



Report Nazionale Maltese 2025



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ -INDIRE. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili.

Progetto n.: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540



INDICE

Sommario	3
1 Introduzione.....	4
1.1 Obiettivi del progetto WBL Champion	5
1.2 Scopo del presente Report	6
1.3 Metodologia	6
1.4 Importanza e vantaggi del WBL.....	7
2 Panoramica delle politiche nazionali e dell'UE in materia di apprendimento basato sul lavoro	9
2.1 Quadri giuridici e normativi nazionali	9
2.2 Governance istituzionale e coordinamento	10
2.3 Integrazione dei quadri europei	11
2.4 Sintesi del panorama politico	11
3 Best practices locali nel WBL	12
3.1 KNIGHTS College (precedentemente noto come Central Mediterranean Business School)	12
3.2 EY Malta	13
3.3 Fondazione JA Malta	15
3.4 Autorità maltese per l'istruzione superiore e continua (MFHEA)	16
4 Analisi delle lacune e delle sfide.....	18
4.1 Profilo dei rispondenti e contesto dell'indagine	18
4.2 Risultati del sondaggio e sfide di implementazione	19
4.3 Interpretazione dei risultati dell'indagine	21
4.4 Confronto tra le risposte al sondaggio e la letteratura nazionale maltese e le ambizioni in materia di apprendimento basato sul lavoro	22
4.5 Affermare le ambizioni, le esigenze e gli obiettivi del progetto WBL	24
4.6 Riflessioni.....	26
4.7 Raccomandazioni per rafforzare il WBL a Malta	27
5 Conclusione	30
6 Bibilografia	32
7 Allegato	35
7.1 Dati dell'indagine	35
7.2 Modelli di Best practices	40

Sommario

Il presente Report presenta i risultati nazionali del progetto WBL Champion a Malta, un'iniziativa multi-stakeholder volta a rafforzare l'attuazione e l'integrazione dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) nei sistemi educativi europei. Il Report nazionale maltese si basa sia su ricerche documentali che su attività sul campo, tra cui un'analisi approfondita dei quadri politici nazionali, delle best practices istituzionali e dei dati primari raccolti attraverso un'indagine strutturata tra gli stakeholder. Malta ha gettato solide basi per il WBL, sostenute da strumenti chiave quali la legge sull'apprendimento basato sul lavoro e l'apprendistato (2018), il quadro delle qualifiche maltese (MQF) e il lavoro normativo dell'Autorità maltese per l'istruzione superiore e continua (MFHEA). Inoltre, strategie nazionali come la National Lifelong Learning Strategy 2023-2030 e la Malta's Economic Vision 2021-2031 danno priorità allo sviluppo delle competenze, all'allineamento tra industria e istruzione e all'apprendimento permanente, tutti elementi che contribuiscono a creare un ambiente favorevole al WBL. Nell'ambito del lavoro sul campo per la stesura della presente relazione, è stato condotto un sondaggio tra gli stakeholder che ha raccolto le risposte di 30 persone provenienti da diversi settori, tra cui l'istruzione superiore, l'industria, il servizio pubblico e la società civile. Il sondaggio ha esplorato temi quali la consapevolezza della politica WBL, il coinvolgimento dei datori di lavoro, la preparazione digitale e la percezione delle sfide legate all'attuazione. È servito anche a convalidare la pertinenza degli obiettivi del progetto WBL Champion nel contesto locale. I risultati principali del Report includono:

- Un forte riconoscimento del WBL come modello prezioso per colmare il divario tra istruzione e occupazione, ma persistenti sfide nel coinvolgimento dei datori di lavoro (43,3%) e nell'allineamento dei programmi di studio (63,3%).
- Significative lacune nella preparazione digitale, con il 70% degli intervistati che non è a conoscenza degli strumenti digitali WBL esistenti, nonostante il 90% ne confermi l'importanza.
- Urgente necessità di una comunicazione più chiara, di una semplificazione dei processi amministrativi e di un più ampio accesso ai finanziamenti per il coordinamento e il tutoraggio WBL.
- Incoraggiare l'interesse alla partecipazione degli stakeholder, con l'86,7% degli intervistati che esprime la volontà di impegnarsi in future iniziative WBL come workshop o dialoghi politici.

Il Report presenta anche quattro best practices nazionali che esemplificano l'attuazione di successo del WBL a Malta:

- KNIGHTS (precedentemente CMBS): integrazione del WBL nei programmi di istruzione superiore accreditati attraverso modelli flessibili e ibridi.

- EY Malta: dimostrazione dell'integrazione del WBL in un ambiente aziendale attraverso stage, accademie virtuali e percorsi di carriera precoci.
- JA Malta: promozione del WBL imprenditoriale attraverso programmi esperienziali e partnership tra scuole e imprese.
- MFHEA: svolgere un ruolo centrale come autorità di regolamentazione sviluppando linee guida per il WBL, garantendo la qualità dei programmi e allineando il sistema maltese ai quadri europei.

Sulla base delle prove raccolte, la relazione delinea nove raccomandazioni strategiche, tra cui l'ampliamento degli incentivi per i datori di lavoro, il miglioramento delle infrastrutture digitali, lo sviluppo di CPD per i tutor e il rafforzamento delle campagne di sensibilizzazione. Queste non sono presentate come critiche al sistema attuale, ma come miglioramenti per sfruttare il crescente slancio di Malta nell'integrazione del WBL.

Il progetto WBL Champion funge da catalizzatore per portare avanti questo programma, sperimentando pratiche innovative, facilitando il dialogo tra il mondo accademico e l'industria e fornendo approfondimenti comparativi che possono informare sia la politica nazionale che la collaborazione a livello europeo. Le conclusioni e le raccomandazioni di questo Report contribuiranno direttamente ai risultati transnazionali del progetto e definiranno il ruolo di Malta come promotore proattivo del WBL in tutta Europa.

1 Introduzione

Il presente Report fa parte del lavoro intrapreso nell'ambito del progetto Erasmus+ "Work-Based-Learning Champion". Il progetto mira a promuovere l'apprendimento basato sul lavoro (Work-Based Learning, 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 del mercato del lavoro, questo progetto mira a migliorare l'integrazione delle esperienze del mondo reale nei programmi di studio, garantendo che gli studenti acquisiscano competenze rilevanti per il mondo del lavoro e una maggiore preparazione professionale.

Sebbene le politiche WBL esistano nei 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, WBL Champion effettua un'analisi normativa delle politiche WBL, riprogetta i corsi di istruzione superiore che attualmente non prevedono pratiche WBL, sviluppa un kit di strumenti per la garanzia della qualità e progetta tre corsi di sviluppo professionale continuo (CPD) a sostegno del personale degli istituti di istruzione superiore e dei tutor del settore. Inoltre, una piattaforma online favorirà la

collaborazione tra i professionisti 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 i docenti, 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 di WBL.

1.1 Obiettivi del progetto WBL Champion

Obiettivo 1: Migliorare le competenze digitali dei professionisti degli istituti di istruzione superiore, come modo per integrare gli strumenti digitali nelle pratiche di 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 istruzione e 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 la relazione sull'identificazione delle politiche nazionali e dell'UE in materia di WBL. Sarà il risultato principale del WP2 del progetto e fornirà approfondimenti dettagliati 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. Questa relazione è fondamentale per il progetto in quanto servirà come base per lo sviluppo di strategie, progettazione di corsi e strumenti digitali in linea con le esigenze dei docenti e degli studenti degli istituti di istruzione superiore, nonché per guidare l'efficace attuazione dei programmi di studio integrati con il WBL, che saranno l'obiettivo principale della fase successiva del progetto.

1.2 Scopo del presente Report

La presente relazione fornisce una panoramica completa dell'attuale situazione dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) a Malta. Esamina le politiche nazionali, i quadri normativi e le strategie istituzionali che determinano l'attuazione del WBL in diversi contesti educativi e formativi. La relazione evidenzia le best practices adottate dai principali soggetti interessati, tra cui gli istituti di istruzione, gli organismi di regolamentazione e i datori di lavoro. Identifica inoltre le lacune esistenti, le sfide sistemiche e le aree che richiedono un ulteriore sviluppo o una riforma. Attraverso questa analisi, il Report mira a sostenere il miglioramento dell'offerta di WBL a Malta, offrendo una serie di raccomandazioni basate su dati concreti. Queste raccomandazioni hanno lo scopo di informare i responsabili politici, i professionisti e i leader del settore sul rafforzamento dei sistemi di WBL, sull'aumento del coinvolgimento degli stakeholder e sulla promozione di una più ampia diffusione e sostenibilità delle iniziative di WBL nel paese.

