



Report Nazionale Irlandese 2024

WP2: Analisi normativa e riprogettazione dei curricula

Autore: TU Dublin



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ – INDIRE. Né l'Unione europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili per tali opinioni. Numero di progetto: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540



INDICE

Sommario	3
1 Introduzione.....	5
2. Politiche di apprendimento basato sul lavoro in Europa e a livello nazionale in Irlanda.....	6
Panoramica delle politiche dell'UE in materia di apprendimento basato sul lavoro	6
Leggi, politiche e normative in Irlanda	12
Misure di conformità	19
3. Ricerca intrapresa	21
Sintesi dei risultati	22
Risultati degli accademici	26
Risultati degli studenti.....	32
4. Le best practices nel WBL	34
Programmi di tirocinio lavorativo della TU Dublin (Facoltà di Economia)	34
Pratiche chiave e loro impatto	34
University of Limerick Co-Op	36
National Apprenticeship Scheme	36
Modello “Learn and Work” della TU Dublin.....	37
5 Analisi delle lacune e delle sfide.....	38
Punti di forza del WBL in Irlanda	38
Lacune nel WBL nel contesto irlandese.....	39
6 Raccomandazioni.....	40
Bibliografia	45
Appendice 1	49
Appendice 2.....	51
Appendice 3.....	53

Sommario

Il progetto WBL_CHAMPION, finanziato nell'ambito del programma Erasmus+ KA220-HED, mira a promuovere l'apprendimento basato sul lavoro (WBL) come componente fondamentale dell'istruzione superiore, facilitando la preparazione degli studenti al mercato del lavoro. Il progetto cerca di rafforzare le competenze digitali del personale degli istituti di istruzione superiore (HEI), fornire agli studenti competenze pratiche e promuovere legami di collaborazione tra il mondo dell'istruzione e quello dell'industria.

La **sezione 1** è l'introduzione al progetto WBL. Nella sezione 2, il report esamina le politiche dell'Unione Europea (UE) e dell'Irlanda a sostegno dell'attuazione dei programmi WBL. Vengono identificate e discusse le politiche dell'UE e dell'Irlanda e viene descritta la conformità del WBL nel sistema educativo irlandese. La ricerca documentale ha identificato risorse, politiche e linee guida per il settore dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) a livello dell'UE, con riferimenti limitati alle risorse per il settore dell'istruzione superiore (IS) tra le politiche dell'UE esaminate. Si potrebbe sostenere che molti dei principi e delle linee guida elaborati potrebbero essere applicati a entrambi i settori; tuttavia, le politiche pertinenti dovrebbero essere di facile accesso. Inoltre, in questa sezione vengono descritte le politiche e le pratiche nel panorama irlandese a sostegno dell'istruzione superiore e continua, insieme al modo in cui lo sviluppo delle politiche e i piani strategici hanno consentito lo sviluppo di pratiche WBL innovative in Irlanda. È chiaro che il WBL è sostenuto dal settore HE e VET attraverso le politiche definite e vengono identificate le aree di miglioramento. Le best practices indicano che le relazioni tra università, istituti di istruzione e industria sono fondamentali per il successo di tutti gli interventi di WBL. La **sezione 2** descrive anche come i programmi di WBL siano erogati con integrità accademica, garantendo la conformità al Quadro Nazionale delle Qualifiche (NQF) e alle politiche e strutture accademiche implementate negli istituti di istruzione superiore e continua, attraverso i propri consigli accademici e Quality and Qualifications Ireland (QQI), mantenendo così l'integrità del processo di accreditamento per il WBL. Esiste un certo margine di interpretazione a causa della mancanza di standardizzazione nell'attuazione, che potrebbe essere interpretata come un'autonomia nelle relazioni tra università/college e industria o come una fonte di confusione quando l'industria sostiene il WBL in molte università/college.

La ricerca descritta nella **Sezione 3** fornisce informazioni approfondite sulla comprensione e l'attuazione di queste politiche. Da questa ricerca si potrebbe dedurre che la forza del WBL in Irlanda è sostenuta da:

- Il rigoroso processo di accreditamento in Irlanda, regolato dal Quadro Nazionale delle Qualifiche (NQF), garantisce che i programmi di apprendimento basato sul lavoro (WBL) soddisfino i più elevati standard nazionali e siano allineati ai più severi parametri di qualificazione dell'UE.

- I forti legami con i partner industriali, sia direttamente che attraverso organismi nazionali in tutti i settori, garantiscono che l'istruzione nel settore dell'istruzione superiore e continua rimanga strettamente allineata alle esigenze del mercato. Di conseguenza, i laureati sviluppano una forte occupabilità e competenze trasversali attraverso un apprendimento basato sulla ricerca e sulla pratica, che li prepara ad entrare nel mondo del lavoro e ad avere un impatto significativo sulle imprese e sulla società in Irlanda.

La sezione 4 esamina le best practices nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) a livello nazionale, con una revisione dei programmi WBL presso la TU Dublin, un'analisi del National Apprenticeship Scheme e una revisione delle iniziative WBL presso la DCU e la UL. **La sezione 5** delinea diverse sfide che richiedono attenzione, tra cui la consapevolezza dei datori di lavoro, i quadri giuridici, la documentazione standardizzata e la pianificazione della continuità. Ciò porta alle raccomandazioni della **Sezione 6**, quali l'attuazione di linee guida strutturate, la promozione della co-creazione con l'industria e il miglioramento dei sistemi di supporto agli studenti per identificare modi per ottimizzare l'esperienza WBL per le future coorti. Il parere ponderato, basato sulla ricerca condotta, è che l'approccio più efficace al WBL sia attraverso i tirocini. È necessario impegnarsi per garantire che gli studenti sperimentino una crescita e un successo significativi durante i loro tirocini con il supporto e le strutture adeguate.

1 Introduzione

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

Il progetto delinea 3 obiettivi chiave:

Obiettivo 1: Migliorare le competenze digitali dei professionisti degli istituti di istruzione superiore, come modo per integrare gli strumenti digitali nelle pratiche WBL, che a loro volta sosterranno la trasformazione digitale nell'istruzione. Ciò consentirà agli educatori di incorporare 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 istituti di istruzione superiore, agli studenti, alle aziende e ai tutor del settore. Sviluppando 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 al WBL in tutte le istituzioni.

Obiettivo 3: Riprogettare sei corsi esistenti degli istituti di istruzione superiore per integrare il WBL nei programmi di studio, rispondendo direttamente alla domanda del mercato del lavoro di laureati con esperienza pratica. Integrando il WBL negli istituti di istruzione superiore partner, questo progetto faciliterà la transizione degli studenti nel mondo del lavoro e rafforzerà l'allineamento tra i programmi di istruzione superiore e quelli di formazione professionale.

Attraverso questi obiettivi, il progetto WBL Champion creerà un quadro e strumenti unificati per supportare gli istituti di istruzione superiore e i leader del settore, promuovendo così un uso più sistematico e incisivo del WBL nell'istruzione superiore.

Per raggiungere gli obiettivi sopra menzionati, il progetto è suddiviso in pacchetti di lavoro, ciascuno con una serie di obiettivi specifici. Il progetto inizia con la creazione di una solida base per migliorare le pratiche di WBL nell'istruzione superiore, analizzando le politiche WBL esistenti nei paesi partner dell'UE (Malta, Italia, Portogallo e Irlanda) e a livello europeo e applicando queste conoscenze alla riprogettazione dei corsi degli istituti di istruzione superiore. Questo pacchetto di lavoro, di seguito denominato WP2, è essenziale per garantire che gli istituti di istruzione superiore integrino efficacemente il WBL nei loro programmi di studio, migliorando così i risultati dell'apprendimento, promuovendo lo sviluppo di competenze rilevanti e allineando i programmi educativi alle esigenze del mercato del lavoro.

Il primo risultato principale del progetto è il Report sull'identificazione delle politiche nazionali e dell'UE in materia di WBL. Si tratta di un risultato fondamentale del WP2 del progetto che fornirà informazioni dettagliate sulle politiche e le pratiche WBL esistenti nei paesi partner, oltre a identificare le best practices attualmente utilizzate sia negli istituti di istruzione superiore che nelle aziende. Tale report 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 sarà l'obiettivo principale della fase successiva del progetto.

2. Politiche di apprendimento basato sul lavoro in Europa e a livello nazionale in Irlanda

Questa sezione descriverà le informazioni raccolte relative alle politiche dell'UE in materia di apprendimento basato sul lavoro (WBL), alle politiche irlandesi in materia di WBL e anche ad altre strategie e politiche rilevanti che potrebbero avere un impatto sull'attuazione dei programmi WBL a livello nazionale.

Panoramica delle politiche dell'UE in materia di apprendimento basato sul lavoro

Sono state individuate le principali politiche relative al WBL nell'Unione Europea. Tali politiche riflettono l'impegno a promuovere lo sviluppo delle competenze, l'occupabilità e l'inclusione sociale attraverso esperienze di apprendimento strutturate e pratiche e sono discusse in dettaglio in questa sezione.

Nell'Unione Europea, 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 molte risorse per informare le politiche dell'UE e nazionali a sostegno del WBL e per sostenere lo sviluppo del WBL, alcune delle quali sono riportate nella Tabella 1.

Il programma Erasmus+ è stato un elemento chiave della politica dell'UE a sostegno dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport in Europa e ha consentito di svolgere numerose ricerche sul WBL nel panorama dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) in Europa.

Attraverso i progetti Erasmus+ sono stati sviluppati strumenti per sostenere lo sviluppo del WBL in tutta Europa e anche per sostenere lo sviluppo di reti per la condivisione di conoscenze e buone pratiche.

L'Agenda europea delle competenze (2020) sottolinea il valore del WBL nel promuovere l'apprendimento permanente e garantire l'adeguamento delle competenze alle esigenze del mercato del lavoro. L'agenda pone particolare enfasi sugli apprendistati e sui tirocini come percorsi efficaci per consentire alle persone di acquisire esperienza pratica e rilevante per il lavoro. Questi programmi sono fondamentali per migliorare l'occupabilità individuale e affrontare il problema dell'adeguamento delle competenze tra i diversi settori. L'agenda sottolinea inoltre l'importanza dell'aggiornamento e della riqualificazione professionale per sostenere l'adattabilità della forza lavoro in un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

La raccomandazione del Consiglio sull'istruzione e la formazione professionale (IFP) (2020) sostiene ulteriormente il WBL promuovendo una maggiore flessibilità e accessibilità nei programmi di IFP. Questa raccomandazione sostiene l'integrazione del WBL nei sistemi educativi nazionali per migliorare la capacità di risposta alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro, rendendolo più adattabile ai diversi tipi di studenti e settori industriali.

