com/en_us/careers/internships-student-programs)

Ernst & Young. (n.d.-e). Student and entry-level programs: Work experience, internships, and

graduate pathways. Retrieved from https://www.ey.com/en_us/careers/student-entry-level-programs

EU Working Group on Higher Education [Working groups of the EEA strategic framework - European Education Area](#)

European Commission / Eurydice. (2023). National reforms in vocational education and training and adult learning: Malta. Retrieved from <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurydice/malta/national-reforms-vocational-education-and-training-and-adult-learning>

European Commission. (2018). European framework for quality and effective apprenticeships (EFQEA). Official Journal of the European Union, C153/1. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2018_153_R_0001

European Commission. (2021). Commission staff working document: Putting into practice the European Framework for Quality and Effective Apprenticeships – Implementation of the Council Recommendation by Member States.

European Commission. (n.d.). Erasmus+ programme: Supporting work-based learning initiatives. Retrieved from <https://erasmus-plus.ec.europa.eu>

European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2015). *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/87473>

European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2022). *Supporting work-based learning and apprenticeships through ESF+: concepts, tools and practices*. Publications Office of the European

Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/663640>.

European Employment Services (EURES) (2023). https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-ireland_en

European Pillar of Social Rights - Building a fairer and more inclusive European Union. (2017).

Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

European Skills Agenda - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. (2020).

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Further Education Ireland: gov.ie - [Further education](#)

Garben, S. (2019). The European pillar of social rights: An assessment of its meaning and significance. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 21, 101-127.

Government of Malta. (2018). Work-Based Learning and Apprenticeship Act (Chapter 594 of the Laws of Malta). Retrieved from <https://legislation.mt/eli/cap/594/eng/pdf>

Grollmann, P. (2018). Varieties of "duality": Work-based learning and vocational education in international comparative research. *Integration of vocational education and training experiences: Purposes, practices and principles*, 63-82.

Grubb, D., Singh, S., & Tergeist, P. (2009). Activation policies in Ireland.

Gruber, E., Mandl, I., & Oberholzner, T. (2008). Learning at the workplace. In CEDEFOP (Ed.), *Modernising Vocational Education and Training: Vol. Volume 2*. Office for Official Publications of the European Communities. <https://www.cedefop.europa.eu/files/03-Gruber.pdf>

Handbook ETF on WBL [Work-based learning Handbook.pdf](#) ETF

Hawkins, J. (2017). A study of students' experiences of work placement within the further education sector in the West of Ireland (Doctoral dissertation, University of Limerick).

Higher Education Ireland: [gov.ie - Higher education](https://www.gov.ie/en/higher-education/)

INAPP, Infante V., Vaccaro S. (2024). Segnali di potenziamento dell'apprendistato duale: XXII Rapporto di monitoraggio, Roma, Inapp
<https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4512> <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-orientamento-e-formazione/focus/xxii-rapporto-di-monitoraggio-apprendistato>

Ireland's National Skills Strategy. (2025). In *National Skills Strategy*.
<https://assets.gov.ie/24412/0f5f058feec641bbb92d34a0a8e3daff.pdf>

ISFOL, a cura di Giuseppe Iuzzolino e Silvia Lotito. (2014). Manuale del tirocinante Guida pratica al tirocinio extracurriculare, <https://inapp.infoteca.it/ricerca/dettaglio/manuale-del-tirocinante-guida-pratica-al-tirocinio-extracurriculare/20155>

Jackson, D. A. (2017). Using work-integrated learning to enhance career planning among business undergraduates. *Australian Journal of Career Development*, 26(3), 153–164.

Jackson, D.A. (2017). "Using work-integrated learning to enhance career planning among business undergraduates", *Australian journal of career development*, vol. 26, no. 3, pp. 153-164.

Jackson, D.A. (2017). Using work-integrated learning to enhance career planning among business undergraduates. *Australian Journal of Career Development*, 26(3), 153-164.

KNIGHTS College. (n.d.-a). Sites of learning: Transform your workplace with work-based learning. Retrieved from <https://knights.edu.mt/institutions/become-a-site-of-learning>

KNIGHTS College. (n.d.-b). Your business education journey awaits: Browse our wide range of undergraduate and postgraduate courses. Retrieved from <https://knights.edu.mt/>

Labour Market Advisory Council, & Martin, J. (2023). Pathways to Work 2021-2025: Mid-Term Review and Second Annual Progress Report. In *Pathways to Work 2021-2025: Mid-Term Review and Second Annual Progress Report*.

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

Linehan, M. (2008). Work based learning-Graduating through the Workplace.

Linehan, M. (2008). Work-based learning: Graduating through the workplace. ISBN 978-0-9545736-8-3

<https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=reaprepo>

Linehan, M. (2008). Work-based learning: Graduating through the workplace.

Magee, S., Lynch, C., Lyons, M., Murray, S., & Needham, M. (2023). Recognition of Prior Learning in Further Education and Training (FET) in Ireland. *PLA Inside Out: An International Journal on Theory, Research and Practice in Prior Learning Assessment*.