1.3 Metodologia

Oltre al coinvolgimento dei principali stakeholder, il presente Report si basa su un'ampia rassegna della letteratura nazionale pubblicata negli ultimi tre anni. In particolare, l'Autorità maltese per l'istruzione superiore e continua (MFHEA) ha prodotto due pubblicazioni fondamentali che hanno plasmato la comprensione nazionale dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL): il Report di valutazione sul WBL (2022), che offre un'analisi fondamentale del panorama del WBL a Malta e delinea le considerazioni politiche chiave, e le Linee guida per la garanzia della qualità dei corsi che includono una componente di apprendimento basato sul lavoro (2023), che forniscono un quadro strutturato per garantire la qualità accademica ed esperienziale in tutti i programmi WBL.

Questi documenti sono stati integrati da una revisione degli sviluppi strategici delle istituzioni educative e degli organismi nazionali. La recente inclusione del MCAST nell'Alleanza EU4Dual segna un significativo passo avanti nell'impegno di Malta a favore dell'istruzione transnazionale basata sul modello duale. Questa iniziativa riflette una profonda integrazione tra industria e mondo accademico e introduce programmi duali di master e dottorato cofinanziati dall'UE

nell'ambito di Erasmus+, segnalando ulteriormente il ruolo attivo del paese nell'innovazione a livello europeo nell'apprendimento basato sul lavoro.

Ulteriori riferimenti al contesto politico sono stati tratti dalla Strategia nazionale per l'apprendimento permanente 2023-2030, lanciata dalla Direzione per l'apprendimento permanente e l'occupabilità (MEYR). La strategia rafforza il WBL come pilastro fondamentale nella diversificazione degli approcci all'apprendimento degli adulti e nel miglioramento dell'inclusione, in particolare per le popolazioni poco qualificate e vulnerabili. Promuove il WBL come strumento cruciale per raggiungere gli obiettivi nazionali di Malta in materia di occupazione, partecipazione all'istruzione e riduzione della povertà.

Per garantire che la presente relazione rifletta le realtà attuali e le pratiche istituzionali, sono stati contattati direttamente anche MFHEA, EY Malta e JA Malta. Questi contatti hanno offerto l'opportunità di convalidare e ampliare i risultati della letteratura, raccogliendo al contempo informazioni pratiche dal punto di vista normativo, industriale e dello sviluppo giovanile. Il feedback raccolto da questi importanti soggetti interessati è stato fondamentale per definire l'analisi e le raccomandazioni presentate.

Infine, i dati nazionali e i commenti della piattaforma Eurydice hanno contribuito a collocare le riforme di Malta in un contesto politico europeo più ampio, evidenziando l'approccio in evoluzione del paese all'istruzione professionale, all'apprendimento degli adulti e allo sviluppo delle competenze.

Insieme, queste fonti costituiscono la spina dorsale della ricerca documentale e sul campo e hanno influenzato direttamente la progettazione, la selezione degli stakeholder e l'analisi tematica all'interno di questo Report nazionale.

1.4 Importanza e vantaggi del WBL

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

Come sottolineato dalla Fondazione europea per la formazione professionale, l'apprendimento basato sul lavoro (WBL) offre vantaggi significativi a vari soggetti interessati, migliorando l'istruzione, l'occupazione e l'elaborazione delle politiche:¹

Le aziende traggono grandi vantaggi dal WBL poiché favorisce la creazione di ambienti in cui viene incoraggiato l'apprendimento continuo, portando a una maggiore innovazione e produttività. Ciò non solo migliora la qualità dei prodotti e il servizio clienti, ma riduce anche il

¹ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning_Handbook.pdf

turnover dei dipendenti rendendo i lavori più coinvolgenti e riducendo così i costi di reclutamento e formazione.

Per gli studenti, il WBL trasforma i programmi educativi rendendoli più pertinenti e direttamente collegati al mondo del lavoro. Questo approccio pratico non solo rende l'apprendimento più interessante, ma migliora anche in modo significativo le prospettive di lavoro, fornendo agli studenti competenze rilevanti per il mondo del lavoro e stabilendo collegamenti diretti con potenziali datori di lavoro. Ciò è particolarmente vantaggioso per i gruppi svantaggiati, poiché contribuisce ad ampliare le opportunità e ad aumentare l'inclusione sociale nel mercato del lavoro.

Anche i dipendenti traggono notevoli vantaggi dal WBL. Questo rende il loro lavoro più coinvolgente e offre opportunità di apprendere nuove competenze, che possono portare a un ulteriore sviluppo professionale e avanzamento di carriera. La natura dinamica del WBL garantisce che i dipendenti si adattino continuamente e rimangano competitivi nei loro settori.

I responsabili politici e le istituzioni pubbliche riconoscono il WBL per la sua capacità di produrre competenze di alta qualità e pertinenti, più in sintonia con le attuali esigenze del mondo del lavoro rispetto all'apprendimento tradizionale esclusivamente in aula. Il WBL rafforza la cooperazione tra gli istituti di istruzione e le imprese, contribuendo ad allineare maggiormente i risultati dell'istruzione alle reali esigenze del mercato del lavoro. Inoltre, coinvolgere i datori di lavoro nella progettazione e nella gestione dell'istruzione e formazione professionale (IFP) aumenta la loro fiducia nel sistema IFP e ha senso dal punto di vista economico, poiché i costi sono ripartiti tra i datori di lavoro e il governo.

Gli istituti di istruzione traggono vantaggio dall'integrazione del WBL, poiché contribuisce allo sviluppo di competenze trasversali essenziali come il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi, oltre a instillare abitudini lavorative di base come la puntualità. Mostrare agli studenti l'applicazione pratica dei loro corsi aumenta il loro interesse per gli studi e può essere particolarmente importante per aumentare la partecipazione e migliorare i risultati tra gli studenti svantaggiati.

Nel complesso, i numerosi vantaggi dell'apprendimento basato sul lavoro lo rendono una pietra miliare delle moderne strategie di istruzione e occupazione. Migliora il collegamento tra istruzione e mercato del lavoro, rendendo la forza lavoro più adattabile e qualificata. Ciò non solo avvantaggia gli individui in termini di occupabilità e progressione di carriera, ma migliora anche la competitività e l'innovazione delle imprese, contribuendo in ultima analisi alla crescita economica e alla stabilità sociale.

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

L'apprendimento basato sul lavoro (WBL) a Malta è regolato da un quadro giuridico e politico multilivello che integra sia le normative nazionali che le strategie a livello europeo. Sebbene Malta abbia compiuto notevoli progressi nell'allineamento dei suoi sistemi di istruzione professionale e superiore ai principi del WBL, i dati dell'indagine suggeriscono che la familiarità degli stakeholder con i quadri normativi rimane limitata. Solo il 46,7% degli intervistati ha dichiarato di essere a conoscenza delle politiche nazionali o dell'UE in materia di WBL, mentre il 53,3% ha indicato una scarsa familiarità con tali politiche, evidenziando la chiara necessità di una maggiore visibilità, chiarezza e diffusione dei quadri normativi pertinenti.

2.1 Quadri giuridici e normativi nazionali

La legge sull'apprendimento basato sul lavoro e sull'apprendistato (2018) è il principale strumento legislativo che regola il WBL a Malta. Questa legge fornisce una base giuridica strutturata per gli apprendistati e gli accordi WBL, definendo i termini chiave, stabilendo i ruoli e le responsabilità delle organizzazioni ospitanti e delineando le tutele per gli studenti. Inoltre, impone lo sviluppo di standard di garanzia della qualità e incoraggia le partnership tra datori di lavoro e istituti di istruzione.

Il Quadro delle qualifiche maltese (MQF) sostiene ulteriormente il panorama dell'apprendimento basato sul lavoro classificando le qualifiche in otto livelli e collegando l'apprendimento formale ai risultati dell'apprendimento, compresi quelli ottenuti attraverso l'esperienza lavorativa. Esso garantisce che le qualifiche nazionali siano comparabili al Quadro europeo delle qualifiche (EQF), consentendo la mobilità degli studenti e il riconoscimento transfrontaliero dell'apprendimento.

L'Autorità maltese per l'istruzione superiore e continua (MFHEA) funge da organismo nazionale di regolamentazione che supervisiona la qualità dei programmi di apprendimento basato sul lavoro. Ha il potere di accreditare gli istituti, esaminare i contenuti dei programmi, garantire le pratiche di garanzia della qualità e emanare linee guida.