Un'altra importante iniziativa politica è il pacchetto di misure a sostegno dell'occupazione giovanile (YES) (2020), che posiziona il WBL come una strategia cruciale per affrontare la disoccupazione giovanile. Offrendo percorsi chiari per lo sviluppo delle competenze e l'occupazione sostenibile, il pacchetto YES mira a fornire ai giovani, in particolare a quelli che

non studiano, non lavorano e non seguono corsi di formazione (NEET), opportunità di entrare nel mondo del lavoro attraverso esperienze di apprendimento strutturate.

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

Risorsa	Descrizione	Posizione
Apprendistati ad alte prestazioni e WBL: 20 principi guida (2015)	Fornisce indicazioni in quattro aree principali: • Governance nazionale e coinvolgimento delle parti sociali • Sostegno alle imprese, in particolare alle PMI, che offrono apprendistati • Attrattività dell'apprendistato e miglioramento dell'orientamento professionale • Garanzia della qualità nell'apprendimento basato sul lavoro	High-performance apprenticeships & work-based learning - Publications Office of the EU
Alleanza europea per l'apprendistato	Nell'ambito delle World Skills 2013 di Lipsia, la Commissione europea ha lanciato l'Alleanza europea per l'apprendistato (EAfA) con una dichiarazione congiunta delle parti sociali europee 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.	European Alliance for Apprenticeships - European Commission
Rete WBL e apprendistato (NetWBL)	Dal 2013 al 2016, 29 agenzie nazionali europee hanno unito le forze per formare la rete Work-based Learning and Apprenticeships (NetWBL). Hanno collaborato per rendere i contenuti e il lavoro dei progetti relativi al WBL visibili e, soprattutto, utili a tutti. 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, parti sociali, istituti di istruzione superiore e stakeholder dei settori educativi pertinenti possono utilizzare la piattaforma per saperne di più sul WBL e implementarlo nella loro azienda, istituto di istruzione e nel loro paese. Il WBL TOOLKIT è composto da tre elementi: un'introduzione al WBL, linee guida pratiche, strumenti e altre risorse. La parte centrale, il database di un totale di 90 strumenti, 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 esempi di casi di implementazione del WBL, un glossario della terminologia specialistica pertinente e l'elenco dei progetti che hanno fornito gli strumenti e i prodotti.	WBL-Toolkit: About the Work-based Learning TOOLKIT

EPALE	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 responsabili politici».	EPALE Electronic Platform for Adult Learning in Europe
Fondazione europea per la formazione	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 responsabili politici e alle parti sociali nei paesi partner dell'ETF. Tali pubblicazioni includono: • Apprendimento basato sul lavoro: Un opuscolo del Gruppo interagenzia per l'istruzione e la formazione tecnica e professionale, istituito dall'UNESCO nel 2008 per garantire un buon coordinamento 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 responsabili politici e le parti sociali nei paesi partner dell'ETF.	Work based learning - A leaflet of the Interagency Group on Technical and Vocational Education and Training Work based learning: a handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries

Il pilastro europeo dei diritti sociali (2017) sottolinea il ruolo della formazione in ambito lavorativo nel suo primo principio, "Istruzione, formazione e apprendimento permanente". Questo principio sottolinea l'importanza di fornire una formazione di alta qualità e in linea con il mercato del lavoro attraverso il WBL, garantendo che le persone abbiano accesso a un'istruzione che soddisfi le esigenze attuali e future della forza lavoro. Nel loro insieme, queste politiche dimostrano l'impegno dell'UE a rafforzare il WBL come mezzo per promuovere lo sviluppo delle competenze, l'occupabilità e l'inclusione sociale (Garben, 2019).

Il Quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità (EFQEA), il Sistema europeo di garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale (EQAVET) e la Garanzia per i giovani sono iniziative chiave dell'UE volte a migliorare la qualità, l'accessibilità e l'efficacia dell'istruzione professionale, degli apprendistati e dell'occupazione giovanile. Questi quadri promuovono la garanzia di qualità standardizzata, lo sviluppo delle competenze e una migliore transizione dall'istruzione al mercato del lavoro. Queste iniziative dell'UE sottolineano l'importanza dell'apprendimento permanente, dell'integrazione nel mercato del lavoro e dell'inclusione sociale, fissando parametri di qualità per i fornitori di formazione professionale, promuovendo la collaborazione con i datori di lavoro e garantendo che i giovani ricevano un sostegno su misura per migliorare le loro prospettive di carriera.

Esaminando le risorse messe a disposizione dalla Commissione europea per il WBL, si nota una forte attenzione alle risorse, alle politiche e alle linee guida per il settore dell'IFP. Si potrebbe sostenere che i principi e le linee guida elaborati si applicano sia al settore dell'IFP che a quello dell'istruzione superiore e all'apprendimento permanente. Tutta la documentazione sottolinea l'importanza del rapporto tra l'educatore, il datore di lavoro e lo studente (Commissione europea, 2022).

Nel 2017 è stata inviata una nuova agenda dell'UE per l'istruzione superiore sotto forma di comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni su una nuova agenda dell'UE per l'istruzione superiore, sottolineando che gli studenti dovrebbero avere l'opportunità di intraprendere un WBL per sviluppare competenze attraverso problemi del mondo reale e che la cooperazione tra gli istituti di istruzione superiore e i datori di lavoro consentirebbe agli istituti di istruzione superiore di garantire la pertinenza dei loro programmi di studio. La comunicazione affermava:

La Commissione: incoraggerà l'integrazione dei tirocini, riconosciuti attraverso i punti ECTS, nei programmi di istruzione superiore, rafforzerà ulteriormente i **consorzi aziendali Erasmus+** per aumentare la disponibilità e la qualità dei tirocini e sosterrà i **tirocini degli studenti Erasmus+** con **particolare attenzione alle competenze digitali**¹.

Nel 2021 è stato istituito un gruppo di lavoro per l'istruzione superiore per il periodo 2021-25 con l'obiettivo di promuovere la trasformazione del settore dell'istruzione superiore, preparare

¹ Cfr. COM (2017) 228. An example is the Horizon 2020-funded 'Digital Opportunity pilot project

i laureati alle società e ai mercati del lavoro in evoluzione e, infine, contribuire a costruire un'Europa più forte rafforzando la capacità di innovazione dell'Europa sulla strada verso uno Spazio europeo dell'istruzione entro il 2025, in linea con la strategia europea per le università. I verbali disponibili non forniscono alcuna informazione che possa aggiungere ulteriori elementi allo sviluppo del WBL in questo momento. Più avanti in questa relazione vedremo alcune delle barriere che tutti gli stakeholder, gli accademici, l'industria e gli studenti vedono nella realizzazione di esperienze WBL come elemento centrale della loro esperienza educativa.

Leggi, politiche e normative in Irlanda

Ai sensi dell'articolo 14 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, «ogni persona ha diritto all'istruzione e ad accedere alla formazione professionale e continua». Nel 2000 è stato pubblicato Learning for Life, il primo Libro bianco irlandese sull'istruzione degli adulti, che confermava che la carenza di competenze avrebbe continuato a minacciare le prospettive economiche dell'Irlanda, un punto di vista condiviso da tutti gli stakeholder che hanno anche convenuto sulla priorità da attribuire alla questione della carenza di competenze. Il sostegno allo sviluppo di legami tra i settori dell'istruzione superiore, dell'istruzione e formazione professionale e i datori di lavoro è stata una strategia chiave per la politica irlandese in questi settori sin dalla pubblicazione del Libro bianco.

Il WBL in Irlanda è regolato da un quadro di leggi, regolamenti e iniziative nazionali volti a integrare l'istruzione e l'occupazione per sostenere lo sviluppo delle competenze e la crescita economica. Al centro di questo quadro vi è l'Education and Training Boards Act 2013, che ha istituito 16 consigli per l'istruzione e la formazione (ETB) responsabili dell'erogazione dell'istruzione e della formazione continua (FET). Questi consigli coordinano gli apprendistati, i tirocini e altri programmi WBL per allineare la formazione alle esigenze del mercato del lavoro. La Strategia per l'istruzione e la formazione continua (FET) 2020-2024 sostiene lo sviluppo del WBL attraverso vari percorsi, come 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 dell'istruzione superiore e continua, della ricerca, dell'innovazione e della scienza elabora le politiche per i settori dell'istruzione superiore e continua e della ricerca in Irlanda.

In Irlanda, l'istruzione continua rappresenta l'istruzione e la formazione che si svolgono dopo la scuola secondaria di secondo grado e non fanno parte del sistema² di istruzione di terzo grado, mentre l'istruzione superiore è fornita da università, università tecnologiche, istituti di tecnologia e college di istruzione.³

² [gov.ie - Further education](https://gov.ie/en/further-education)

³ [gov.ie - Higher education](https://gov.ie/en/higher-education)

La tabella 2 descrive i diversi elementi dell'istruzione superiore e continua per fornire ai lettori di questo Report una comprensione delle parti specifiche del sistema di istruzione superiore e continua irlandese che sono rilevanti per questo studio.

Tabella 2 Descrizione dell'istruzione superiore e continua

Istruzione Superiore / Universitaria	Titolo dell'Unità	Descrizione
Formazione continua	Consigli per l'istruzione e la formazione (ETBs)	I 16 consigli per l'istruzione e la formazione sono responsabili dell'erogazione dell'istruzione primaria, post-primaria e superiore.
Formazione continua	Solas	SOLAS collabora con gli ETB per sostenere lo sviluppo di programmi e curricula di istruzione e formazione continua. Collabora inoltre con gli ETB per cercare di coinvolgere nei programmi di istruzione e formazione continua i settori privato, pubblico e no profit.
Istruzione superiore	Higher Education Authority (HEA)	L'Higher Education Authority (HEA) è l'ente statutario responsabile della pianificazione e dello 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 superiore	Università, Università Tecnologiche, Istituti Tecnologici	Tutti questi 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.

La letteratura sottolinea l'importanza del WBL nel promuovere la resilienza economica e l'equità sociale. L'approccio dell'Irlanda al WBL è modellato da una combinazione di politiche nazionali, quadri giuridici e allineamento con le direttive dell'UE. Queste misure mirano a promuovere la resilienza economica, affrontare la carenza di competenze e promuovere l'apprendimento permanente. Ad esempio, la ricerca di Gruber et al. (2018) evidenzia che una forte collaborazione tra datori di lavoro e educatori è fondamentale per un'efficace attuazione del WBL. Inoltre, la Strategia per le competenze dell'OCSE per l'Irlanda 2017 sottolinea che i programmi di WBL su misura per l'industria devono migliorare l'occupabilità e sostenere l'apprendimento permanente. Allineando le strategie nazionali alle politiche dell'UE, l'Irlanda garantisce un approccio coerente e progressivo allo sviluppo delle competenze che sostiene la sua economia, rispettando al contempo gli standard europei in materia di istruzione e integrazione della forza lavoro.