Malta College of Arts, Science & Technology. (n.d.). Apprenticeship and internship programmes for vocational education. Retrieved from <https://mcast.edu.mt/apprenticeships-mcast/>

Malta College of Arts, Science and Technology. (2023). MCAST work-based learning and EU4Dual participation. Retrieved from <https://mcast.edu.mt/mcast-work-based-learning/>

Malta Further and Higher Education Authority. (2022, December). Scoping report – Work-based learning (WBL). Retrieved from <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2022/12/Scoping-Report-WBL.pdf>

Malta Further and Higher Education Authority. (2023, August 28). Guidelines for QA in WBL – EQAVET resource page. Retrieved from <https://mfhea.mt/5003-2/>

Malta Further and Higher Education Authority. (2023, August). Guidelines for quality assurance for courses that include a work-based learning component (English version). Retrieved from <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2023/08/MFHEA-Guidelines-for-QA-of-WBL-English-Version.pdf>

Malta Further and Higher Education Authority. (2023, June 16). Guidelines for quality assurance for courses that include a work-based learning component. Retrieved from <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2023/06/MFHEA-Guidelines-for-QA-of-WBL-final-16.6.23.pdf>

Malta Further and Higher Education Authority. (n.d.-a). Publications and resources. Retrieved from <https://mfhea.mt/publications-2/>

Malta Further and Higher Education Authority. (n.d.-b). Quality assurance of work-based learning (WBL) consultation page. Retrieved from <https://mfhea.mt/qa-wbl-guidelines-consultation/>

Malta Public Service. (n.d.). Internship and placement scheme (IPS) for work-based learning. Retrieved from <https://publicservice.gov.mt>

Malta Qualifications Council. (n.d.). Malta qualifications framework (MQF): A guide to qualification levels in Malta. Retrieved from <https://mfhea.mt>

Marcone, V. M. (2016) La Formatività del Work-Based Learning in European Journal of Research on Education and Teaching “Rethinking the good school”, Università Ca’ Foscari di Venezia (pp. 391-400) https://issuu.com/pensamultimedia/docs/_merged

Marcone, V. M. (2017) Learning by doing: Towards new paradigms of work-related learning, in European Journal of Research on Education and Teaching "Twenty years after the Delors Report", Università Ca' Foscari, Venezia (pp. 159-170)
https://issuu.com/pensamultimedia/docs/00_f_i_2_17_suppl._unico/255

McGuinness, S., Bergin, A., Kelly, E., McCoy, S., Smyth, E., Whelan, A., & Banks, J. (2014). Further education and training in Ireland: Past, present and future. *Research Series*, 35, 19-20.

Memoria predisposta per l'audizione del 12 giugno 2024 presso la XIV Commissione Politiche dell'Unione europea della Camera dei deputati, in merito alla Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da Tirocini ("Direttiva sui tirocini") - COM(2024) 132 Final del 20 marzo 2024.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2015). Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: Manuale operativo (Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, art. 43). Available online:
<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Manuale-operativo-apprendistato.pdf>

Ministries of Economy and Digital Transition, Education and Labour, Solidarity and Social Security. (2020). Portaria n.o 102/2020, de 24 de abril. Diário Da República.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/102-2020-132431979>

Ministries of Economy and Employment and Education and Science. (2011). Portaria n.o 283/2011, de 24 de outubro. Diário Da República.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/283-2011-146928>

Ministries of Education and Labour, Solidarity and Social Security. (2018). Portaria n.o 235-A/2018, de 23 de agosto. Diário Da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/235-a-2018-116154369>

Ministries of Education and Labour, Solidarity and Social Security. (2022). Portaria n.o 70/2022, de 2 de fevereiro. Diário Da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/70-2022-178532525>

Ministries of Education and Social Security and Labour. (2004). Despacho Conjunto n.o 453/2004, de 27 de julho. Diário Da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho-conjunto/453-2004-2824963>

Ministries of Labour and Social Security, Education and Science, Technology and Higher Education. (2009). Portaria n.o 781/2009, de 23 de julho. Diário Da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/781-2009-493226>

Ministries of Labour and Social Solidarity and Education. (2008). Portaria n.o 1497/2008, de 19 de dezembro. Diário Da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/1497-2008-443931>

Ministry for Education, Malta. (n.d.). Investing in skills scheme: Supporting work-based learning and apprenticeships. Retrieved from <https://jobsplus.gov.mt>

Ministry of Education and Science. (2014). Decreto-Lei n.o92/2014, de 20 de junho. Diário Da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/92-2014-25676935>

Ministry of Education. (2018). Portaria n.o 223-A/2018, de 3 de agosto. Diário Da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/223-a-2018-115886163>

Ministry of Labour and Social Solidarity. (2010). Portaria n.o 474/2010, de 8 de julho. Diário Da

República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/474-2010-334589>

Ministry of Labour, Solidarity and Social Security. (2017). Decreto-Lei n.o 14/2017, de 26 de janeiro. Diário Da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/14-2017-105808927>

MLPS (2024), RAPPORTO ANNUALE SULLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE 2024 Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato, available online: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/rapporto-annuale-sulle-comunicazioni-obbligatorie-2024.pdf>

Murphy, N., Rose, J., Feeney, B., Melaugh, B., Kelly, E., O'Connor, E., ... & Whiting, S. (2023). The experience of practice teaching in Ireland, September 2022-May 2023.

MyAnpal. (n.d.). Incentivo per giovani tra i 15 e i 29 anni - Assunzione con contratto di apprendistato.

National Framework of Qualifications. (2003). Quality and Qualifications Ireland. <https://www.qqi.ie/what-we-do/the-qualifications-system/national-framework-of-qualifications>

[National-Strategy-for-Higher-Education-2030.pdf](#) / [National Strategy for Higher Education 2030](#)
[| Publications | Higher Education Authority](#)

Naughton, V., & Naughton, P. J. (2016). The effect of work-based placement on the final year attainment of students reading for a broad BSc Hons degree programme in biosciences in Northern Ireland—case report. *Open Journal of Social Sciences*, 4(1), 177-181.

Nixon, I., Smith, K., Stafford, R., & Camm, S. (2006). Work-based learning: Illuminating the higher education landscape. *Higher Education Academy*.

OECD (2017), OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains, OECD Publishing, Paris.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264273351-en> .