Le linee guida 2023 della MFHEA per la garanzia della qualità dei corsi che includono una componente di apprendimento basato sul lavoro forniscono un approccio strutturato per gli istituti che integrano l'apprendimento basato sul lavoro nei corsi accademici.

Queste linee guida definiscono i requisiti per la pianificazione, il monitoraggio, il tutoraggio e la valutazione del WBL nell'ambito delle qualifiche formali e fungono da riferimento per garantire la qualità e la pertinenza.

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

Anche istituzioni accademiche come l'Università di Malta (UOM) e il Malta College of Arts, Science & Technology (MCAST) mantengono quadri interni di WBL, regolati da norme istituzionali in materia di tirocini e sostenuti da partnership con l'industria. In particolare, il recente coinvolgimento del MCAST nell'alleanza EU4Dual sottolinea il suo impegno strategico nei confronti del WBL a livello sia nazionale che europeo.

2.2 Governance istituzionale e coordinamento

A Malta, la governance dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) è condivisa tra diversi enti chiave, ciascuno dei quali svolge un ruolo distinto ma interconnesso nel plasmare e sostenere il panorama nazionale del WBL. L'Autorità maltese per l'istruzione superiore e continua (MFHEA) funge da principale organismo di regolamentazione, supervisionando i processi di accreditamento, i meccanismi di garanzia della qualità e l'attuazione delle linee guida nazionali sul WBL per garantire il rispetto degli standard in tutti i programmi di istruzione e formazione.

Il Ministero dell'Istruzione, dello Sport, della Gioventù, della Ricerca e dell'Innovazione (MEYR) fornisce la direzione strategica per il WBL attraverso quadri nazionali come la Strategia nazionale per l'apprendimento permanente 2023-2030. Questa strategia posiziona il WBL come un pilastro fondamentale per l'inclusione sociale e lo sviluppo economico, riflettendo l'impegno di Malta ad allineare l'istruzione alle esigenze del mercato del lavoro.

Jobsplus, l'agenzia pubblica per l'occupazione di Malta, contribuisce attraverso il supporto operativo gestendo vari programmi di finanziamento relativi al WBL, tra cui Investing in Skills. Questi programmi mirano a incentivare la partecipazione dei datori di lavoro e a migliorare le competenze della forza lavoro in linea con le esigenze del settore.

Gli istituti di istruzione, dal canto loro, sono responsabili della progettazione e dell'erogazione di programmi accademici che integrano componenti WBL. Questi sono spesso sviluppati in stretta collaborazione con i datori di lavoro e supportati internamente da uffici di collocamento e politiche istituzionali che promuovono l'apprendimento esperienziale.

Sebbene questo modello di governance multi-attore offra punti di forza grazie alla collaborazione, presenta anche delle sfide, in particolare nel raggiungimento della piena coerenza delle politiche e nel mantenimento di livelli costanti di coinvolgimento dei datori di

lavoro. Il rafforzamento del coordinamento tra queste entità rimane essenziale per la crescita continua, l'efficacia e la scalabilità del WBL a Malta.

2.3 Integrazione dei quadri europei

Malta integra attivamente i principi europei nel proprio quadro politico nazionale in materia di WBL. Il Quadro europeo per l'apprendistato di qualità ed efficace (EFQEA) ispira molte delle linee guida di qualità del MFHEA, in particolare per quanto riguarda i risultati dell'apprendimento, i piani di apprendimento strutturati e i criteri di valutazione. Inoltre, la partecipazione al programma Erasmus+ consente agli studenti e alle istituzioni maltesi di beneficiare dei finanziamenti e della collaborazione dell'UE per esperienze transnazionali di WBL.

I risultati del sondaggio riflettono una moderata fiducia degli stakeholder in questi quadri. Tra coloro che hanno familiarità con le politiche WBL, il 64,3% ha valutato la loro efficacia con un "3" su una scala da 1 a 5, mentre il 28,6% le ha valutate con un "4". Alla domanda sulle politiche a livello UE, il 46,7% degli intervistati ritiene che iniziative come Erasmus+ e l'EFQEA sostengano positivamente il WBL a Malta, mentre il 33,3% è rimasto neutrale e il 10% ha dichiarato di non essere a conoscenza di tali iniziative.

2.4 Sintesi del panorama politico

La struttura WBL di Malta è supportata da un quadro giuridico e istituzionale completo, fortemente allineato alle strategie dell'UE. Tuttavia, la consapevolezza e l'efficacia percepita variano, indicando la necessità di una maggiore visibilità delle politiche, dello sviluppo delle capacità e di una governance semplificata. Un maggiore coinvolgimento degli stakeholder e una maggiore collaborazione tra le agenzie saranno fondamentali per integrare ulteriormente il WBL come componente principale dell'istruzione e della formazione a Malta.

3 Best practices locali nel WBL

3.1 KNIGHTS College (precedentemente noto come Central Mediterranean Business School)

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

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

Il KNIGHTS College collabora con datori di lavoro dei principali settori economici di Malta, tra cui finanza, contabilità, consulenza aziendale, ICT, ospitalità e marketing. Le partnership strategiche con datori di lavoro leader come EY Malta sono sviluppate e sostenute attraverso risultati di apprendimento condivisi, valutazioni congiunte e meccanismi di feedback strutturati. I datori di lavoro sono considerati co-educatori, attivamente coinvolti nella definizione delle aspettative di apprendimento e nella valutazione delle prestazioni degli studenti durante tutto il ciclo di tirocinio.

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

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

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

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

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

3.2 EY Malta

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

Un'iniziativa di spicco è la collaborazione di EY Malta con il KNIGHTS College per il programma ACCA Accelerated Work Study Programme di livello 7 MQF, in cui gli studenti conseguono contemporaneamente una laurea in contabilità e finanza e completano la qualifica ACCA mentre lavorano presso EY. Questo modello a doppio binario garantisce l'eccellenza accademica e l'applicazione pratica in tandem. EY offre anche tirocini formali e programmi per

laureati in diversi dipartimenti, quali fiscalità, revisione contabile, rendicontazione finanziaria e servizi di consulenza. Questi tirocini sono rivolti a studenti con background in economia, informatica e finanza, che vengono trattati come professionisti junior fin dal primo giorno.

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

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

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

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

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

Nel complesso, l'approccio di EY Malta si distingue come best practice per la sua profonda integrazione, l'impegno nel mentoring, l'allineamento con i quadri accademici e professionali e l'innovazione lungimirante. Offre un modello di datore di lavoro replicabile per altri paesi che

cercano di colmare il divario tra istruzione e occupazione attraverso esperienze WBL strutturate e di grande impatto.

3.3 Fondazione JA Malta

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

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

JA Malta organizza anche Leaders for a Day, un'iniziativa in cui gli studenti affiancano dirigenti senior in vari settori per osservare da vicino la leadership e il processo decisionale. Questa immersione in ambienti professionali aggiunge profondità alla comprensione degli studenti delle dinamiche del mondo del lavoro e delle responsabilità dirigenziali. JA Malta sta attualmente lavorando per estendere questa iniziativa a livello nazionale, al fine di garantire un accesso più ampio in tutte le scuole di Malta.

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

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

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

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

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

Guardando al futuro, JA Malta mira ad ampliare le sue iniziative e ad approfondire le partnership tra il settore dell'istruzione e quello imprenditoriale. Gli obiettivi strategici includono l'espansione del Programma Aziendale e di Leaders for a Day, l'ampliamento della portata dei tirocini e la creazione di un Centro di Eccellenza in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e la Fondazione HSBC Malta per integrare l'alfabetizzazione finanziaria e imprenditoriale nelle scuole a livello nazionale.

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

3.4 Autorità maltese per l'istruzione superiore e continua (MFHEA)

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

l'occupabilità dei laureati, allineare l'apprendimento alle esigenze del mercato del lavoro e rispondere alle carenze di competenze settoriali.

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

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

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

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

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

A livello europeo, la MFHEA allinea l'ecosistema WBL di Malta al Quadro europeo delle qualifiche (EQF) attraverso il suo quadro MQF, garantendo la comparabilità e la mobilità delle qualifiche tra gli Stati membri dell'UE. La MFHEA partecipa attivamente a forum politici europei

come i gruppi consultivi EQF, ENQA e le iniziative Erasmus+, contribuendo così alla cooperazione internazionale, al benchmarking e all'apprendimento condiviso.