In quanto 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 l'Europa e altri paesi, come l'America. Questa connettività unica consente all'Irlanda di attrarre multinazionali, promuovere l'innovazione e fornire un collegamento fondamentale nelle catene di approvvigionamento globali. Incorporando 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.

Il WBL sarà sempre fortemente influenzato dai contesti istituzionali locali o nazionali in termini di forme e contenuti, e si trasforma in istruzione solo quando c'è una qualche forma di formalizzazione e/o riconoscimento curricolare (Grollmann, 2018).

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 continua necessità di una forza lavoro qualificata per sostenere la crescita economica.

La maggior parte dei fornitori di programmi che includono almeno un elemento di WBL fa una distinzione tra apprendimento sul lavoro, ovvero sul posto di lavoro, O apprendimento attraverso il lavoro, ovvero apprendimento mentre si lavora, O apprendimento per il lavoro, ovvero fare meglio cose nuove o esistenti, O apprendimento dal lavoro, ovvero utilizzare l'esperienza lavorativa (Linehan et al, 2008).

La Dichiarazione strategica 2021-2023 ⁴del Dipartimento per l'istruzione superiore, la ricerca, l'innovazione e la scienza ha definito la visione del dipartimento per quei tre anni e ha incluso l'ambizione di:

⁴ [gov.ie - Statement of Strategy 2021-2023](https://gov.ie/StatementofStrategy2021-2023)

- Riformare la formazione professionale e investire in opportunità di aggiornamento e riqualificazione professionale in settori in crescita economica, compresi quelli 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 strategia FET, “Future FET: Transforming Learning” 2020-2024, pone l'accento sull'apprendimento permanente, sul miglioramento delle competenze e sulla riqualificazione. Questa strategia mira ad affrontare le lacune di competenze nell'economia, a migliorare l'occupabilità e a garantire una transizione più agevole dall'istruzione al mercato del lavoro.

La legge sull'apprendistato (1959), sebbene fondamentale, è stata modernizzata per riflettere le esigenze in evoluzione del settore nell'ambito del piano d'azione per l'apprendistato (2021-2025), che amplia l'ambito 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 nei settori dell'artigianato e dell'edilizia. Questa iniziativa include 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) pone l'accento sull'apprendimento permanente e sulla collaborazione tra gli istituti di istruzione e i datori di lavoro, delineando gli obiettivi per aumentare la partecipazione al WBL. Questo aspetto faceva già parte della strategia del governo nel 2011, quando fu pubblicata la Strategia nazionale per l'istruzione superiore 2030, che sottolineava che 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 supplemento al diploma dello studente” (Higher Education Strategy Group, 2011).

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 apprendimento basato sul lavoro,

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. Questa iniziativa rafforza l'impegno del governo a 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 all'apprendistato ad almeno 10.000 all'anno entro il 2025, dimostrando una risposta proattiva alle richieste dell'industria e alla carenza di competenze. Questo 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 e dell'UE 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 ulteriormente operativi questi principi dell'UE 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 3 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, mentre la tabella 4 elenca alcuni degli interventi attuati dal governo irlandese sulla base delle relazioni degli organismi elencati nella tabella 3.

Tabella 3 Enti incaricati di prevedere il fabbisogno di competenze in 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 delle parti sociali 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 per 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: • 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

Tabella 4 Interventi messi in atto dal governo irlandese

Intervento	Descrizione	In che modo sostiene lo sviluppo/l'esperienza del WBL
Fondo nazionale per la formazione	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.	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.
<u>Skillnet Ireland</u>	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.	Sostiene l'apprendimento sul posto di lavoro.
<u>Springboard +</u>	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.	Richiede un tirocinio come elemento integrante di tutti i programmi a tempo pieno.
<u>Iniziativa per il capitale umano</u>	Il pilastro 1 dell'iniziativa sul capitale umano è finanziato dal Fondo nazionale per la formazione.	Sostiene il WBL migliorando le competenze, l'occupabilità e la collaborazione con l'industria.

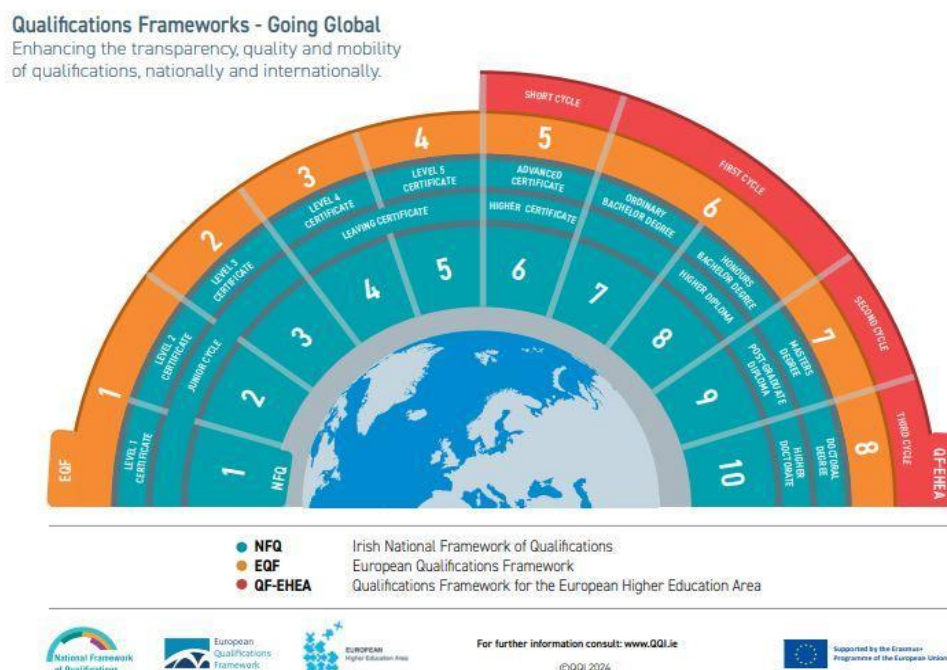
Questa sezione ha dimostrato che il governo irlandese dispone di strutture adeguate per sostenere l'istruzione superiore e continua e per fornire consulenza in materia di politiche. Le organizzazioni attueranno il WBL in base alla capacità di risposta del mercato e alle risorse disponibili. Il governo fornisce la politica per sostenere i settori FET e HE al fine di rispondere alla carenza di competenze e di utilizzare gli interventi WBL per farlo. Ogni organizzazione ha i propri processi e lavora in modo diverso con l'industria per garantire che gli studenti raggiungano i risultati di apprendimento. Ciò potrebbe essere percepito come un fattore che favorisce l'innovazione, ma potrebbe anche essere percepito come inefficiente dall'industria.

Misure di conformità

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 sulle politiche nazionali in materia di garanzia e 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. 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 1 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).

Figura 1 QQI Global Fan (QQI, 2024)



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. Standardizza le qualifiche, assicurando che siano in linea con i criteri accademici e professionali stabiliti. Integrandosi con il Quadro europeo delle qualifiche (EQF), l'NFQ garantisce che le certificazioni irlandesi, comprese quelle con WBL, 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.

L'Education and Training Boards Act 2013 ha istituito 16 ETB, che svolgono un ruolo fondamentale nel coordinamento delle iniziative WBL. Essi gestiscono gli accordi tra datori di lavoro e 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. Questi accordi definiscono i ruoli, le responsabilità e le aspettative di ciascuna parte, garantendo esperienze WBL strutturate e responsabili.

La strategia FET, "Future FET: Transforming Learning" 2020-2024, pone l'accento sull'apprendimento permanente, sul miglioramento delle competenze e sulla riqualificazione professionale. Essa 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, gli apprendistati 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 ne garantiscono la solidità, la pertinenza e l'equità. Combinando quadri nazionali come l'NFQ e il QQI con accordi di collaborazione e l'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 FET, il QQI rilascia qualifiche attraverso gli ETB sul NFQ.

Il NFQ consente una forte conformità per l'accreditamento dei programmi che supportano il WBL.

3 Ricerca intrapresa

La sezione seguente presenta i risultati principali delle indagini condotte per questo progetto. Le indagini miravano a raccogliere opinioni da professionisti di vari settori riguardo alle loro esperienze, sfide e percezioni delle pratiche di WBL. Le risposte forniscono una comprensione completa dell'attuale panorama del WBL, compresa la familiarità con le politiche nazionali ed europee, gli strumenti digitali utilizzati per supportare il WBL e le aree di miglioramento.

Il sondaggio ha raccolto le risposte di tre gruppi chiave di stakeholder: accademici, partner industriali e studenti. Analizzando le loro prospettive, miriamo ad acquisire una comprensione completa dell'attuale panorama del WBL, comprese le sfide, la consapevolezza delle politiche e il ruolo degli strumenti digitali. Il sondaggio è stato concordato in anticipo da tutti i partner del progetto ed è stato anche sottoposto al comitato etico della TU Dublin per l'approvazione etica.

Per garantire chiarezza e comparabilità, i risultati saranno presentati separatamente per ciascun gruppo nelle sottosezioni successive. Verranno utilizzate varie visualizzazioni, tra cui grafici, diagrammi radar e altre rappresentazioni dei dati, per illustrare le tendenze chiave e le intuizioni dei partner industriali, degli accademici e degli studenti.

È importante riconoscere che sono state individuate alcune limitazioni nella ricerca condotta:

- Sebbene siano stati raggiunti gli obiettivi prefissati in termini di numero di risposte, il numero di risposte ricevute è stato deludente rispetto al numero previsto.

- Il periodo in cui è stata condotta l'indagine potrebbe aver influito sul numero di risposte ricevute. Il periodo prenatalizio è molto intenso per studenti e docenti a causa degli esami e delle valutazioni, e per gli operatori del settore a causa delle procedure di fine anno.
- Ai partecipanti è stato chiesto di classificarsi come docenti, operatori del settore o studenti/laureati. Non è stata richiesta alcuna ulteriore classificazione.
- Poiché l'indagine è stata condotta senza alcun intervento o ulteriore chiarimento, le domande poste sono state interpretate dai partecipanti in base al proprio quadro di riferimento.

Sintesi dei risultati

Categoria dei rispondenti

Complessivamente, hanno partecipato al sondaggio 49 persone, di cui 22 accademici, 6 partner industriali e 21 studenti. Considerando il numero di destinatari del sondaggio per ciascun pubblico target e gli sforzi di follow-up, il numero di risultati è stato deludente, sebbene abbia soddisfatto i numeri target richiesti. Ci sono possibili ragioni per cui le persone non hanno risposto al sondaggio, tra cui:

- Il periodo dell'anno in cui è stato inviato il sondaggio. Il sondaggio è stato inviato prima di Natale, un periodo molto impegnativo per gli accademici e gli studenti a causa degli esami e delle valutazioni e un periodo molto impegnativo per l'industria, poiché si avvicina la fine dell'anno. Per questo motivo, il tempo per rispondere è stato esteso al nuovo anno e le persone sono state ricontattate direttamente.
- La priorità dell'argomento rispetto al carico di lavoro individuale. Durante le discussioni con alcuni dei nostri stakeholder del settore, questi hanno affermato che, pur volendo contribuire a tali sondaggi, non hanno il tempo di farlo.
- Gli studenti e il personale delle università ricevono continuamente richieste di partecipazione a studi di ricerca e quindi non danno priorità a tale attività.