OECD. (2023). *OECD Skills Strategy Ireland: Assessment and Recommendations* [Report]. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/d7b8b40b-en>

Office of the Attorney General. (n.d.). *Apprenticeship Act, 1959*. (C) Houses of the Oireachtas Service. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1959/act/39>

Portuguese Parliament. (2009). Lei n.o 7/2009, de 12 de fevereiro. Diário Da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>

Position Paper Confindustria. Nota di Confindustria sui tirocini curriculari. Protocollo N.416 - Bonomi Camera Deputati - Commissioni VII e XI - Richiesta di contributo scritto su proposte di legge C. 1063 Ungaro, C. 2202 De Lorenzo, C. 3419 Invidia e C. 3396 Tuzi, recanti disposizioni in materia di tirocinio formativo curricolare.

Presidency of the Council of Ministers. (2007). 1.a série -N.o 214 -7 de Novembro . In Diário da República. <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2007/11/21400/0813508151.pdf>

Presidency of the Council of Ministers. (2021). Decreto-Lei n.o 27/2021 de 16 de abril. In Diário da República. <https://files.dre.pt/1s/2021/04/07400/0000500013.pdf>

Presidency of the Council of Ministers. (2022). Decreto-Lei n.o 39/2022 de 31 de maio. In Diário da República. <https://files.dre.pt/1s/2022/05/10500/0000300015.pdf>

Public Service Apprenticeship Plan. (2023, August 15). <https://www.gov.ie/en/publication/2fa6a-public-service-apprenticeship-plan/#aims-and-objectives>

República Portuguesa XXI Governo Constitucional. (2017). *Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania*.

https://dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos_Curriculares/Aprendizagens_Essenciais/estrategia_cidadania_original.pdf

Sheridan, I. & Linehan, M. (2013). A Partnership Approach to Work Placement in Higher Education, *Dublin Institute of Technology*.

Sheridan, I., & Linehan, M. (2011). Work placement in third-level programmes.

Sheridan, I., & Linehan, M. (2013) A partnership approach to work placement in higher education. Dublin Institute of Technology.

<https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=reaprepo>

Sheridan, I., & Linehan, M. (n.d.). A partnership approach to work placement in higher education. Dublin Institute of Technology.

Skills and Education Group. (2019, October 17). Transversal skills: what are they and why are they so important? Skills & Education Group.

www.skillsandeducationgroup.co.uk/transversal-skills-what-are-they-and-why-are-they-so-important/

Sobiechowska, P. & Maisch, M. 2006, "Work-based learning: in search of an effective model", *Educational action research*, vol. 14, no. 2, pp. 267-286.

Sobiechowska, P., & Maisch, M. (2006). Work-based learning: In search of an effective model. *Educational Action Research*, 14(2), 267-286.

Sobiechowska, P., & Maisch, M. (2006). Work-based learning: In search of an effective model. *Educational Action Research*, 14(2), 267-286.

Solas, 2024 National Apprenticeship Office progress update and plans 2025 available at [available at Layout 1 copy \(V\)](#)

SOLAS. (2018). Supporting Working Lives and Enterprise Growth in Ireland.

https://www.solas.ie/f/70398/x/6bcb2aa9ff/supportingworkinglives_enterprisegrowth_policyframework_sept2018.pdf

SOLAS. (2020). Future FET: Transforming Learning, The National Further Education and Training (FET) Strategy 2020-2024.

https://www.solas.ie/f/70398/x/64d0718c9e/solas_fet_strategy_web.pdf

Sweet, R. (2018). Work-based learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries. European Training Foundation.

<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social-0>

Sweet, R. (2018). Work-based learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries. European Training Foundation. Available at:

<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social-0>

Sweet, R. 2018, *Work-based learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries* European Training Foundation Available at

<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social-0> Accessed 19/11/2024

The Council of the European Union. (2020). COUNCIL RECOMMENDATION on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. In *Official Journal of the European Union* [Recommendation]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2020.417.01.0001.01.ENG

University of Malta. (n.d.). Internship policies and regulations for work-based learning.

Retrieved from <https://um.edu.mt>

[Work-based learning in Europe: Practices and policy pointers | Skills and lifelong learning knowledge sharing platform](#)

Youth Employment Initiative (YEI). (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion - European

Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>

Youth Employment Initiative (YEI). (2020). Youth Employment Support [https://employment-social-](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support_en)

[affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support_en)

Allegati

Allegato 1: Analisi delle best practices del WBL – Irlanda

Titolo della good practice	Laurea triennale in Economia aziendale (BBS) Livello 8 (tirocinio di 3 mesi)
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Technological University Dublin-Aungier Street Campus
A quale livello è/è stato applicato:	Livello universitario
Anno di avvio	Settembre (con l'inizio di ogni semestre accademico)
È ancora in corso?	Si
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire agli studenti le competenze essenziali per l'occupabilità prima del tirocinio. • Garantire che gli studenti ricevano supporto e orientamento durante tutto il tirocinio. • Rafforzare i rapporti tra il mondo accademico e quello industriale e potenziare l'apprendimento degli studenti
Breve descrizione della good practice	Viene offerto un modulo pre-tirocinio incentrato sulla preparazione del CV, sulle tecniche di colloquio e sull'interazione con il mondo industriale. Vengono utilizzati strumenti di simulazione di colloquio basati sull'intelligenza artificiale per offrire agli studenti una buona esposizione. La TU Dublin offre agli studenti sessioni di mindfulness per migliorare il loro benessere durante i tirocini. Gli studenti del livello 8 della BBS firmano accordi che definiscono le aspettative e le responsabilità. Il sistema di registrazione è una parte essenziale del processo. I docenti effettuano chiamate di controllo (soprattutto nella seconda e terza settimana) per valutare i progressi degli studenti e fornire supporto. Gli studenti DMKT hanno incontri strutturati con il loro supervisore universitario e