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

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

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

4 Analisi delle lacune e delle sfide

4.1 Profilo dei rispondenti e contesto dell'indagine

A sostegno di questa analisi, è stata condotta un'indagine rivolta a un'ampia gamma di stakeholder coinvolte nello sviluppo, nella regolamentazione e nell'erogazione dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) a Malta. All'indagine hanno partecipato in totale 30 intervistati. La maggior parte degli intervistati (30%) proveniva dal settore dell'istruzione, compresi istituti di istruzione superiore e fornitori di formazione. Tra gli altri partecipanti figuravano rappresentanti dell'industria, organismi di regolamentazione e organizzazioni non governative impegnate nell'occupabilità dei giovani e nello sviluppo delle competenze.

Il questionario era strutturato in modo da catturare le percezioni in cinque aree chiave: conoscenza delle politiche WBL (Work-Based Learning, apprendimento basato sul lavoro), identificazione delle difficoltà di attuazione, comprensione dell'integrazione digitale,

opinioni sul sostegno a livello UE e disponibilità a impegnarsi in future iniziative WBL. Le sezioni seguenti riassumono i risultati chiave, collocandoli nel contesto politico di Malta e negli obiettivi del WBL Champion Project.

Questa base diversificata di rispondenti garantisce una visione rappresentativa del panorama nazionale del WBL e fornisce preziose informazioni sulle barriere e le opportunità sia dal punto di vista dell'istruzione che dell'industria.

4.2 Risultati del sondaggio e sfide di implementazione

Il sondaggio condotto nell'ambito di questo Report ha fornito preziose informazioni sulle attuali sfide che ostacolano la piena attuazione dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) a Malta. Attraverso le risposte di 30 stakeholder provenienti dal mondo dell'istruzione, dell'industria, del settore pubblico e delle ONG, il sondaggio mirava a raccogliere opinioni sulla consapevolezza delle politiche, le barriere strutturali, l'integrazione digitale e il coinvolgimento degli stakeholder nelle iniziative di WBL.

Disallineamento tra istruzione e esigenze del mercato del lavoro

La sfida più significativa, segnalata dal 63,3% degli intervistati, è stata il persistente disallineamento tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro. I partecipanti hanno espresso preoccupazione per il fatto che molti programmi accademici non sono ancora in linea con la realtà dei luoghi di lavoro moderni, con il risultato che i laureati non possiedono le competenze richieste dai datori di lavoro. Questo persistente divario compromette l'occupabilità dei laureati e contribuisce ad ampliare il divario di competenze. I risultati suggeriscono l'urgente necessità di un maggiore coinvolgimento dell'industria nello sviluppo dei programmi di studio, insieme a un'analisi sistematica del mercato del lavoro per garantire che la formazione rimanga rispondente alle esigenze economiche in evoluzione.

Consapevolezza e visibilità limitate delle opportunità di WBL

A stretto seguito di questa questione, il 56,7% degli intervistati ha sottolineato la mancanza di consapevolezza e visibilità delle opportunità di WBL. Gli stakeholder hanno osservato che sia gli studenti che i datori di lavoro spesso non sono a conoscenza della disponibilità, del valore e della struttura dei programmi di WBL. Ciò riflette un divario di comunicazione e di sensibilizzazione, che limita la partecipazione e compromette gli sforzi per posizionare il WBL come percorso formativo tradizionale. Indica inoltre un'occasione mancata per sviluppare un'identità o un "marchio" nazionale del WBL che risuoni con un pubblico diversificato, dagli studenti ai datori di lavoro e agli educatori.

Coinvolgimento dei datori di lavoro e complessità amministrativa

Un ulteriore 43,3% degli intervistati ha citato il limitato coinvolgimento dei datori di lavoro come uno dei principali ostacoli. Sebbene Malta abbia compiuto passi da gigante nel collegare il mondo accademico con quello industriale, molti datori di lavoro, in particolare le PMI, non dispongono delle risorse, delle strutture di supporto o degli incentivi necessari per assumere studenti WBL. Gli stakeholder hanno chiesto la creazione di quadri di riferimento più chiari, processi di inserimento semplificati per le organizzazioni ospitanti e incentivi sostenuti dal governo per rendere il WBL più attraente per il settore privato.

Allo stesso modo, un altro 43,3% degli intervistati ha segnalato l'onere amministrativo e la complessità burocratica. Questi problemi sorgono spesso in settori quali l'assicurazione, la conformità, gli accordi di collocamento e la programmazione. Sia le istituzioni che le imprese hanno osservato che lo sforzo procedurale necessario per creare un'esperienza WBL di qualità può scoraggiare il coinvolgimento, soprattutto quando non esiste un supporto centralizzato o un'infrastruttura digitale per semplificarlo.

Limiti alla promozione e al finanziamento

Oltre alla scarsa consapevolezza, il 40% degli intervistati ha indicato che il WBL non è sufficientemente promosso a livello nazionale. Vi è una chiara necessità di campagne di comunicazione strutturate e piattaforme di orientamento integrate che consolidino le informazioni sui fornitori di WBL, le opportunità e le storie di successo.

Il 20% degli intervistati ha anche citato i limiti di finanziamento come una sfida, in particolare per le istituzioni e i datori di lavoro più piccoli. Senza incentivi finanziari, alcuni stakeholder non sono in grado di dedicare tempo o risorse adeguate alla supervisione o all'accoglienza degli studenti in modo significativo e strutturato.

Preparazione e integrazione digitale

Un risultato particolarmente degno di nota riguarda la digitalizzazione dei sistemi di WBL. Mentre il 90% degli intervistati ha ritenuto che le competenze digitali fossero "importanti" o "molto importanti" per l'efficace erogazione del WBL, solo il 30% ha dichiarato di essere a conoscenza di strumenti o piattaforme digitali che attualmente supportano il WBL a Malta. Questa sorprendente discrepanza rivela un divario critico tra l'importanza percepita e l'attuazione pratica. Strumenti come gli e-portfolio, i tirocini virtuali e i sistemi di monitoraggio digitale sono sottoutilizzati o poco conosciuti, il che suggerisce la necessità di maggiori investimenti sia nell'infrastruttura digitale che nella formazione degli stakeholder.

Area di Sfida	Percentuale di Rispondenti	Intuizione Chiave
Disallineamento tra istruzione e mercato del lavoro	63,30%	I contenuti accademici non sono allineati alle esigenze dell'industria
Mancanza di consapevolezza sulle opportunità di WBL	56,70%	Le iniziative di WBL non sono ampiamente conosciute tra gli stakeholder
Coinvolgimento limitato dei datori di lavoro	43,30%	I datori di lavoro non sono attivamente coinvolti o supportati
Complessità amministrativa	43,30%	Procedure complesse scoraggiano la partecipazione
Promozione insufficiente	40%	Portata limitata e visibilità del WBL
Mancanza di finanziamenti	20%	Vincoli di risorse per datori di lavoro/istituzioni
Consapevolezza degli strumenti digitali	30%	La maggior parte non conosce strumenti di supporto digitale
Importanza percepita delle competenze digitali	90%	Alto valore attribuito alle competenze digitali nel WBL

4.3 Interpretazione dei risultati dell'indagine

I risultati dell'indagine presentano un quadro dettagliato e sfumato dello stato attuale dell'attuazione dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) a Malta. Sebbene vi sia un riconoscimento condiviso tra gli stakeholder del potenziale del WBL di colmare il divario tra istruzione e occupazione, i dati rivelano anche una serie di sfide strutturali, operative e di sensibilizzazione che devono essere affrontate per sbloccare il suo pieno impatto.

Il disallineamento tra i programmi di studio accademici e le esigenze del mercato del lavoro, citato dal 63,3% degli intervistati, emerge come la questione più urgente. Ciò evidenzia una disconnessione sistemica che ostacola la preparazione dei laureati e limita la rilevanza dell'istruzione nei contesti del mondo reale. Sottolinea l'urgente necessità di una collaborazione più strategica e sostenuta tra gli istituti di istruzione e i datori di lavoro, in particolare nella co-progettazione dei programmi di studio e nelle attività regolari di mappatura delle competenze.

Allo stesso modo, la mancanza di consapevolezza e promozione delle opportunità di WBL identificata da oltre la metà degli intervistati evidenzia un grave divario comunicativo. Nonostante i progressi politici e l'esistenza di vari programmi di WBL, molti studenti, datori di lavoro e persino educatori continuano a non sapere come accedere o implementare queste opportunità. Ciò richiede un'azione di sensibilizzazione coordinata a livello nazionale, una più chiara definizione dei percorsi di WBL e lo sviluppo di centri di informazione centralizzati.

Le sfide legate al limitato coinvolgimento dei datori di lavoro e agli oneri amministrativi riflettono i vincoli pratici che spesso scoraggiano la partecipazione. I datori di lavoro, in particolare le PMI, incontrano difficoltà concrete nel dedicare tempo e risorse al WBL senza incentivi strutturati o sistemi semplificati. Ciò evidenzia l'importanza di ridurre la burocrazia e aumentare i meccanismi di sostegno, come i coordinatori dei tirocini, le infrastrutture digitali e i modelli legali.