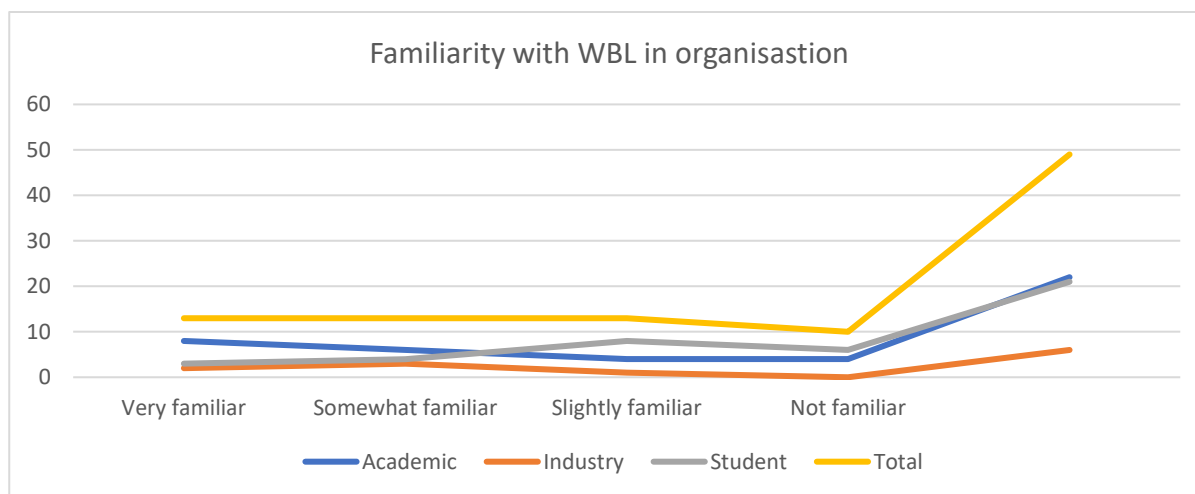
Coinvolgimento nel WBL

L'82% degli intervistati ha dichiarato di essere stato coinvolto nel WBL dall'università, dall'industria o come studente. Hanno dichiarato di essere stati coinvolti nel WBL come coordinatori di programma, responsabili accademici, supervisori, datori di lavoro o partecipanti. L'81% degli studenti/laureati ha dichiarato di essere stato coinvolto e l'82% degli accademici e degli operatori del settore ha dichiarato di essere stato coinvolto.

Familiarità con i processi WBL nell'organizzazione

L'80% degli intervistati ha dichiarato di avere diversi livelli di familiarità con i processi WBL. L'86% degli intervistati del settore industriale e accademico ha mostrato diversi livelli di familiarità, mentre il 71% degli studenti e dei laureati ha dichiarato diversi livelli di familiarità. Il 20% degli intervistati complessivi ha dichiarato di non avere alcuna familiarità con le pratiche WBL nella propria organizzazione, con il 14% degli intervistati del settore accademico e industriale che ha dichiarato di non avere alcuna familiarità e il 29% degli studenti e dei laureati che ha dichiarato di non avere alcuna familiarità all'interno della propria organizzazione.

Figura 2 Familiarità con il WBL nell'organizzazione



Politiche nazionali e dell'UE a sostegno del WBL

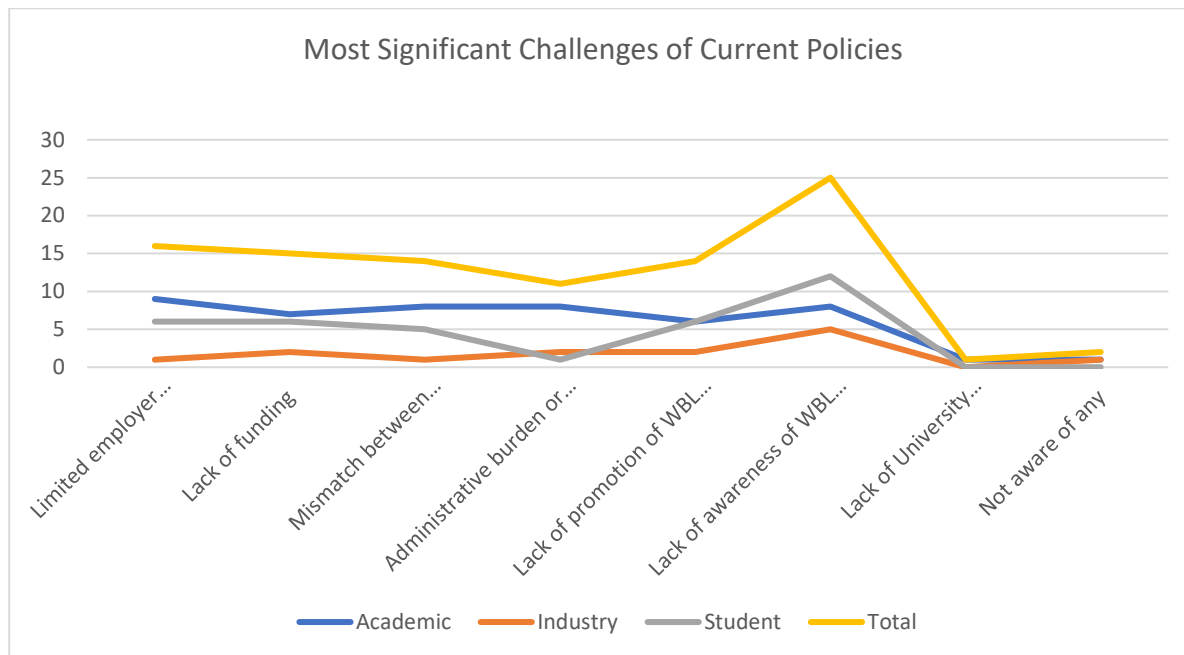
Il 35% degli intervistati ha dichiarato di conoscere le politiche nazionali o dell'UE a sostegno del WBL, con il 77% di questi che conosceva le politiche in ambito accademico e industriale.

Tra coloro che conoscevano i processi WBL dell'UE o nazionali, il 76% degli intervistati ha valutato l'efficacia delle politiche nazionali o dell'UE a sostegno del WBL nel proprio paese con un punteggio di 3 o 4 su una scala da 1 a 5 (1 = molto inefficace; 5 = molto efficace), mentre lo 0% degli intervistati ha valutato le politiche come molto inefficaci.

Sfide delle politiche nazionali WBL

Gli intervistati hanno identificato come sfida principale la mancanza di consapevolezza delle politiche di WBL, come mostrato nella Figura 3 qui sotto. Tutti e tre i gruppi di intervistati hanno anche convenuto che le sfide derivano dalla mancanza di finanziamenti e dalla mancanza di promozione delle opportunità di WBL. Gli studenti e gli 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 anche individuato nell'onere amministrativo o nella complessità una sfida importante.

Figura 3 Sfide più significative delle politiche attuali

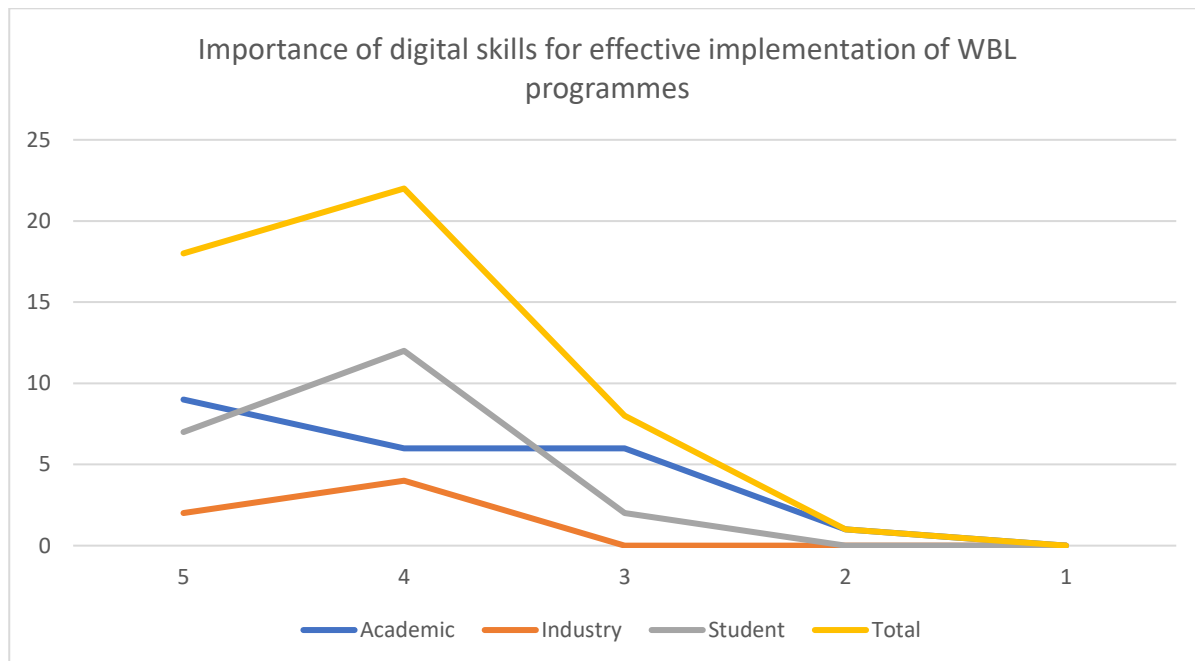


Solo il 2% degli intervistati ha indicato che, a suo parere, le politiche dell'UE non sostengono il WBL in Irlanda, il 22% ha dichiarato di non essere a conoscenza delle politiche, mentre il 76% degli intervistati ha indicato un forte sostegno, un sostegno o una posizione neutrale nei confronti delle politiche dell'UE per il WBL in Irlanda.

Competenze digitali

Su una scala da 1 a 5 (1 = non importante; 5 = estremamente importante), tutti gli intervistati hanno assegnato un punteggio pari o superiore a 3 all'importanza delle competenze digitali per l'attuazione dei programmi di WBL, con l'82% che ha assegnato un punteggio pari a 4 o 5, di cui il 100% del settore ha assegnato un punteggio pari a 4 o 5. Lo stesso è illustrato nella figura 4 qui sotto.