	il loro mentore sul posto di lavoro per valutare il raggiungimento dei risultati di apprendimento
Attori chiave coinvolti	Docenti della Facoltà di Economia dell'Università Tecnologica di Dublino, Ufficio Carriere, studenti, partner industriali
Gruppo/i target	Studenti del Livello 8
Fonti	https://www.tudublin.ie/study/undergraduate/courses/business-studies-tu931/
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Apprendimento esperienziale, pratica riflessiva e coinvolgimento strutturato dell'industria
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	Forti partnership tra il mondo accademico e l'industria, strutture di supporto universitario, accesso agli strumenti digitali
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Sfida: disponibilità limitata di WBL in tutti i settori Soluzione: base di partner diversificata e modelli di collocamento flessibili
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Maggiore occupabilità degli studenti, maggiore coinvolgimento dei datori di lavoro e migliore allineamento tra l'apprendimento accademico e le esigenze dell'industria

Titolo della good practice	Business internazionale Livello 8 - Tirocinio industriale di un semestre (30 ECTS)
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Università tecnologica di Dublino - Campus di Tallaght
A quale livello è/è stato applicato:	Livello universitario
Anno di avvio	Settembre (all'inizio di ogni semestre accademico)
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire un'esperienza pratica in contesti di business internazionale • Integrare l'apprendimento accademico con l'esperienza lavorativa nel mondo reale • Preparare gli studenti all'occupabilità globale
Breve descrizione della good practice	Un tirocinio della durata di un semestre è una parte fondamentale del programma di studi per gli studenti di International Business. Gli studenti ricevono un supporto strutturato prima del tirocinio, che include workshop sulle competenze, sessioni di sviluppo professionale e panel con i datori di lavoro. Durante il tirocinio, gli studenti tengono un diario di riflessione e ricevono una supervisione accademica per garantire il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento.
Attori chiave coinvolti	Facoltà TU Dublin, responsabili dei tirocini, studenti, partner industriali
Gruppo/i target	Studenti di livello 8
Fonti	https://www.tudublin.ie/study/undergraduate/courses/international-business-tu916/

Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Ricerca e sviluppo innovativi, ponte tra industria e mondo accademico
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	Integrazione del programma di studi, team dedicati al tirocinio, domanda del settore
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Sfida: garantire tirocini in diversi settori del commercio internazionale Soluzione: coinvolgimento precoce con l'industria e accordi di lavoro flessibili
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Maggiore occupabilità dei laureati e più forte collaborazione tra industria e università

Titolo della good practice	Laurea triennale (con lode) in Marketing digitale TU920 - Tirocinio semestrale (30 ECTS)
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Università tecnologica di Dublino, campus di Blanchardstown
A quale livello è/è stato applicato:	Livello universitario
Anno di avvio	Settembre (all'inizio di ogni semestre accademico)
È ancora in corso?	Sì

Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare competenze di marketing digitale rilevanti per il settore • Garantire che gli studenti applichino le conoscenze teoriche in contesti lavorativi reali • Promuovere reti professionali significative nel settore digitale
Breve descrizione della good practice	<p>Il modulo pre-tirocinio offre una preparazione completa a tutti gli studenti, compresa la stesura del CV, simulazioni di colloqui basate sull'intelligenza artificiale e orientamento personalizzato da parte dell'Ufficio Carriere per migliorare la loro preparazione al mondo del lavoro. Durante i tirocini, gli studenti vengono abbinati ad aziende in linea con le loro competenze. Durante il tirocinio, si tengono incontri strutturati tra i supervisori universitari e i mentori sul posto di lavoro. Gli studenti tengono un diario di riflessione e partecipano a presentazioni post-tirocinio per consolidare l'apprendimento.</p>
Attori chiave coinvolti	<p>Facoltà di Marketing Digitale, Ufficio Carriere e Occupabilità, Datori di lavoro, Studenti</p>
Gruppo/i target	<p>Studenti di Marketing Digitale di livello 8</p>
Fonti	<p>https://www.tudublin.ie/study/undergraduate/courses/digital-marketing-tu920/</p>
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	<p>Apprendimento basato su progetti, scrittura riflessiva, feedback dei mentori</p>
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	<p>Forti legami con i datori di lavoro nel settore digitale, flessibilità accademica, uso di strumenti tecnologici</p>
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	<p>Sfida: abbinare gli studenti a ruoli in linea con i risultati del corso Soluzione: miglioramento della selezione dei datori di lavoro e della profilazione delle competenze digitali degli studenti</p>

Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Miglioramento della fiducia degli studenti, della loro preparazione all'economia digitale e dei risultati in termini di occupabilità
--	--

Allegato 2: Analisi delle best practices del WBL - Italia

Titolo della good practice	Doppio apprendistato: istruzione superiore e ricerca (partnership tra Enel e l'Università dell'Aquila)
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Università dell'Aquila (UnivAQ) https://www.univaq.it/ in collaborazione con Enel Italia S.p.A. , multinazionale energetica e leader integrato nei mercati globali dell'energia elettrica, del gas e delle energie rinnovabili. Ha sede a Roma, in Italia, ed è stata fondata originariamente come ente statale nel 1962. Nel corso dei decenni, Enel è cresciuta fino a diventare uno dei maggiori operatori nel settore energetico europeo e ha ampliato le proprie attività in Nord America, Sud America, Africa e Asia. https://www.enel.it/
A quale livello è/è stato applicato:	Livello nazionale
Anno di avvio	2023
È ancora in corso?	Sì Il nuovo bando per l'anno accademico 2025/2026 è disponibile qui: https://www.ing.univaq.it/studenti/doc/Apprendistato_Enel_Bando_studenti_UNIVAQ_2025_26.pdf