L'indagine ha inoltre evidenziato un significativo divario digitale nell'attuazione del WBL. Mentre il 90% degli intervistati ha riconosciuto l'importanza delle competenze digitali, solo il 30% era a conoscenza degli strumenti digitali attualmente disponibili per supportare il WBL. Questo divario suggerisce un'occasione mancata per modernizzare l'erogazione e monitorare i risultati utilizzando tecnologie come e-portfolio, tutoraggio virtuale e piattaforme online di monitoraggio dei tirocini.

Nel loro insieme, i risultati confermano la validità dell'orientamento delle politiche nazionali di Malta in materia di WBL, evidenziando al contempo le aree in cui sono necessari ulteriori interventi. Essi sostengono con forza l'attenzione del progetto WBL Champion alla riprogettazione dei programmi di studio, al rafforzamento del coinvolgimento degli stakeholder, allo sviluppo delle capacità digitali e al sostegno all'adeguamento delle politiche a livello nazionale e dell'UE.

Le risposte riflettono anche un sincero desiderio di impegno e riforma. Con l'86,7% degli stakeholder che ha espresso interesse a partecipare a futuri workshop sul WBL, esiste un chiaro mandato per un'azione collettiva. Ciò che ora è necessario è un quadro nazionale che riunisca politica, pratica e innovazione, garantendo che il WBL diventi una componente pienamente integrata e di alta qualità dell'ecosistema educativo e occupazionale di Malta.

4.4 Confronto tra le risposte al sondaggio e la letteratura nazionale maltese e le ambizioni in materia di apprendimento basato sul lavoro

I risultati dell'indagine sono in linea con le ambizioni nazionali di Malta di migliorare la struttura, la qualità e la visibilità dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL), come stabilito nei principali quadri politici, tra cui la legge sull'apprendimento basato sul lavoro e l'apprendistato (2018), il

quadro delle qualifiche maltese (MQF) e la relazione di valutazione 2022 e le linee guida per la garanzia della qualità del WBL 2023 dell'MFHEA.

Disallineamento tra industria e istruzione

L'ostacolo più significativo individuato dagli stakeholder e segnalato dal 63,3% dei partecipanti al sondaggio è stato il disallineamento tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro. Ciò riflette una delle motivazioni centrali alla base del Work-Based Learning and Apprenticeship Act (2018), che mira a promuovere una più stretta collaborazione tra datori di lavoro e fornitori di servizi educativi per garantire che i contenuti accademici riflettano le esigenze dell'industria. Allo stesso modo, il MQF richiede esplicitamente che i risultati dell'apprendimento, in particolare ai livelli 4-7, siano allineati agli standard professionali e alle competenze del mondo reale.

Il *Report di valutazione sul WBL* del 2022 dell'MFHEA ha fatto eco a questa preoccupazione, affermando che molti programmi accademici “mancano delle componenti pratiche integrate necessarie per preparare gli studenti ad ambienti di lavoro complessi e in evoluzione”. I dati del sondaggio rafforzano questa osservazione, mostrando una forte domanda di riforma dei programmi di studio e l'integrazione di componenti co-progettate dall'industria nelle qualifiche formali.

Coinvolgimento dei datori di lavoro

Un significativo 43,3% degli intervistati ha citato il coinvolgimento limitato dei datori di lavoro come una delle principali sfide. Ciò è particolarmente rilevante nel contesto degli obiettivi nazionali volti a creare partnership “reciprocamente vantaggiose” tra istituti di istruzione e imprese. Le linee guida MFHEA WBL (2023) definiscono chiaramente il ruolo dei datori di lavoro nella co-erogazione del WBL, nella supervisione degli studenti e nel contributo ai processi di valutazione. Tuttavia, sia il sondaggio che le consultazioni della MFHEA suggeriscono che, nella pratica, molti datori di lavoro, in particolare le PMI, non hanno la capacità, la chiarezza o gli incentivi per impegnarsi in modo sistematico.

Anche la MFHEA ha riconosciuto questa lacuna, con la dott.ssa Rose Anne Cuschieri (CEO della MFHEA) che ha sottolineato nel suo contributo a questo Report che la collaborazione dei datori di lavoro deve andare oltre i tirocini ad hoc ed evolversi in partnership strutturate e responsabili, supportate da chiarezza normativa e orientamenti politici.

Complessità amministrativa e operativa

Oltre al limitato coinvolgimento dei datori di lavoro, il 43,3% dei partecipanti al sondaggio ha anche sottolineato l'onere amministrativo associato all'attuazione del WBL, rispecchiando la raccomandazione della MFHEA di semplificare i processi attraverso strumenti digitali e quadri standardizzati. La letteratura nazionale ha anche richiesto unità di coordinamento centralizzate all'interno delle istituzioni per supportare la logistica dei tirocini, gli accordi legali e il monitoraggio.

Queste preoccupazioni riflettono le più ampie sfide di implementazione affrontate sia nel Report di valutazione del 2022 che nelle linee guida del 2023, che propongono flussi di lavoro più chiari, modelli di documentazione e formazione per i tutor dei datori di lavoro al fine di garantire che il WBL diventi sostenibile su larga scala.

Promozione e sensibilizzazione sulle opportunità di WBL

Il sondaggio ha anche rivelato che il 56,7% degli intervistati ritiene che vi sia una mancanza di consapevolezza sui percorsi di WBL e il 40% ha osservato che il WBL non è sufficientemente promosso. Ciò è in linea con la valutazione della MFHEA secondo cui la comprensione pubblica del WBL, in particolare la sua struttura, il suo valore e i suoi risultati, rimane frammentaria.

Sebbene strategie nazionali come la *Strategia per l'apprendimento permanente 2023-2030* e la *Visione economica 2021-2031* promuovano il WBL come mezzo per aumentare l'adattabilità e la resilienza della forza lavoro, i risultati indicano che sono necessari ulteriori sforzi per tradurre queste visioni strategiche in campagne rivolte al pubblico, portali di informazione accessibili e linee guida di facile utilizzo sia per gli studenti che per i datori di lavoro.

Preparazione digitale

Infine, la digitalizzazione rappresenta una lacuna critica nell'ecosistema WBL di Malta. Mentre il 90% degli intervistati ha ritenuto che le competenze digitali fossero essenziali per un WBL efficace, il 70% ha ammesso di non essere a conoscenza di strumenti digitali a supporto dell'erogazione del WBL a Malta. Ciò segnala una notevole discrepanza tra l'intento politico e l'attuazione. Le linee guida 2023 dell'MFHEA sottolineano la necessità di "formati di erogazione adattabili" e l'inclusione di piattaforme digitali per il monitoraggio, il tutoraggio e l'apprendimento riflessivo, ma la consapevolezza e l'adozione rimangono limitate.

4.5 Affermare le ambizioni, le esigenze e gli obiettivi del progetto WBL

I risultati del sondaggio nazionale condotto tra gli stakeholder forniscono una solida conferma, basata su dati concreti, della direzione e delle priorità del progetto WBL Champion. Le risposte riflettono un chiaro allineamento tra le sfide individuate sul campo e le aree di intervento definite dai pacchetti di lavoro del progetto. Esse confermano che il progetto WBL Champion non solo è tempestivo, ma anche strategicamente posizionato per affrontare le barriere sistemiche all'apprendimento basato sul lavoro (WBL) nell'ecosistema educativo maltese.

Riprogettare i corsi di istruzione superiore (HE) per integrare il WBL

Il segnale più forte emerso dal sondaggio è venuto dal 63,3% degli intervistati che ha citato un disallineamento tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro. Ciò supporta il primo risultato chiave del progetto: la riprogettazione di sei programmi di istruzione superiore per integrare componenti WBL, garantendo che i contenuti accademici siano sviluppati in

collaborazione con i datori di lavoro, guidati dalle esigenze attuali ed emergenti in termini di competenze.

Ciò è ulteriormente rafforzato dall'enfasi posta dal MFHEA sull'allineamento dei risultati dell'apprendimento con le competenze sul posto di lavoro e dalle sue linee guida che incoraggiano il coinvolgimento dell'industria durante la progettazione dei programmi. Il progetto WBL Champion può rispondere direttamente a questa priorità sperimentando modelli di corsi co-progettati e condividendoli come esempi di riferimento a livello nazionale ed europeo.