Figura 4 Importanza delle competenze digitali per un'efficace attuazione dei programmi WBL



Esempi di pratiche WBL di successo

Tutte le parti hanno fornito esempi che riguardavano principalmente l'apprendistato e tirocini di 12 settimane/3 mesi di esperienza immersiva. Gli esempi includevano anche apprendistati non standard, come quello per il settore assicurativo in Irlanda, e settori che hanno regolamentato i tirocini in Irlanda, compreso quello dell'assistenza sociale.

Raccomandazioni per migliorare le pratiche di WBL

Le aree in cui le pratiche di WBL potrebbero essere migliorate possono essere discusse sotto tre titoli, come mostrato nella tabella 5 qui sotto.

Tabella 5 Aree di miglioramento per il WBL

Area di interesse	Attività
Marketing	Comunicare i vantaggi per tutte le parti
	Pubblicizzare le opportunità
	Comunicare il successo e raccogliere prove a favore del WBL
	Incentivare i datori di lavoro a partecipare
Comunicazione	Utilizzo di piattaforme digitali per la gestione delle opportunità di apprendimento basato sul lavoro
	Partnership tra tutte le parti coinvolte e comunicazione chiara
	Aspettative relative ai ruoli e alle responsabilità di tutte le parti che devono essere chiari e concordati fin dall'inizio
Esperienza di tirocinio	Sviluppo del programma di studi dal primo anno per rafforzare le competenze professionali (comprese quelle digitali)
	Interdisciplinarietà dei tirocini
	Approccio collaborativo tripartito per gli stakeholder

Risultati degli accademici

22 accademici hanno risposto al sondaggio, il 36% degli accademici ha dichiarato un alto livello di familiarità con le pratiche WBL, come illustrato nel grafico a barre sottostante.

Figura 5 Familiarità con le pratiche WBL nell'organizzazione



Il livello di coinvolgimento nel programma variava da educatore, supervisore e ricercatore. Il 50% era coinvolto come educatore/accademico. Lo stesso è presentato di seguito nella Tabella 6.

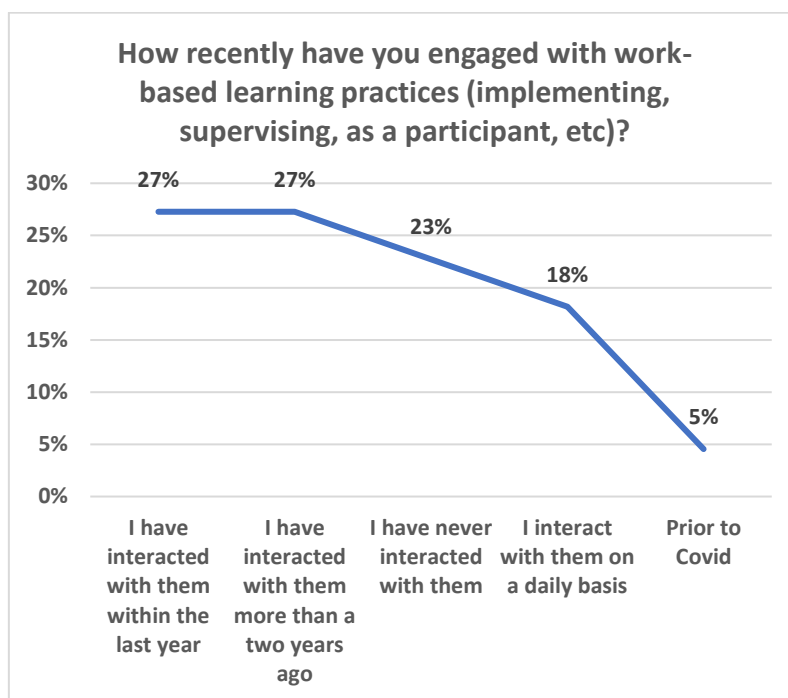
Tabella 6 Natura del coinvolgimento nel WBL

Natura del coinvolgimento	% delle persone coinvolte
Come educatore/accademico;	50%
Come supervisore; Come educatore/accademico;	5%
Non ho mai partecipato ad alcuna forma di WBL;	23%
In qualità di supervisore; In qualità di educatore/accademico; In qualità di coordinatore di programma; In qualità di ricercatore	5%
In qualità di supervisore; In qualità di educatore/accademico; In qualità di coordinatore di programma;	5%
In qualità di ricercatore; Mentore accademico sul posto di lavoro; In qualità di responsabile politico; In qualità di supervisore;	5%

In qualità di responsabile accademico in un dipartimento che forniva tirocini obbligatori;	5%
In qualità di coordinatore di programma; In qualità di educatore/accademico; In qualità di supervisore;	5%

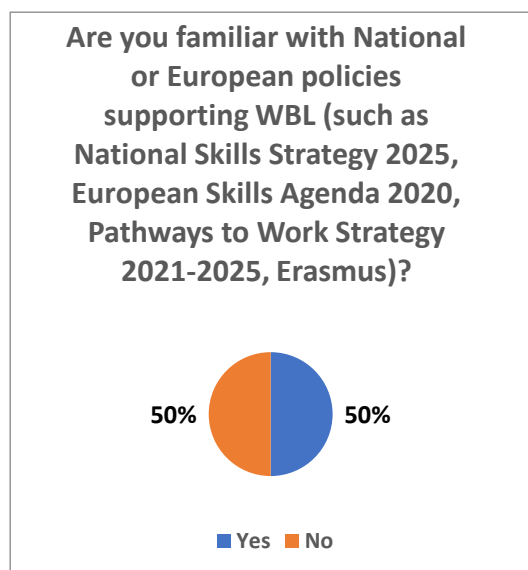
La maggior parte degli intervistati ha partecipato al programma WBL nell'ultimo anno. Lo stesso dato è riportato nella Figura 6 qui sotto.

Figura 6 Ultimo coinvolgimento con WBL



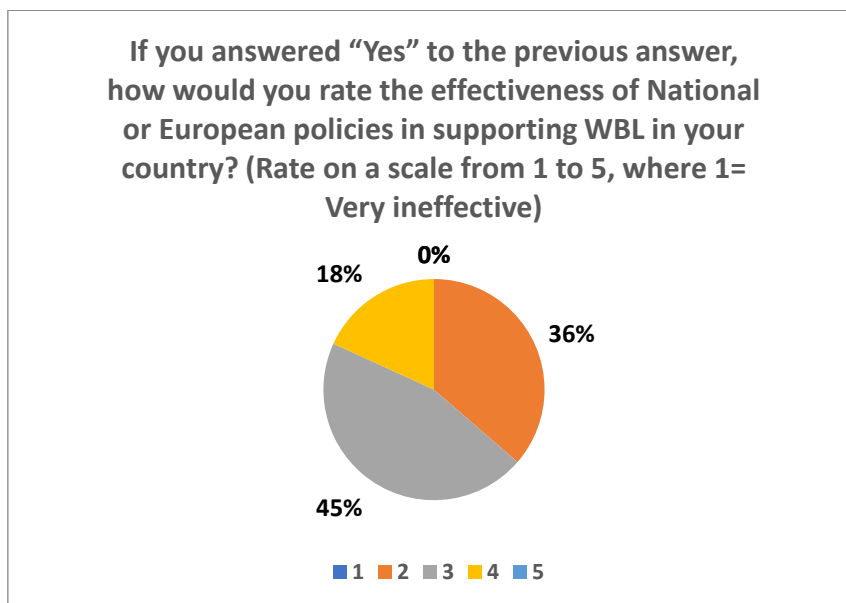
Per quanto riguarda la familiarità con le politiche nazionali ed europee, il 50% era a conoscenza delle stesse, mentre il restante 50% non lo era. Lo stesso dato è riportato nella Figura 7.

Figura 7 Familiarità con le politiche nazionali/dell'UE



La maggioranza dei partecipanti ha valutato l'efficacia delle politiche come neutra (Figura 8).

Figura 8 Efficacia delle politiche



Successivamente, i partecipanti hanno discusso alcune politiche di cui erano a conoscenza, riportate nella tabella sottostante.

Tabella 7: 7Politiche

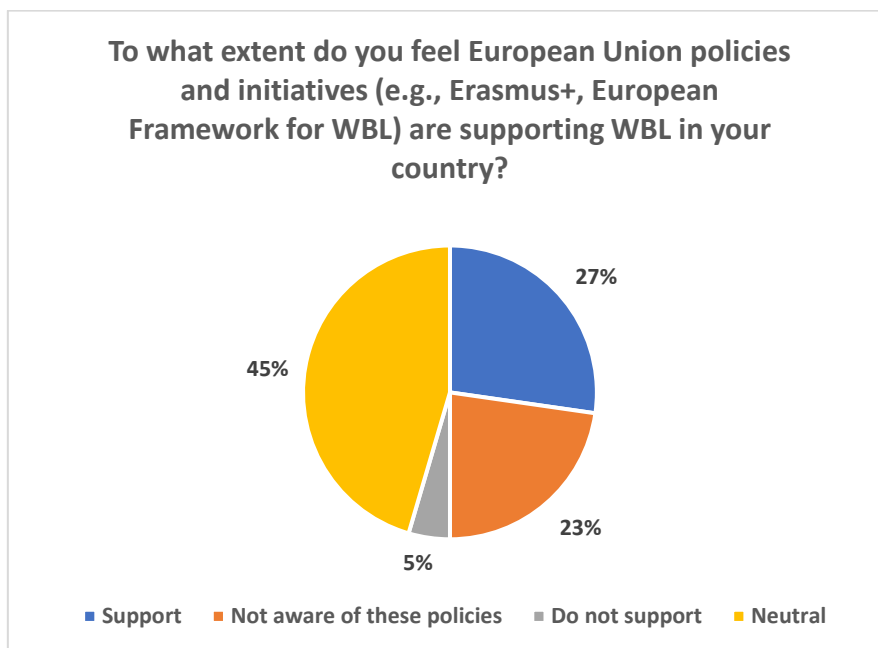
Politiche	% Consapevolezza
Erasmus, Apprendistati	7%
Strategia nazionale per le competenze 2025, Agenda europea per le competenze 2020, Quadro europeo per l'apprendimento basato sul lavoro, Quadro eWBL, Strategia Pathways to Work 2021-2025, Piano d'azione per l'apprendistato 2021-2025, Guida per i professionisti: il progetto Erasmus Skills.	14%
Non conosco	7%
Troppi per citarli tutti	7%
Strategia nazionale per le competenze 2025	20%
No	7%
Erasmus	7%
Nessuno	7%
Politica in materia di apprendistato	7%
Erasmus	7%
Strategia nazionale per le competenze, Pathways to Work, Quadro nazionale per l'orientamento permanente 2023 (dalla strategia dell'OCSE per le competenze)	7%
Comunicato di Bruges - Conclusioni di Riga - influenza degli organismi professionali e della regolamentazione in settori specifici, ad esempio HSE Irlanda	7%

La maggioranza degli intervistati (9%) ha affermato che le sfide più significative nelle attuali politiche nazionali (come il Piano d'azione per l'apprendistato 2021-2025, la Strategia per l'inserimento lavorativo 2021-2025, Erasmus) sono il limitato coinvolgimento dei datori di

lavoro, la mancanza di finanziamenti, il divario tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro, gli oneri amministrativi o la complessità.