Obiettivi principali	<p>L'obiettivo del corso è quello di ottenere una laurea arricchita da contenuti formativi altamente professionali.</p> <p>Gli studenti sviluppano una comprensione pratica e approfondita dei processi e delle tecnologie nel settore energetico, altamente competitivo e molto dinamico.</p>
Breve descrizione della good practice	<p>Enel Italia S.p.A. e l'Università dell'Aquila hanno firmato un protocollo per avviare un programma sperimentale di Apprendistato di Istruzione e Ricerca (Art. 45 del Decreto Legislativo 81/2015): a partire dall'anno accademico 2023/2024, sono stati coinvolti 15 studenti e studentesse del secondo anno del corso di laurea magistrale in Ingegneria Elettrica, che hanno alternato lezioni e studio con formazione tecnica e professionale in azienda.</p> <p>Agli studenti che hanno partecipato al Doppio Apprendistato è stato offerto un percorso di studi denominato “Energia” che, oltre ad offrire la formazione consolidata in Ingegneria Elettrica fornita dall'Università degli Studi dell'Aquila da oltre 50 anni, è stato arricchito con contenuti aggiuntivi, definiti e sviluppati congiuntamente dall'Università e dall'azienda e rispondenti alle attuali esigenze del mondo produttivo, legate alla fase di transizione energetica e alla trasformazione tecnologica e digitale dei processi lavorativi, in particolare per le attività legate alla generazione di energia e alle reti elettriche.</p> <p>L'integrazione tra apprendimento in aula ed esperienza lavorativa è stata supportata e facilitata per ogni “studente-apprendista” da un tutor aziendale e da un tutor universitario.</p> <p>L'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca ha portato al conseguimento di una laurea magistrale in Ingegneria Elettrica entro la durata del corso di studi.</p> <p>Nel secondo anno hanno partecipato 11 studenti e attualmente (marzo 2025) è stato pubblicato il terzo bando per l'anno accademico 2025/2026 per accogliere un altro gruppo di 15 studenti.</p>
Attori chiave coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Tutor universitario • Tutor aziendale

	<ul style="list-style-type: none"> • Studente-apprendista
Gruppo/i target	Studenti del master in ingegneria elettrica dell'UnivAQ
Fonti	https://www.ing.univaq.it/cdl/apprendistato-ingegneria-elettrica.php https://www.ing.univaq.it/studenti/doc/Apprendistato_Enel_Bando_studenti_UNIVAQ_2025_26.pdf https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	I due partner sviluppano un programma di studi integrato con nozioni che rispondono alle attuali esigenze del mondo manifatturiero, in materia di transizione energetica e digitalizzazione dei processi di lavoro.
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Non sono state riscontrate difficoltà nell'attuazione del programma
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	<p>Gli studenti hanno acquisito conoscenze pratiche nel campo lavorativo prima del completamento dei loro studi.</p> <p>Enel è stata in grado di attrarre e selezionare risorse eccellenti che sono già state formate con competenze specifiche</p>

Titolo della good practice	Partnership tra la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Catania e ST Microelectronics.
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Università di Catania
A quale livello è/è stato applicato:	Livello universitario e post-laurea, livello nazionale e regionale
Anno di avvio	2023
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	Promuovere la formazione accademica e professionale degli studenti nell'organizzazione di corsi multidisciplinari e nel coordinamento di progetti di ricerca, tesi di laurea e tirocini post-laurea nel campo dell'elettronica di potenza.
Breve descrizione della good practice	Pianificazione di corsi multidisciplinari; Coordinamento di progetti di ricerca e tesi di laurea; Tirocini post-laurea nel campo dell'elettronica di potenza; 12 borse di studio per studenti iscritti al corso di laurea magistrale in Ingegneria Elettronica.
Attori chiave coinvolti	Università di Catania (Facoltà di Ingegneria)
Gruppo/i target	Studenti, futuri studenti di ingegneria elettronica, ricercatori nel campo dell'elettronica di potenza
Fonti	https://www.unict.it/it/didattica/master-universitari/2024-2025/power-electronics-devices-and-technologies https://www.unict.it/it/didattica/news/stmicroelectronics-assegna-12-premi-iscrittie-unict

Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	L'azienda è direttamente coinvolta nel sistema accademico, offrendo corsi di formazione e la possibilità di tirocini e lavori post-laurea presso le proprie strutture
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	Collaborazione diretta con l'Università di Catania, disponibilità dell'azienda e fondi offerti
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Non sono state individuate sfide significative
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Incoraggiare gli studenti

Titolo della good practice	Eunice - "L'Università Europea dell'Istruzione Personalizzata"
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Si tratta di un progetto finanziato dal programma Erasmus+ e realizzato dall'Università di Catania
A quale livello è/è stato applicato:	Livello universitario e regionale
Anno di avvio	2020 (primo bando), 2023 (secondo bando)
È ancora in corso?	Sì