Coinvolgimento degli stakeholder e campagne di sensibilizzazione

Con il 56,7% degli intervistati che ha identificato una mancanza di consapevolezza delle opportunità offerte dal WBL, il secondo obiettivo del progetto, ovvero quello di creare meccanismi di coinvolgimento degli stakeholder e lanciare campagne di sensibilizzazione, è chiaramente giustificato. Gli intervistati hanno segnalato confusione o mancanza di informazioni su come funziona il WBL, chi è idoneo e quali ruoli dovrebbero svolgere i datori di lavoro e le istituzioni.

È incoraggiante che l'86,7% degli intervistati abbia espresso interesse a partecipare a futuri workshop o focus group, dimostrando un alto livello di disponibilità a impegnarsi in iniziative di WBL. Il progetto può sfruttare questo slancio facilitando tavole rotonde nazionali, forum tra datori di lavoro e istituti di istruzione e campagne di informazione pubblica, sviluppando al contempo materiali di orientamento per studenti, imprese e fornitori.

Sviluppo di competenze e risorse digitali

Il terzo obiettivo del progetto, la trasformazione digitale dell'erogazione del WBL, è fortemente convalidato dal divario tra le percezioni degli stakeholder e la preparazione digitale. Mentre il 90% degli intervistati ha concordato sul fatto che le competenze digitali sono importanti o molto importanti per il WBL, solo il 30% era a conoscenza degli strumenti digitali attualmente in uso. Questo punto cieco digitale minaccia di compromettere la scalabilità, l'inclusività e il monitoraggio dei programmi WBL.

L'impegno del progetto WBL Champion nella creazione di piattaforme digitali, strumenti di valutazione elettronica e risorse digitali per la mappatura del WBL affronta direttamente questa carenza. Inoltre, sostiene il più ampio programma di digitalizzazione dell'istruzione di Malta, come delineato nella Strategia nazionale per l'apprendimento permanente e nelle Linee guida MFHEA 2023 per la garanzia della qualità dei tirocini virtuali.

Migliorare il coinvolgimento dei datori di lavoro e dei responsabili politici

Un tema ricorrente nel sondaggio e nelle interviste agli stakeholder è stata la mancanza di un coinvolgimento strutturato dei datori di lavoro. Con il 43,3% degli intervistati che lo cita come

un ostacolo e molti che indicano l'onere amministrativo (anch'esso al 43,3%) come un deterrente, è chiara la necessità di meccanismi semplificati di coordinamento tra datori di lavoro e istruzione.

Il ruolo del progetto WBL Champion nel facilitare le raccomandazioni politiche, i quadri di incentivazione e le soluzioni di gestione dei tirocini è fondamentale. Questi risultati rispondono alla richiesta della MFHEA di garantire una garanzia di qualità più efficace, una formazione di mentorship e modelli di inserimento dei datori di lavoro. Il progetto è in una posizione ideale per proporre quadri WBL semplificati e scalabili che bilancino il rigore accademico con la fattibilità operativa.

Informare gli adattamenti delle politiche nazionali e dell'UE

Infine, l'indagine ha rivelato una consapevolezza e una percezione contrastanti dei quadri politici dell'UE in materia di WBL, con il 33,3% degli intervistati che si è dichiarato neutrale e il 10% che non era a conoscenza di strumenti come Erasmus+ o il Quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità (EFQEA). Ciò indica un divario di comunicazione tra la politica dell'UE e l'attuazione a livello locale, che il progetto WBL Champion è in una posizione unica per affrontare attraverso relazioni comparative, collaborazione transfrontaliera e diffusione di storie di successo.

Inserendo l'esperienza maltese di WBL nel più ampio contesto europeo e promuovendo l'apprendimento condiviso, il progetto può contribuire a definire adeguamenti politici che siano sia sensibili al contesto che rilevanti a livello transnazionale.

4.6 Riflessioni

Sulla base dei risultati dell'indagine nazionale e del loro allineamento con l'attuale panorama politico maltese in materia di WBL, questa sezione delinea alcune riflessioni chiave e raccomandazioni mirate volte a colmare le lacune nell'attuazione e a rafforzare le ambizioni sia del progetto WBL Champion che degli stakeholder nazionali.

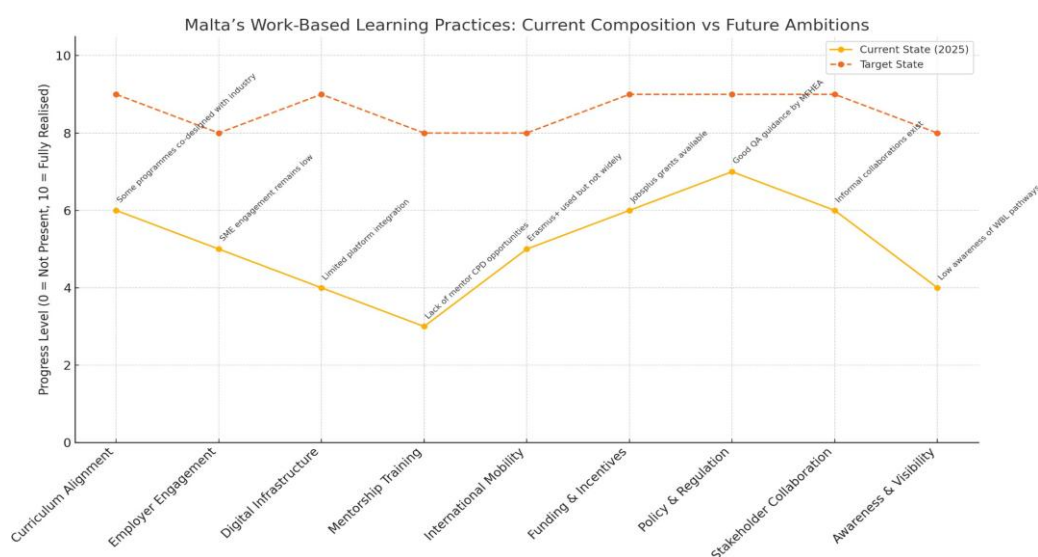
L'indagine ha fornito una chiara indicazione del diffuso sostegno concettuale al Work-Based Learning (WBL) a Malta. Gli stakeholder riconoscono il suo potenziale nel colmare il divario tra istruzione e mercato del lavoro, migliorare l'occupabilità e aumentare la rilevanza dell'istruzione superiore. Ciò è stato ribadito nella letteratura politica nazionale e nel feedback dell'MFHEA, in particolare nelle Linee guida per la garanzia della qualità 2023 e nel Report di valutazione 2022, che richiedono modelli di WBL più strutturati e orientati alla qualità.

Tuttavia, le risposte hanno anche messo in luce una serie di ostacoli persistenti alla sua corretta attuazione. Tra questi, i principali sono il disallineamento tra i programmi di studio e le competenze richieste dal mondo del lavoro, una generale mancanza di consapevolezza delle opportunità e degli strumenti WBL esistenti e un coinvolgimento insufficiente dei datori di lavoro, in particolare delle piccole e medie imprese (PMI). Inoltre, molti intervistati hanno citato

gli ostacoli procedurali e burocratici come fattori deterrenti chiave, il che riflette la necessità di quadri WBL più agili e accessibili.

I risultati hanno confermato la rilevanza degli obiettivi del progetto WBL Champion, in particolare per quanto riguarda la riprogettazione dei programmi di studio, la trasformazione digitale, il contributo politico e la mobilitazione degli stakeholder, e ora offrono una chiara base di prove per guidarne i prossimi passi.

Pratiche di apprendimento basate sul lavoro a Malta: composizione attuale vs. ambizioni future



Questo grafico illustra i progressi attuali e le ambizioni future di Malta in relazione agli aspetti chiave dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL). Ogni categoria, dall'allineamento dei programmi di studio alle infrastrutture digitali e al coinvolgimento dei datori di lavoro, è stata valutata su una scala da 0 a 10. La linea continua rappresenta lo stato attuale (2025), evidenziando i punti di forza, come le politiche e le normative, e le aree che necessitano di miglioramenti, come la formazione dei tutor e l'integrazione degli strumenti digitali. La linea tratteggiata mostra lo stato desiderato da Malta, riflettendo le ambizioni nazionali delineate nei documenti strategici e supportate dalle risposte al sondaggio degli stakeholder. Le annotazioni forniscono un ulteriore contesto sulle sfide specifiche e sugli sforzi in corso, sottolineando la tabella di marcia verso un sistema WBL più integrato e pronto per il futuro.