La maggioranza dei partecipanti (45%) ha dato una risposta neutra quando è stato chiesto in che misura le politiche dell'UE sostengono il WBL nel proprio paese. Lo stesso è illustrato nella figura 9 riportata di seguito.

Figura 9 Politiche a sostegno del WBL

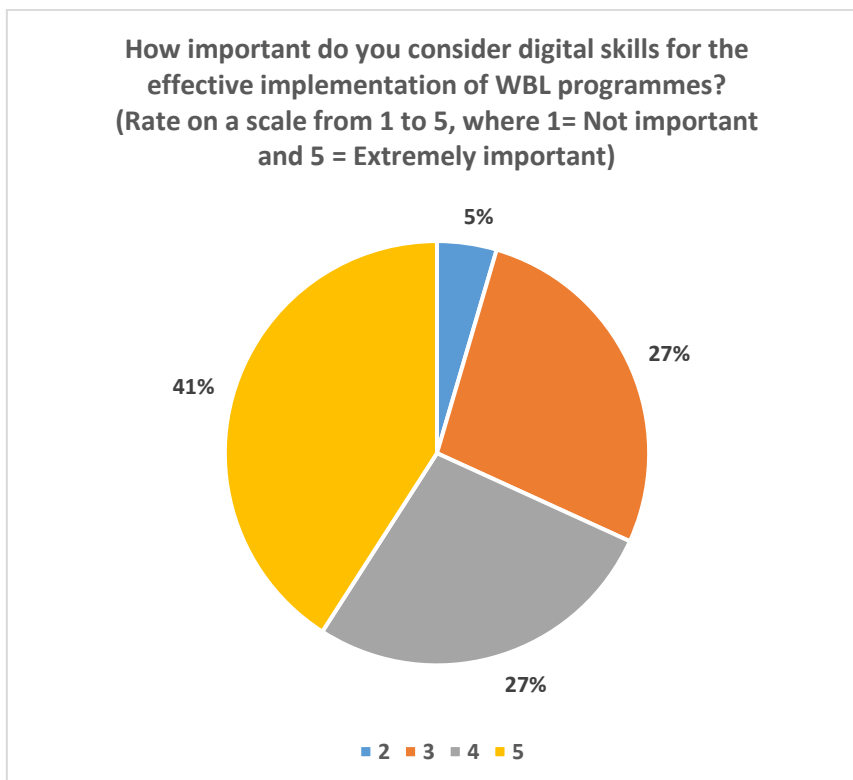


Secondo gli intervistati, diversi aspetti delle politiche dell'Unione Europea in materia di WBL potrebbero essere migliorati. Le aree chiave da potenziare includono i finanziamenti e gli accordi di partnership, nonché l'agevolazione dei tirocini internazionali tra gli Stati membri attraverso un centro di reclutamento centrale. Vi è una forte necessità di integrare le competenze commerciali globali nei programmi WBL e di stabilire partnership con società multinazionali. Inoltre, l'integrazione di strumenti digitali avanzati nei programmi di studio WBL, la fornitura di meccanismi di finanziamento specifici e risorse di formazione per le PMI e le startup e la creazione di opportunità di collocamento transfrontaliere apporterebbero notevoli benefici al settore. L'inclusione di pratiche commerciali sostenibili in tutti i programmi WBL, l'integrazione di certificazioni riconosciute dal settore come Google Analytics, HubSpot CRM e modellizzazione finanziaria, insieme a una più stretta collaborazione tra università e imprese per la co-progettazione dei programmi WBL, ne migliorerebbero ulteriormente l'efficacia. Inoltre, aumentare la consapevolezza all'interno della comunità su queste iniziative è essenziale per massimizzare il coinvolgimento e l'impatto.

Successivamente, agli intervistati è stato chiesto di valutare le competenze digitali necessarie per l'efficace attuazione dei programmi WBL. La maggioranza dei partecipanti (41%) ha ritenuto

che le competenze digitali fossero molto importanti, come illustrato nella Figura 10 riportata di seguito.

Figura 10 Importanza delle competenze digitali per il WBL

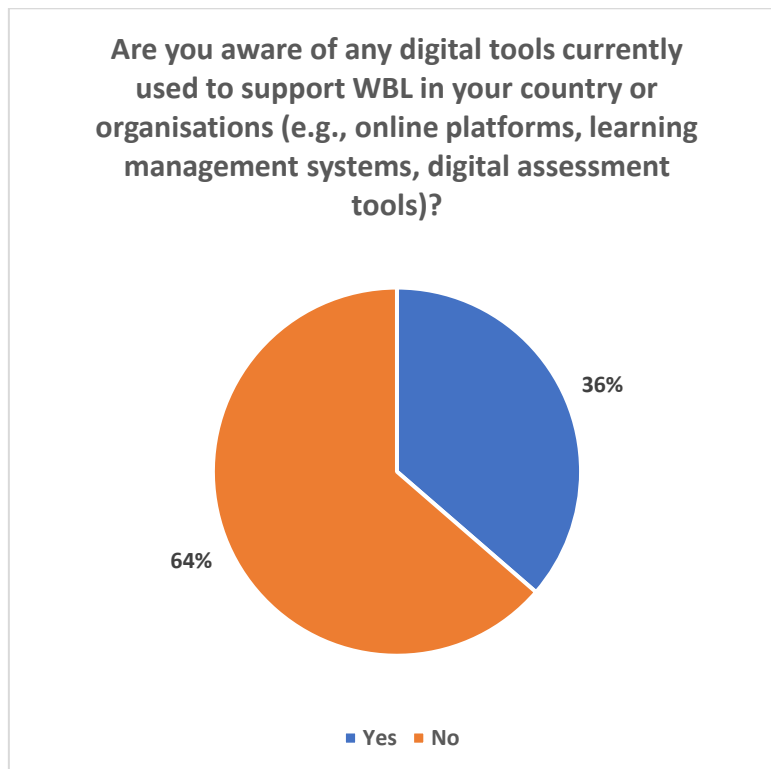


Per implementare efficacemente il WBL, le competenze digitali svolgono un ruolo cruciale nell'allineare l'istruzione alle esigenze del settore. I partecipanti hanno evidenziato varie prospettive sull'importanza delle competenze digitali nel WBL.

Con i rapidi progressi tecnologici che plasmano il mondo del lavoro moderno, i dipendenti hanno bisogno di qualcosa di più delle semplici competenze digitali di base per progredire nel mercato del lavoro. Alcuni intervistati hanno sottolineato l'insufficiente attenzione rivolta agli strumenti e alle piattaforme digitali chiave, 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, come la formazione su Salesforce, SAP, Tableau e piattaforme di pubblicità digitale, garantirebbe che gli studenti siano ben preparati per l'ambiente di business globale digitalizzato. Dato il ruolo cruciale delle competenze digitali nell'occupabilità, è essenziale che esse siano poste al centro del WBL.

Successivamente, agli intervistati è stato chiesto quale fosse il loro attuale livello di conoscenza degli strumenti digitali. Il 64% ha dichiarato di essere a conoscenza degli strumenti digitali attualmente utilizzati per supportare il WBL nel proprio paese.

Figura 11 Consapevolezza degli strumenti digitali



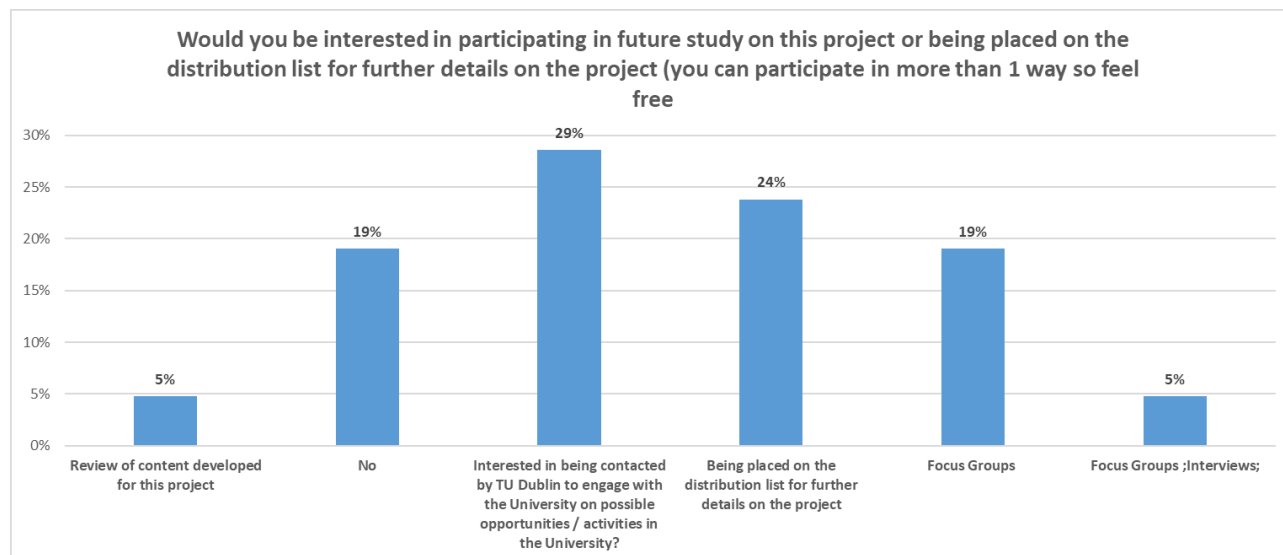
Alla domanda di citare alcuni strumenti digitali, la maggior parte dei partecipanti ha indicato Brightspace e Moodle. Uno degli intervistati ha citato Rotman Market Simulation Challenge e le simulazioni di AmplifyME nell'ambito dell'abbonamento "Explore".