<p>Obiettivi principali</p>	<p>Gli obiettivi principali del primo bando erano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creazione delle basi: una strategia a lungo termine in cui l'istruzione di qualità incontra la ricerca, l'innovazione, la società e l'industria; • Creazione di un campus EUNICE: uno spazio interuniversitario unico nel suo genere, in cui studenti e personale sono stimolati dalla mobilità, da programmi di studio personalizzati (orientati agli studenti) e da attività basate sul lavoro; • Identità europea basata sulla diversità culturale e linguistica; • Creazione di ponti tra studenti, ricercatori, partner industriali e attori della società: attraverso la ricerca industriale e la formazione orientata alle sfide. <p>Il secondo bando presenta aspetti innovativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lo sviluppo delle competenze chiave EUNICE e dell'apprendimento esperienziale; • Comunità di pratica: tra i dipendenti in settori chiave di attività per consentire la risoluzione congiunta dei problemi; • Revisione delle politiche e dei processi accademici e amministrativi per consentire l'innovazione tra le istituzioni in termini di iscrizioni, mobilità e sviluppo dei programmi; • Migliorare l'impegno regionale affinché le nostre università abbiano un impatto positivo sull'istruzione, ma anche sul trasferimento delle conoscenze e sulla risposta alle esigenze della società.
<p>Breve descrizione della good practice</p>	<p>Creazione di alleanze transnazionali tra istituti di istruzione superiore di tutta l'UE che si uniscono a beneficio di studenti, docenti, enti pubblici e aziende.</p>
<p>Attori chiave coinvolti</p>	<p>Il consorzio è composto da dieci università europee, tra cui, oltre all'Università di Catania, l'Università Tecnica di Brandeburgo (Germania), l'Università Politecnica dell'Alta Francia (Francia), l'Università Tecnologica di Poznan (Polonia, coordinatrice), l'Università di Mons (Belgio), l'Università della Cantabria (Spagna) e l'Università di Vaasa (Finlandia), l'Università</p>

	del Peloponneso (Grecia), l'Istituto Politecnico di Viseu (Portogallo) e l'Università di Karlstad (Svezia).
Gruppo/i target	Studenti, insegnanti, enti pubblici e aziende
Fonti	https://eunice-university.eu/project/eunice4u/
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	Cooperazione attraverso una solida rete di interazioni incrociate tra istituti di istruzione, industria e partner commerciali, nonché altri attori sociali, culturali, artistici e sportivi.
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Non sono state riscontrate difficoltà nell'attuazione del programma.
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	L'Università di Catania, con l'obiettivo di facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ha progettato l'“EIIP - Eunice International Internship Portale”, incoraggiando la mobilità e la proiezione internazionale. Le opportunità sono aperte a studenti universitari, laureandi e laureati, ma anche a giovani iscritti alle scuole superiori, al fine di introdurli al contesto della cooperazione tra il mondo accademico e quello imprenditoriale.

Titolo della good practice	Stage 4 EU
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Stage4EU è un'applicazione mobile e un sito web che offre un servizio gratuito implementato dall'INAPP, come naturale evoluzione dell'esperienza acquisita con il “Manuale dei tirocini in Europa”.
A quale livello è/è stato applicato:	Livello universitario
Anno di avvio	2019
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	Offrire ai giovani studenti universitari o neolaureati l'opportunità di svolgere tirocini all'estero
Breve descrizione della good practice	Si tratta di un servizio che offre formazione professionale agli studenti, soddisfacendo sia le esigenze dei giovani che desiderano specializzarsi in un settore e fare esperienza all'estero, sia quelle delle multinazionali che formano personale qualificato con esperienza nel settore. Inoltre, a seconda degli obblighi vigenti in alcuni paesi, è molto probabile che il tirocinio sia retribuito o compensato con benefici quali alloggio, abbonamenti per i trasporti pubblici, buoni pasto, ecc.
Attori chiave coinvolti	Aziende e giovani
Gruppo/i target	Principalmente studenti universitari o neolaureati, di età compresa tra i 20 e i 30 anni
Fonti	https://stage4eu.it/
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Il programma utilizza una metodologia pratica, offrendo agli studenti la possibilità di lavorare all'estero, il che consente lo sviluppo di molte competenze.

Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	Chiarezza del sito web, molti feedback positivi da parte degli studenti coinvolti nel progetto, corrispondenza diretta con un dipendente dell'INAPP che lavora all'iniziativa.
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Non sono state riscontrate difficoltà nell'attuazione del programma.
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	L'impatto che emerge principalmente è l'acquisizione da parte degli studenti di competenze professionali in un contesto internazionale, acquisendo competenze trasversali e tecniche, come lo spirito imprenditoriale, la capacità di adattarsi confrontandosi con modelli culturali e organizzativi diversi e, non da ultimo, imparando a parlare fluentemente una lingua straniera. Inoltre, le aziende avranno a disposizione personale qualificato e formato proveniente da un altro paese.

Allegato 3: Analisi delle best practices del WBL - Malta

Titolo della good practice	Modello di siti di apprendimento - KNIGHTS
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Istituto di istruzione superiore – KNIGHTS
A quale livello è/è stato applicato:	Livello universitario
Anno di avvio	Settembre 2019
È ancora in corso?	Sì

Obiettivi principali	Integrare formalmente il WBL nelle qualifiche accademiche e allineare l'apprendimento alle esigenze del mercato del lavoro.
Breve descrizione della good practice	KNIGHTS integra 15-30 ECTS di WBL nei programmi di livello 6 e 7 del MQF. Gli studenti alternano teoria e pratica, con doppia supervisione e compiti di riflessione. I datori di lavoro sono coinvolti come co-educatori attraverso un feedback strutturato.
Attori chiave coinvolti	Docenti KNIGHTS, datori di lavoro (ad es. EY), studenti, mentori accademici e sul posto di lavoro
Gruppo/i target	Studenti universitari e post-laurea
Fonti	https://knights.edu.mt/
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Apprendimento esperienziale, co-progettazione del curriculum, doppia supervisione, valutazione riflessiva
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	Partnership accademico-industriali, strumenti di monitoraggio digitale, modelli di collocamento adattabili
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Collocamenti limitati in settori di nicchia; risolti con la formazione dei mentori dei datori di lavoro e formati ibridi
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Maggiore occupabilità degli studenti, rafforzamento dei legami accademico-industriali, erogazione flessibile e inclusiva del WBL