4.7 Raccomandazioni per rafforzare il WBL a Malta

Sebbene Malta abbia compiuto progressi lodevoli nella promozione dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL) attraverso iniziative quali la legge sull'apprendimento basato sul lavoro e l'apprendistato (2018), le qualifiche allineate al MQF, il quadro di garanzia della qualità

dell'MFHEA e vari programmi di sostegno ai datori di lavoro offerti da enti come Jobsplus, rimane ancora ampio margine per ampliare, razionalizzare e rafforzare l'attuazione del WBL.

Le seguenti raccomandazioni mirano a consolidare le basi già esistenti, sulla base dei feedback degli stakeholder e dell'allineamento delle politiche nazionali:

Ampliare e personalizzare gli incentivi per i datori di lavoro per il WBL accademico

Malta offre già meccanismi di sostegno ai datori di lavoro, come il Work Exposure Scheme e l'Investing in Skills Scheme tramite Jobsplus. Tuttavia, le risposte al sondaggio suggeriscono che questi non sono sempre ben compresi, accessibili o adattati alle esigenze delle PMI che partecipano al WBL accademico legato a programmi accreditati.

Malta trarrebbe vantaggio dal miglioramento della visibilità, dell'usabilità e della pertinenza di questi programmi per i datori di lavoro nei tirocini legati all'istruzione, in particolare nei settori in cui il WBL è emergente o sottosviluppato. Ciò incoraggerebbe una più ampia partecipazione e garantirebbe che il WBL non sia solo offerto, ma integrato in tutti i settori e livelli di qualificazione.

Rafforzare l'allineamento tra curriculum e industria

Sebbene gli attuali quadri educativi come l'MQF enfatizzino i risultati in linea con l'occupabilità, l'indagine ha confermato una persistente discrepanza tra i programmi di studio e le esigenze del mercato del lavoro. Istituzioni come il KNIGHTS College e il MCAST hanno compiuto progressi nell'integrazione delle competenze del mondo reale nei loro programmi, ma un meccanismo più formalizzato e coerente per il contributo dell'industria alla progettazione dei programmi di studio migliorerebbe ulteriormente questo aspetto.

Malta trarrebbe vantaggio dalla creazione di consigli curriculari o comitati consultivi specifici per settore che riuniscano datori di lavoro, organismi di regolamentazione ed educatori per co-creare contenuti e risultati di apprendimento, garantendo che i programmi rimangano agili e a prova di futuro.

Sviluppare una piattaforma digitale centralizzata per il coordinamento del WBL

Diverse istituzioni utilizzano sistemi interni per gestire i tirocini WBL e i progressi degli studenti, e l'MFHEA incoraggia la documentazione e la rendicontazione digitale nelle sue linee guida sulla garanzia della qualità. Tuttavia, i risultati del sondaggio hanno evidenziato una consapevolezza limitata e un uso incoerente degli strumenti digitali a supporto del WBL tra i fornitori e i datori di lavoro.

Una piattaforma digitale nazionale potrebbe fungere da hub centrale per l'abbinamento dei tirocini, il monitoraggio degli studenti, la rendicontazione e la comunicazione tra gli stakeholder. Ciò non solo migliorerebbe il coordinamento e la visibilità, ma ridurrebbe anche gli oneri amministrativi e consentirebbe la standardizzazione in tutto il settore.

Ampliare il sostegno finanziario pubblico e legato all'UE per l'erogazione del WBL

I programmi esistenti come Erasmus+, i sussidi Jobsplus e le sovvenzioni FSE+ sostengono vari percorsi di formazione e di aggiornamento professionale. Tuttavia, gli intervistati hanno osservato che molti fornitori di istruzione e datori di lavoro devono ancora affrontare vincoli finanziari e di capacità quando organizzano tirocini WBL di alta qualità

. Malta potrebbe rafforzare ulteriormente l'attuazione del WBL ampliando l'accesso al cofinanziamento per la supervisione dei tirocini, la formazione dei tutor e lo sviluppo dei programmi, in particolare all'interno degli istituti di istruzione superiore e delle PMI. Semplificare l'accesso a questi fondi e aumentare la divulgazione della loro disponibilità sarebbero fattori chiave.

Investire nella formazione dei tutor e nello sviluppo professionale continuo per i datori di lavoro

Un mentoring di qualità è fondamentale per un'esperienza di WBL di successo. L'MFHEA riconosce i datori di lavoro come co-educatori nelle sue linee guida sul WBL, ma il sondaggio e il feedback delle istituzioni indicano una mancanza di sostegno costante ai tutor, molti dei quali non hanno una formazione formale in pedagogia sul posto di lavoro.

Malta trarrebbe vantaggio dall'introduzione di percorsi di formazione strutturati e di sviluppo professionale continuo per i tutor sul posto di lavoro, con il sostegno degli istituti di istruzione superiore o degli organismi centrali. Ciò aumenterebbe la qualità e la coerenza della supervisione e aiuterebbe i datori di lavoro a sentirsi più sicuri e competenti nel loro ruolo educativo.

Promuovere la mobilità internazionale e la collaborazione europea nel WBL

Attraverso programmi come Erasmus+, Malta fa già parte dell'ecosistema europeo della mobilità per l'apprendimento. Istituzioni come MCAST, attraverso l'EU4Dual Alliance, sono all'avanguardia nell'istruzione transfrontaliera basata sul lavoro. Tuttavia, le opportunità rimangono accessibili in modo diseguale tra le istituzioni e i gruppi di studenti.

Malta dovrebbe ampliare e diversificare la partecipazione alla mobilità Erasmus+ KA1 e KA2 per il WBL, in particolare per gli studenti dei percorsi di apprendimento professionale e applicato. Il sostegno agli scambi WBL in uscita e in entrata stimolerà l'internazionalizzazione, l'innovazione e la competitività globale del settore dell'istruzione maltese.

Migliorare la consapevolezza nazionale degli strumenti digitali WBL

Esistono soluzioni digitali in tutto il settore, che vanno dai tirocini virtuali ai sistemi di gestione dell'apprendimento, ma i partecipanti al sondaggio hanno rivelato un divario di consapevolezza del 70%, nonostante il 90% ne riconosca l'importanza. Ciò suggerisce la necessità non di nuovi strumenti, ma di una migliore consapevolezza, formazione e integrazione di quelli esistenti.

Malta trarrebbe vantaggio da una campagna di sensibilizzazione nazionale, integrata da guide pratiche e sessioni di capacity building, per promuovere strumenti digitali che migliorino la pianificazione, l'erogazione e la valutazione del WBL.

Semplificare i requisiti amministrativi per i datori di lavoro e i fornitori

Sebbene il MFHEA fornisca linee guida e modelli per facilitare la conformità, molti intervistati, in particolare i datori di lavoro, hanno segnalato che le procedure burocratiche rimangono un ostacolo. Ciò è particolarmente difficile per le aziende più piccole o per chi ospita per la prima volta.

Per sostenere una più ampia diffusione del WBL, Malta potrebbe semplificare le procedure ampliando la documentazione standardizzata, offrendo toolkit di inserimento e creando meccanismi di supporto in stile helpdesk. La semplificazione della conformità renderebbe il WBL più accessibile, mantenendo al contempo la responsabilità e la garanzia della qualità.

Facilitare i workshop degli stakeholder e le comunità di pratica

È incoraggiante che l'86,7% degli stakeholder abbia espresso interesse per gli eventi di coinvolgimento nel WBL. Le istituzioni maltesi sono già impegnate in consultazioni e gruppi di lavoro, ma c'è un chiaro desiderio di spazi più strutturati per connettersi, collaborare e innovare in tutti i settori.

Malta trarrebbe vantaggio dall'ospitare forum regolari degli stakeholder al WBL, sia online che di persona, incentrati sull'implementazione nella vita reale, la condivisione di strumenti e l'incontro tra il mondo accademico e i datori di lavoro. Queste comunità di pratica rafforzerebbero una cultura di co-progettazione e miglioramento continuo.

Queste raccomandazioni si basano sulle esperienze vissute dagli educatori, dai datori di lavoro e dalle autorità di regolamentazione maltesi e riflettono sia i progressi già raggiunti che il potenziale di crescita futura. Basandosi sui quadri esistenti e migliorando il coordinamento, la capacità e la comunicazione, Malta può rafforzare la sua posizione di leader lungimirante e incentrato sullo studente nel campo del WBL. Con l'avanzare del progetto WBL Champion, queste azioni offrono un percorso chiaro e pratico per approfondire l'impatto, promuovere la qualità e garantire che l'apprendimento basato sul lavoro continui ad evolversi come pietra angolare della strategia di Malta in materia di istruzione e sviluppo della forza lavoro.