Alcune delle sfide che gli accademici devono affrontare durante l'implementazione del WBL includono l'accesso all'hardware, al software o alla connettività Internet necessari, l'interoperabilità degli strumenti, la raccolta e la condivisione dei dati degli studenti, il supporto tecnico o le competenze limitate all'interno degli istituti di istruzione; i datori di lavoro, gli educatori o persino gli studenti potrebbero opporsi all'adozione di strumenti digitali; i vincoli di costo e di risorse; le diverse aspettative tra educatori, datori di lavoro e studenti; la traduzione dell'apprendimento pratico ed esperienziale in formati digitali; gli studenti, gli educatori e i tutor potrebbero non disporre delle competenze necessarie per utilizzare efficacemente le piattaforme digitali; gli strumenti digitali sono progettati per scenari di apprendimento generici e mancano di funzionalità su misura per il business globale; la valutazione delle soft skill (leadership, negoziazione) o delle competenze pratiche in ambienti digitali; il coordinamento di tirocini virtuali e mentoring in fusi orari diversi, ecc.

Quando è stato chiesto di condividere esempi specifici di pratiche WBL di successo, gli intervistati hanno descritto il modello tradizionale di apprendistato di successo, nuove forme di apprendistato, lavoro e apprendimento, progetti basati sul lavoro, apprendimento part-time e apprendimento immersivo. Hanno anche affermato che l'elenco potrebbe continuare. Esistono molteplici forme di WBL.

La maggior parte dei partecipanti ha espresso grande interesse a essere ricontattata per futuri studi relativi al WBL. Lo stesso è illustrato nella Figura 12 riportata di seguito.

Figura 12 Studi futuri



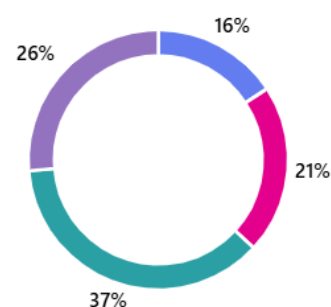
Risultati degli studenti

Un totale di 19 studenti ha risposto al sondaggio e, alla domanda su quanto fossero a conoscenza delle politiche WBL dell'università, la maggioranza ha risposto di esserne leggermente a conoscenza, mentre alcuni hanno dichiarato di non esserne a conoscenza.

Figura 13 Conoscenza delle politiche universitarie

How familiar are you with WBL practices in the University?

Very familiar	3
Somewhat familiar	4
Slightly familiar	7
Not familiar	5
Other	0



La maggior parte degli studenti non aveva mai avuto a che fare con il WBL e non conosceva le politiche nazionali o europee in materia.

Figura 14 Conoscenza delle politiche nazionali o dell'UE

Are you familiar with National or European policies supporting WBL (such as National Skills Strategy 2025, European Skills Agenda 2020, Pathways to Work Strategy 2021-2025, Erasmus)?



La mancanza di finanziamenti e la scarsa consapevolezza delle opportunità offerte dal WBL sono state considerate dagli studenti come le sfide più significative nelle attuali politiche nazionali in materia di WBL.

Quando è stato chiesto agli studenti quali aspetti delle politiche dell'Unione Europea in materia di WBL dovrebbero essere migliorati per rispondere meglio alle esigenze del loro settore, essi hanno sottolineato la necessità di una maggiore promozione e sensibilizzazione, insieme a maggiori opportunità di coinvolgimento. Hanno inoltre sottolineato l'importanza di allineare i contenuti dei corsi alle competenze richieste per le future carriere, poiché a volte possono esserci incongruenze, in particolare per quanto riguarda i tirocini e gli stage. Garantire una migliore sincronizzazione tra i programmi di studio accademici e le aspettative del settore migliorerebbe l'efficacia dei programmi di WBL e preparerebbe meglio gli studenti al mondo del lavoro.

4 Le best practices nel WBL

In questa sezione 4, esamineremo alcune delle best practices nel campo del WBL all'interno dei programmi aziendali a livello nazionale. Esamineremo in dettaglio i programmi WBL, così come vengono offerti dalla Facoltà di Economia dell'Università Tecnologica di Dublino. Esamineremo anche il Programma Nazionale di Apprendistato e i programmi WBL presso la DCU e l'UL.

Programmi di tirocinio lavorativo 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 loro intraprendono opportunità di WBL nella Facoltà di Economia. Ogni anno vengono offerte opportunità di tirocinio a migliaia di studenti in molti programmi della Technological University Dublin e molti di loro 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). Gli studenti svolgono tirocini della durata compresa tra 15 settimane e 6 mesi in programmi che includono lauree con lode come BSc (Hons) in Marketing, BA (Hons) in Marketing digitale, BBS (Hons) in Commercio internazionale, tutti programmi di livello 8 del NFQ. Questi interventi WBL variano da 15 crediti ECTS a 30 crediti ECTS del loro programma di studi completo. L'obiettivo è quello di fornire agli studenti competenze pratiche sul posto di lavoro, migliorare la loro occupabilità e stabilire solide connessioni con il mondo del lavoro.

Pratiche chiave e loro impatto

Pre-tirocinio

1. 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 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 di marketing digitale, includono strumenti basati sull'intelligenza artificiale per la preparazione di colloqui simulati, garantendo agli studenti di acquisire esperienza e sicurezza. Inoltre, viene data particolare importanza all'interazione con il settore prima del tirocinio, al fine di familiarizzare gli studenti con il contesto industriale più ampio e garantire in anticipo un maggior numero di tirocini.

2. **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.
3. 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.
4. Coinvolgere gli ex studenti come **tutor e modelli di riferimento:** come best practice, gli studenti che hanno già completato tirocini WBL vengono 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

1. **Contratto di lavoro e registro:**
 - Viene firmato un contratto di lavoro tra lo studente e il datore di lavoro per formalizzare le responsabilità e mantenere la responsabilità del tirocinio
 - Durante il tirocinio gli studenti compilano un registro che consente ai docenti di identificare tempestivamente eventuali problemi e monitorare i progressi degli studenti.
2. Durante i tirocini, **telefonate di controllo** regolari (soprattutto nella seconda e terza settimana di tirocinio) consentono ai docenti di valutare i progressi degli studenti e affrontare tempestivamente eventuali difficoltà.
3. **Riunioni tripartite:** alcuni programmi includono 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.
4. **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 offline, rafforzando l'apprendimento e i legami con l'industria.
5. **Valutazione delle prestazioni e galateo 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. Questo è fortemente incoraggiato in tutti i programmi della TU Dublin.

University of 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 prende il nome di 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).

National Apprenticeship Scheme

L'apprendistato è un programma di istruzione e formazione strutturato che combina e alterna formalmente l'apprendimento sul posto di lavoro con l'apprendimento in un centro di istruzione o formazione. Questo modello è ben consolidato e compreso a livello internazionale. La figura 15 mostra una panoramica del programma di apprendistato in Irlanda 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 15 Panoramica degli apprendistati in Irlanda a 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.

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 più breve 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 partner industriali.

Tabella 8 Struttura del corso Imparare + Lavorare

Anno	Sem 1 (Sett – Gen)	Sem 2 (Feb – Mag)	Sem 3 (Mag – Ago)
1	Università 5 giorni alla settimana	Università 5 giorni alla settimana	Tirocinio in azienda 5 giorni alla settimana
2	Università 5 giorni alla settimana	Università 1 giorno alla settimana; tirocinio aziendale 4 giorni alla settimana	Tirocinio in azienda 5 giorni alla settimana
3	Università 5 giorni alla settimana	Università 1 giorno alla settimana; tirocinio aziendale 4 giorni alla settimana	Tirocinio in azienda 5 giorni alla settimana

Feedback dei partner industriali:

“Abbiamo accesso a laureati che fin dal primo giorno vantano 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”.

5 Analisi delle lacune e delle sfide

La sottosezione seguente esplora le lacune individuate nella legislazione e nelle pratiche nazionali irlandesi in materia di WBL, evidenziando questioni chiave quali l'incoerenza nella qualità dei tirocini. Esamina inoltre le sfide legate all'accesso limitato alle opportunità di WBL per gli studenti, alle disparità nella partecipazione e ai vincoli sistemici. Basandosi sulle conoscenze acquisite dalla ricerca documentale e sul campo, la sottosezione fornisce una discussione dettagliata degli ostacoli che i datori di lavoro, gli educatori e gli studenti devono affrontare nell'attuazione e nella partecipazione ai programmi di WBL, offrendo un'analisi completa dei fattori che influenzano l'efficacia di queste iniziative.

Punti di forza del WBL in Irlanda

➤ La rigorosa conformità del processo di accreditamento in Irlanda attraverso l'NFQ garantisce che i programmi WBL siano accreditati secondo i più alti standard e che tale accreditamento sia mappato non solo rispetto agli standard nazionali, ma anche rispetto ai più elevati standard UE.

- Esistono forti legami con i partner industriali diretti e con gli organismi nazionali in tutti i settori, che garantiscono che l'istruzione nel settore dell'istruzione superiore e continua rimanga vicina al mercato e che i laureati abbiano una forte occupabilità e competenze trasversali, avendo sperimentato un apprendimento basato sulla ricerca e sulla pratica che li prepara al mondo del lavoro e ad avere un impatto sulle imprese e sulla società in Irlanda
- Molti programmi in Irlanda offrono agli studenti flessibilità nell'integrazione delle esperienze lavorative, con opzioni di studio part-time che consentono di continuare a lavorare durante il corso di laurea, e questo è sostenuto dalla politica educativa.

Tabella 9 Confronto tra alcune università in Irlanda

Università	Punti di Forza	Punti Deboli
TU Dublin	Forti legami con il mondo dell'industria, percorsi di apprendimento flessibili, incentrati su aree professionali	Il WBL non è disponibile in tutti i campi.
DCU	Tirocinio obbligatorio (INTRA), solida struttura di supporto, ampio coinvolgimento del mondo dell'industria	Variabilità nella partecipazione dei datori di lavoro.
UL	Modello cooperativo di lunga data, orientamento internazionale, copre un'ampia gamma di discipline	Limiti geografici, alcuni tirocini non sono completamente in linea con la specializzazione.

Lacune nel WBL nel contesto irlandese

Dopo aver esaminato le ricerche primarie e secondarie condotte nell'ambito di questo progetto, sono state individuate e classificate le seguenti lacune nelle aree riportate di seguito.

Comunicazione

- Consapevolezza delle opportunità offerte dal WBL
- Promozione delle opportunità offerte dal WBL o delle politiche a sostegno del WBL
- Terminologia standard per gli interventi di WBL comprensibile a tutte le parti.

Politiche e finanziamenti

- Consapevolezza delle politiche a sostegno del WBL, sia nazionali che europee
- Lacune nei modelli di finanziamento a sostegno del WBL
- Finanziamenti a sostegno degli interventi internazionali di WBL verso l'esterno e verso l'interno.