Titolo della good practice	Studio accelerato e tirocini - EY Malta
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Settore privato - EY Malta
A quale livello è/è stato applicato:	Livello aziendale
Anno di avvio	Ottobre 2017
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	Fornire esperienza lavorativa professionale, integrare i contenuti accademici con i servizi ai clienti e sviluppare talenti in fase iniziale.
Breve descrizione della good practice	Gli studenti lavorano su progetti reali dei clienti in materia di fiscalità, revisione contabile e consulenza mentre completano i loro programmi accademici. Una doppia struttura di mentoring e strumenti di valutazione completi garantiscono lo sviluppo delle competenze e l'allineamento delle prestazioni.
Attori chiave coinvolti	EY HR, responsabili delle linee di servizio, mentori accademici KNIGHTS, studenti
Gruppo/i target	Studenti di contabilità, economia e informatica
Fonti	https://www.ey.com/en_mt/careers
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Apprendimento integrato al lavoro, feedback continuo, benchmarking degli standard professionali
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	Sistema di mentoring, inserimento strutturato, collaborazione con KNIGHTS

Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Limiti di personale durante i periodi di picco; risolti attraverso l'allocazione delle risorse e la formazione dei tutor
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Migliore fidelizzazione dei talenti, alti tassi di occupazione dei laureati, modello WBL scalabile guidato dal datore di lavoro

Titolo della good practice	Programma aziendale e Leaders for a Day – JA Malta
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	ONG – JA Malta
A quale livello è/è stato applicato:	Livello scolastico (portata nazionale)
Anno di avvio	Ottobre 2005
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	Sviluppare le competenze imprenditoriali, la fiducia in sé stessi e la preparazione al mondo del lavoro tra i giovani.
Breve descrizione della good practice	Gli studenti costituiscono e gestiscono mini-aziende e affiancano i dirigenti. I programmi sono supportati da educatori e mentori del settore e si concentrano sulla responsabilità, l'innovazione e la leadership nel mondo reale.
Attori chiave coinvolti	Personale JA, educatori secondari, mentori del settore, studenti
Gruppo/i target	Studenti delle scuole secondarie

Fonti	https://jamalta.org
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Apprendimento basato su progetti, simulazione esperienziale, tutoraggio
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	Partnership intersettoriali, modelli di accesso inclusivi, sostegno nazionale
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Ampliare l'accesso e l'offerta di mentori; risolto attraverso partnership strategiche e finanziamenti
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Maggiore occupabilità, equità nell'accesso al WBL, impegno nazionale nell'imprenditoria giovanile

Titolo della good practice	Linee guida per la garanzia della qualità per il WBL - MFHEA
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Organismo di regolamentazione - MFHEA
A quale livello è/è stato applicato:	Livello nazionale
Anno di avvio	Giugno 2023
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	Garantire un WBL di alta qualità, incentrato sullo studente e in linea con il mercato del lavoro presso tutti gli istituti di istruzione accreditati.

Breve descrizione della good practice	L'MFHEA ha pubblicato delle linee guida per la garanzia della qualità che impongono la supervisione, accordi formali, risultati di apprendimento e il riconoscimento RPL per i programmi WBL. Queste promuovono l'integrità accademica e la standardizzazione, consentendo al contempo l'innovazione.
Attori chiave coinvolti	MFHEA, istituti di istruzione, datori di lavoro, stakeholder di garanzia della qualità
Gruppo/i target	Istituti di istruzione superiore e studenti
Fonti	https://mfhea.mt
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Consultazione politica, allineamento del quadro normativo, processo strutturato di garanzia della qualità
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	Autorità legale, quadri normativi dell'UE (EQF), collaborazione istituzionale
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Pratiche incoerenti; affrontate attraverso linee guida, modelli e coinvolgimento degli stakeholder
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Maggiore chiarezza sul WBL, allineamento nazionale agli standard dell'UE, maggiore fiducia e partecipazione

Allegato 4: Analisi delle best practices del WBL - Portogallo

Titolo della good practice	Programma di tirocini curriculari in contesto aziendale (Estágios Curriculares em Contexto Empresarial - ECCE)
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Istituti di istruzione superiore o università: Università di Porto (U.Porto), in particolare Facoltà di Scienze (FCUP)
A quale livello è/è stato applicato:	Livello aziendale / Livello regionale
Anno di avvio	2006
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitare l'integrazione dei laureati della FCUP nel mercato del lavoro; • Stimolare i tirocinanti ad applicare le conoscenze tecniche e scientifiche in un contesto lavorativo reale; • Migliorare le capacità di lavoro di squadra, gestione del tempo, comunicazione e professionalità in un ambiente reale; • Diffondere la formazione e le competenze dei laureati della FCUP nel mondo imprenditoriale.
Breve descrizione della good practice	Il programma ECCE offre agli studenti dell'Università di Porto stage in aziende, consentendo loro di applicare le conoscenze accademiche in contesti lavorativi reali. Il programma mira inoltre a promuovere la collaborazione tra l'università e le imprese, favorendo l'innovazione e lo sviluppo professionale.
Attori chiave coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Università di Porto (U.Porto) • Facoltà di Scienze (FCUP) • PMI e grandi aziende che offrono tirocini
Gruppo/i target	Studenti dell'U.Porto (principalmente studenti di master della Facoltà di Scienze)