Attuazione degli interventi di WBL

- Onere amministrativo o complessità
- Modelli standard / modelli predefiniti per l'attuazione
- Difficoltà per le piccole imprese di fornire sostegno a causa dell'onere amministrativo o finanziario
- Incoerenza nella qualità degli interventi di WBL a seconda delle dimensioni dell'impresa
- Mancanza di accordi contrattuali tra studenti / industria / università
- Inefficienza dovuta alla mancanza di standardizzazione all'interno delle università nella realizzazione degli interventi WBL
- Formazione del personale dell'università che sostiene gli interventi WBL (personale accademico e amministrativo) o delle aziende per i tutor/supervisori degli interventi WBL
- Preparazione degli studenti prima dell'intervento WBL
- Consapevolezza e comprensione degli strumenti digitali che potrebbero sostenere il WBL.

Accreditamento

- Standard per l'intervento WBL che consentano l'assegnazione di crediti ECTS, ad esempio risultati di apprendimento standard
- Standard concordato per la valutazione ai fini dell'accreditamento
- Requisiti standard concordati per gli studenti che intendono intraprendere interventi WBL
- Scelta per gli studenti che non hanno accesso agli interventi WBL in loco presso le aziende
- Chiarezza sulle opzioni a disposizione degli studenti che non superano gli interventi WBL.

6 Raccomandazioni

Sulla base dell'analisi dei punti di forza e delle sfide delle politiche e delle pratiche WBL, si propongono le seguenti raccomandazioni. Affrontando questi aspetti, il sistema WBL irlandese ed europeo potrà essere rafforzato, rendendolo più accessibile, equo e pertinente per una più ampia gamma di studenti e industrie.

Tema	Divario	Raccomandazione
Comunicazione	➤ Consapevolezza delle opportunità offerte dal WBL ➤ Promozione delle opportunità offerte dal WBL o delle politiche a sostegno del WBL ➤ Terminologia standard per gli interventi WBL comprensibile a tutte le parti.	➤ Sviluppare un piano di comunicazione per aumentare la consapevolezza delle politiche e delle pratiche relative al WBL ➤ Collaborare con i partner industriali e sociali nella progettazione, nello sviluppo e nella realizzazione di tali programmi, promuovendo così partnership più profonde e durature con i datori di lavoro per garantire la qualità e la pertinenza dei programmi e degli interventi relativi al WBL
Politica e finanziamenti	➤ Consapevolezza delle politiche a sostegno del WBL, sia nazionali che dell'UE ➤ Lacune nei modelli di finanziamento a sostegno del WBL ➤ Finanziamenti a sostegno degli interventi internazionali di WBL verso l'esterno e verso l'interno.	➤ Sviluppare un piano di comunicazione per aumentare la consapevolezza delle politiche nazionali e dell'UE in materia di WBL e delle modalità di accesso alle stesse ➤ Il piano di comunicazione deve includere politiche e processi per interventi internazionali in materia di WBL ➤ Individuare modalità per sostenere l'industria nella fornitura di interventi WBL che consentano lo sviluppo di laureati con competenze utili all'economia e alla società ➤ Gli istituti di istruzione superiore e i centri di formazione professionale dovrebbero sfruttare le loro reti di ex studenti per fornire opportunità di tutoraggio e WBL. Gli ex studenti possono svolgere un ruolo importante nel mettere in contatto gli studenti con le aziende e le industrie. ➤ La comunicazione tra gli istituti di istruzione superiore/i centri di formazione professionale e l'industria, sostenuta da enti pubblici, può consentire lo sviluppo di interventi WBL a sostegno dello sviluppo di competenze per affrontare specifiche sfide di occupabilità e anche per sostenere i programmi nazionali di uguaglianza, diversità e inclusione (EDI).
Attuazione degli	➤ Onere amministrativo o complessità	Si raccomanda agli istituti di istruzione superiore e ai fornitori di formazione e istruzione professionale di concordare un approccio strategico e, ove possibile e opportuno, di

interventi WBL

- Modelli standard / modelli predefiniti per l'implementazione
- Difficoltà per le piccole imprese di fornire supporto a causa dell'onere amministrativo o finanziario
- Inconsistenza nella qualità degli interventi WBL a seconda delle dimensioni dell'azienda
- Mancanza di accordi contrattuali tra studenti / industria / università
- Inefficienza dovuta alla mancanza di standardizzazione all'interno delle università nella realizzazione degli interventi WBL
- Formazione del personale universitario che supporta gli interventi WBL (personale accademico e amministrativo) o delle aziende per i tutor/supervisori degli interventi WBL
- Preparazione degli studenti prima dell'intervento WBL

disporre di modelli/processi standard per massimizzare l'efficienza. Nell'ambito di tale approccio strategico, l'organizzazione accademica dovrebbe individuare se è necessario un ufficio centrale per sostenere gli interventi di apprendimento basato sul lavoro, come i tirocini, e gestire centralmente gli interventi del settore.

Sviluppare modelli da utilizzare da parte dei soggetti interessati, compresa l'identificazione delle responsabilità, dei ruoli e della comunicazione con un glossario dei termini, in modo che il linguaggio comune sia compreso e chiaro a tutte le parti coinvolte. Questi modelli dovrebbero essere sviluppati in collaborazione con altri soggetti interessati.

Coinvolgere i partner industriali e sociali nella progettazione degli interventi WBL per garantire che gli interventi supportino i requisiti accademici, soddisfino i requisiti e gli standard di integrità accademica e siano allineati per supportare lo sviluppo di competenze adeguate alle esigenze del mercato del lavoro.

Co-sviluppo di accordi a supporto degli interventi WBL per ridurre gli oneri amministrativi.

Il curriculum accademico deve essere sviluppato per aiutare gli studenti a prepararsi agli interventi WBL e a massimizzare le opportunità e dovrebbe includere tutte le aree di tirocinio, dal pre-tirocinio al post-tirocinio.

Sviluppare una formazione per il personale accademico affinché comprenda il proprio ruolo di supervisori accademici durante gli interventi WBL, garantendo la coerenza dell'erogazione, la comprensione dell'intervento e le aspettative di erogazione, e includendo tutte le aree di tirocinio, dal pre-tirocinio al post-tirocinio

Sviluppare una formazione in collaborazione con l'industria per comprendere il ruolo dell'industria, raggiungere una comprensione comune delle aspettative dell'intervento e del ruolo del mentore/supervisore dell'industria, e includere tutte le aree di tirocinio, dal pre-tirocinio al post-tirocinio

Identificazione di strumenti digitali a supporto degli interventi WBL

Sviluppare una comunità di pratica all'interno dell'organizzazione per condividere le pratiche e identificare gli standard minimi che dovrebbero essere accettati, consentendo

	➤ Consapevolezza e comprensione degli strumenti digitali che potrebbero supportare il WBL.	l'apprendimento e il networking tra le parti coinvolte per raggiungere un livello di eccellenza Poiché i diversi settori hanno esigenze specifiche, gli istituti di istruzione superiore e i centri di formazione professionale potrebbero sviluppare programmi WBL specifici per settore, in particolare in settori come la tecnologia, la sanità e le energie rinnovabili. Programmi su misura garantiscono che il WBL sia in linea con le tendenze e le esigenze del settore.
Accreditamento	➤ Standard per l'intervento WBL che consentono l'assegnazione di crediti ECTS, ad esempio risultati di apprendimento standard ➤ Standard concordato per la valutazione ai fini dell'accREDITamento ➤ Requisiti preliminari standard concordati per gli studenti che intendono partecipare agli interventi WBL ➤ Scelta per gli studenti che non hanno accesso agli interventi WBL in loco presso le aziende ➤ Chiarezza sulle opzioni a disposizione degli studenti che non superano gli interventi WBL.	Nel settore dell'istruzione superiore, gli istituti di istruzione superiore devono garantire di collaborare con i propri uffici affari accademici o funzioni equivalenti per assicurare che l'accREDITamento degli interventi WBL sia chiaro e coerente, soddisfi gli standard nazionali e sia adeguatamente allineato agli standard internazionali, al fine di garantirne l'attuazione a livello nazionale e internazionale; per il settore dell'istruzione e formazione professionale, gli istituti di istruzione e formazione professionale o equivalenti devono collaborare con l'ente certificatore per garantire il mantenimento degli standard nazionali e internazionali. Gli istituti di istruzione superiore o i FET dovrebbero sviluppare standard minimi per l'erogazione del WBL, tra cui l'assegnazione dei crediti, i criteri di ammissibilità degli studenti e i requisiti del settore per i fornitori di WBL. Sviluppare un solido modulo di pre-inserimento per supportare la preparazione degli studenti al tirocinio. Ove possibile, sviluppare opzioni WBL flessibili, in particolare per gli studenti part-time e adulti, consentendo la parità di accesso. I risultati di apprendimento degli interventi WBL dovrebbero consentire lo sviluppo di competenze che consentano ai laureati di contribuire sia all'economia che alla società. È necessario sviluppare una strategia di valutazione chiara, innovativa e coerente per gli interventi di WBL, con chiarezza sulle opzioni alternative all'intervento e anche sulle ripetizioni.

Bibliografia

- 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*, vol. 39, no. 5, pp. 869-882
<https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1695754>
- 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.
- Department of Education and Science. (2000). Learning for Life: White Paper on Adult Education. Dublin: Stationery Office
- 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*.
- EU Working Group on Higher Education [Working groups of the EEA strategic framework - European Education Area](#)
- 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](https://gov.ie/en/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.

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://gov.ie/en/education)

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

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.

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*.

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*.

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.

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.

- 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>
- Public Service Apprenticeship Plan*. (2023, August 15). <https://www.gov.ie/en/publication/2fa6a-public-service-apprenticeship-plan/#aims-and-objectives>
- 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*.
- 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.
- 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 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
- [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-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support_en

Appendice 1

Titolo della buona pratica	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?	Sì
Obiettivi principali	- 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 buona pratica	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 buona pratica)	Forti partnership tra il mondo accademico e l'industria, strutture di supporto universitario, accesso agli strumenti digitali
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa buona pratica 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

Appendice 2

Titolo della buona pratica	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	• 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 buona pratica	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 buona pratica)	Integrazione del programma di studi, team dedicati al tirocinio, domanda del settore
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa buona pratica 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
--	--



Appendice 3

Titolo della best 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	• 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 buona pratica	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 tutor sul posto di lavoro. Gli studenti tengono un diario di riflessione e partecipano a presentazioni post-tirocinio per consolidare l'apprendimento.
Attori chiave coinvolti	Facoltà di Marketing Digitale, Ufficio Carriere e Occupabilità, Datori di lavoro, Studenti
Gruppo/i target	Studenti di Marketing Digitale di livello 8
Fonti	https://www.tudublin.ie/study/undergraduate/courses/digital-marketing-tu920/
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Apprendimento basato su progetti, scrittura riflessiva, feedback dei tutor
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della buona pratica)	Forti legami con i datori di lavoro nel settore digitale, flessibilità accademica, uso di strumenti tecnologici
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa buona pratica e come sono state superate?	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

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
--	--



wblchampion



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ – INDIRE. Né l'Unione europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili per tali opinioni. Numero di progetto: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540