Fonti	https://info.fc.up.pt/fcup/ecce/?f_id=408
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	<ul style="list-style-type: none"> • Tirocini • Collaborazione tra il settore accademico e quello imprenditoriale • Supporto strutturato e tutoraggio per gli studenti
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	<ul style="list-style-type: none"> • Forte sostegno istituzionale da parte dell'U.Porto • Partnership consolidate con le industrie • Coinvolgimento attivo di studenti e aziende
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	Garantire opportunità di tirocinio sufficienti per tutti gli studenti. Superare le difficoltà coinvolgendo attivamente un'ampia rete di aziende e assicurando vantaggi reciproci dai tirocini
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento dell'occupabilità degli studenti • Rafforzamento dei legami tra il mondo accademico e l'industria • Maggiore collaborazione su ricerche e progetti innovativi tra l'U.Porto e le aziende

Titolo della good practice	SIQRH - Formação Empresarial Individual - Cluster
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Enti di formazione certificati Programmi di formazione aziendale finanziati da COMPETE 2030.
A quale livello è/è stato applicato:	Nazionale
Anno di avvio	2023
È ancora in corso?	Sì

Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere la qualificazione di imprenditori, manager e lavoratori. • Aumentare la produttività e la competitività delle aziende nei cluster target.
Breve descrizione della good practice	<p>Questa iniziativa attua azioni di formazione per imprenditori, manager e lavoratori delle aziende appartenenti a cluster specifici, con particolare attenzione all'innovazione e al miglioramento dei processi</p>
Attori chiave coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Governo portoghese, finanziato tramite COMPETE 2030 • Aziende che partecipano a cluster specifici (I. Cluster calzature e moda II. Cluster automobilistico III. Cluster AEC - Architettura, ingegneria e costruzioni IV. Cluster habitat sostenibile V. Cluster tessile, tecnologia e moda VI. Produitech VII. Ingegneria e utensili) • Enti di formazione certificati
Gruppo/i target	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori • Manager • Lavoratori delle aziende appartenenti ai cluster target
Fonti	<p>https://portugal2030.pt/2025/02/07/apoio-para-formacao-empresarial-individual-e-conjunta-em-clusters-de-competitividade/</p> <p>https://www.compete2030.gov.pt/avisos/siqrh-formacao-empresarial-compete2030-2023-04/</p>
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione in presenza o online. • Interventi in aula, simulazioni pratiche o esercitazioni in contesti lavorativi.
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	<ul style="list-style-type: none"> • Sostegno finanziario da parte di COMPETE 2030. • Coinvolgimento attivo di enti di formazione certificati. • Chiara identificazione delle esigenze formative all'interno dei cluster target.
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	<p>Identificazione delle esigenze formative specifiche all'interno di ciascun cluster. Superamento attraverso diagnosi dettagliate e stretta collaborazione con le aziende partecipanti.</p>

Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento delle competenze della forza lavoro. • Aumento della competitività delle aziende nei cluster target. • Rafforzamento della cooperazione tra aziende e enti di formazione.
--	---

Titolo della good practice	Programma INNOVATIVE CAR HMI
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Istituti di istruzione superiore: Università del Minho in collaborazione con Bosch Car Multimedia Portugal
A quale livello è/è stato applicato:	Livello regionale e nazionale Rete aziendale
Anno di avvio	2015
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare soluzioni integrate per i sistemi di interfaccia uomo-macchina (HMI) nel settore automobilistico. • Promuovere i progressi tecnologici per una mobilità "zero incidenti". • Investire in settori innovativi come le comunicazioni V2V, V2I e V2P, i sensori e il software per veicoli intelligenti.
Breve descrizione della good practice	Il programma INNOVATIVE CAR HMI è una collaborazione tra l'Università del Minho e Bosch per lo sviluppo di tecnologie automobilistiche all'avanguardia, compresi sistemi innovativi per la comunicazione, l'intrattenimento e le interfacce utente dei veicoli.
Attori chiave coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Università del Minho • Bosch Car Multimedia Portogallo • Oltre 400 ricercatori e ingegneri coinvolti in 30 progetti

Gruppo/i target	<ul style="list-style-type: none"> • Ricercatori • Ingegneri • Professionisti dell'industria automobilistica • Studenti di discipline legate al settore automobilistico
Fonti	<p>https://green.fibrenamics.com/newsletter/bosch-innovative-car-hmi?utm_source=chatgpt.com</p> <p>https://www.eng.uminho.pt/pt/investigareinovar/projetoscome mpresas/Paginas/programainnovativecarhmi.aspx?utm_source=chatgpt.com</p>
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	<ul style="list-style-type: none"> • Ricerca e sviluppo collaborativi • Partnership tra industria e mondo accademico • Prototipazione e test tecnologici
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della good practice)	<ul style="list-style-type: none"> • Forte partnership tra mondo accademico e industria • Sostegno finanziario per le attività di ricerca e sviluppo • Elevato livello di competenza nel settore automobilistico
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa good practice e come sono state superate?	<ul style="list-style-type: none"> • Integrazione di diverse tecnologie provenienti da più settori (automobilistico, delle telecomunicazioni, del software). • Superamento delle difficoltà attraverso la promozione di una collaborazione efficace tra ricercatori accademici e ingegneri industriali, con particolare attenzione alla formazione interdisciplinare.
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	<ul style="list-style-type: none"> • Significativi progressi nelle tecnologie HMI automobilistiche. • Rafforzamento della competitività globale del Portogallo nel settore automobilistico. • Formazione di una forza lavoro qualificata specializzata in tecnologie automobilistiche innovative.



wblchampion



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Erasmus+ National Agency -INDIRE. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.
Project No: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540