5 Conclusione

Malta si trova in un momento promettente nel suo percorso di apprendimento basato sul lavoro (WBL). Grazie a una legislazione solida, a istituzioni lungimiranti e a un organismo di regolamentazione attivo come il MFHEA, le basi per un ecosistema WBL di grande impatto sono già state gettate. Tuttavia, come hanno rivelato l'indagine nazionale e la revisione della

letteratura, per costruire su queste basi è necessario un rinnovato focus sul coordinamento, la comunicazione e lo sviluppo delle capacità.

Le informazioni raccolte in questo Report evidenziano un chiaro desiderio di cambiamento e collaborazione. Gli stakeholder del mondo dell'istruzione, dell'industria e della politica riconoscono il valore del WBL nella preparazione degli studenti al mondo del lavoro. Tuttavia, permangono delle lacune, in particolare nell'allineamento dei contenuti educativi alle esigenze in evoluzione del mercato del lavoro, nel miglioramento del coinvolgimento dei datori di lavoro, nella semplificazione dei processi amministrativi e nell'integrazione più efficace delle soluzioni digitali.

Queste non sono carenze, ma piuttosto opportunità di miglioramento strategico. Il progetto WBL Champion è in una posizione privilegiata per agire su questo slancio. Attraverso la co-progettazione di corsi con i datori di lavoro, l'ampliamento delle campagne di sensibilizzazione, il potenziamento delle infrastrutture digitali e il sostegno a un tutoraggio strutturato, il progetto può aiutare Malta non solo a realizzare le sue ambizioni in materia di WBL, ma anche a superarle.

È importante sottolineare che le raccomandazioni qui presentate non richiedono una reinvenzione. Si basano su ciò che già esiste: programmi nazionali affidabili, istituzioni impegnate e una convinzione condivisa nel potere trasformativo dell'apprendimento esperienziale. Ciò che serve ora è l'integrazione degli sforzi, dei sistemi e degli stakeholder per garantire che il WBL diventi non solo un percorso complementare, ma una caratteristica fondamentale della strategia di Malta in materia di istruzione e sviluppo della forza lavoro.

Mentre il progetto WBL Champion entra nella fase di attuazione, questi risultati e queste azioni offrono un modello chiaro e basato sui dati. Essi affermano che la strada da seguire risiede nella collaborazione tra studenti e tutor, istituzioni e datori di lavoro, politica e pratica. E attraverso queste collaborazioni, Malta può continuare a dare l'esempio, plasmando un modello WBL pronto per il futuro, inclusivo e resiliente, rilevante in tutta Europa e oltre.

6 Bibilografia

Documenti di politica nazionale

Government of Malta. (2018). Work-Based Learning and Apprenticeship Act (Cap. 605).
<https://legislation.mt/eli/act/2018/XXII/eng>

Ministry for Education, Sport, Youth, Research and Innovation (MEYR). (2023).
National strategy for lifelong learning 2023–2030.
<https://education.gov.mt/en/resources/>

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

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

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

Politiche e quadri normativi dell'UE

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

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

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

Relazioni istituzionali e best practices

Knights College. (n.d.-a). Sites of learning: Transform your workplace with work-based learning.
<https://knights.edu.mt/>

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

Malta Further and Higher Education Authority. (2022, December). Scoping Report – Work-based learning (WBL).

<https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2022/12/Scoping-Report-WBL.pdf>

Malta Further and Higher Education Authority. (2023, June 16). Guidelines for quality assurance for courses that include a work-based learning component.

<https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2023/06/MFHEA-Guidelines-for-QA-of-WBL-final-16.6.23.pdf>

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

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

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

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

Ernst & Young. (n.d.-a). Career path accelerator: Hands-on learning and real-world challenges. https://www.ey.com/en_us/careers/ey-career-path-accelerator

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

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

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

Ernst & Young. (n.d.-e). Student and entry-level programs: Work experience, internships, and graduate pathways. https://www.ey.com/en_us/careers/student-entry-level-programs

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

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

University of Malta. (n.d.). Internship policies and regulations for work-based learning. <https://um.edu.mt>

WBL Champion Project Team. (2025). *Stakeholder survey on WBL implementation in Malta* [Unpublished data set]. WBL Champion Project.

Strumenti di indagine e dati di ricerca

Barbara, R. (2025). *EY Malta: Best practice submission on work-based learning* [Unpublished internal Report]. EY Malta.

Caruana, M. (2025). *JA Malta: Best practice submission on work-based learning* [Unpublished internal Report]. JA Malta.

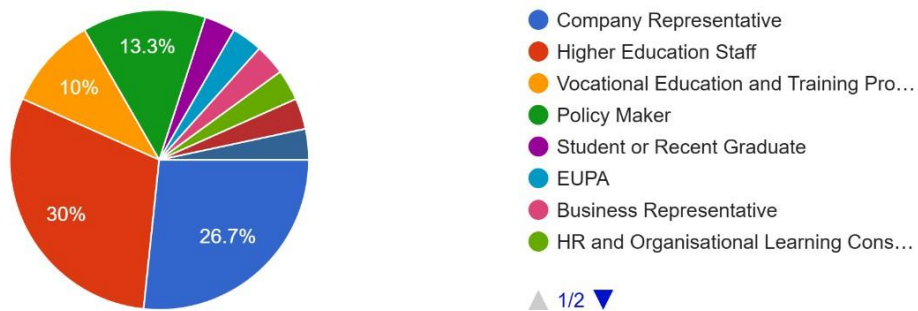
Cuschieri, R. A. (2025). *MFHEA: Regulatory insights on quality assurance in work-based learning* [Unpublished internal Report]. Malta Further and Higher Education Authority.

7 Allegato

7.1 Dati dell'indagine

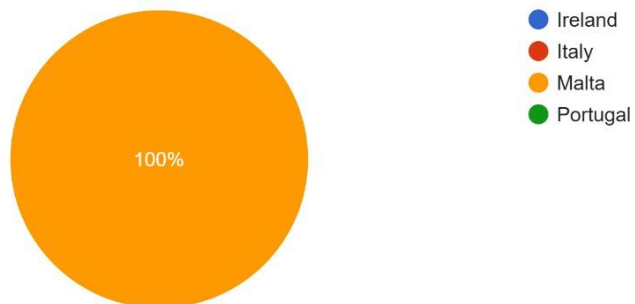
Which category best describes you?

30 responses



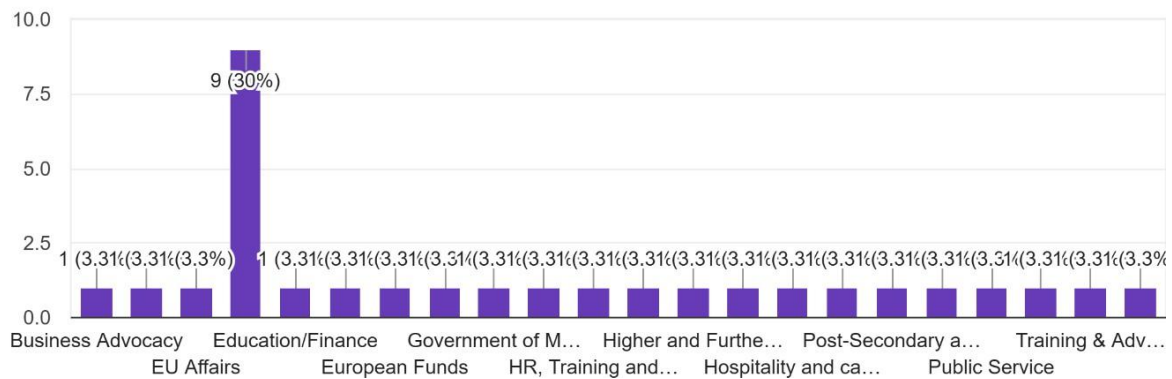
Country of residence:

30 responses



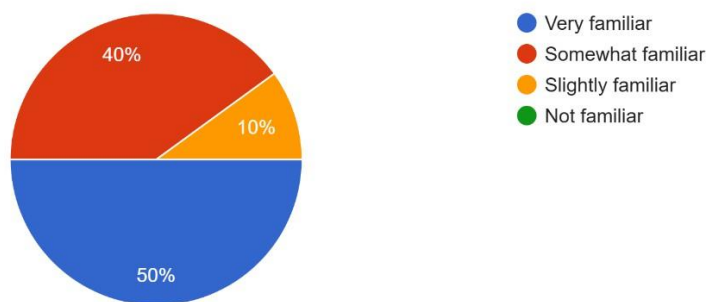
In which sector/industry do you primarily work?

30 responses



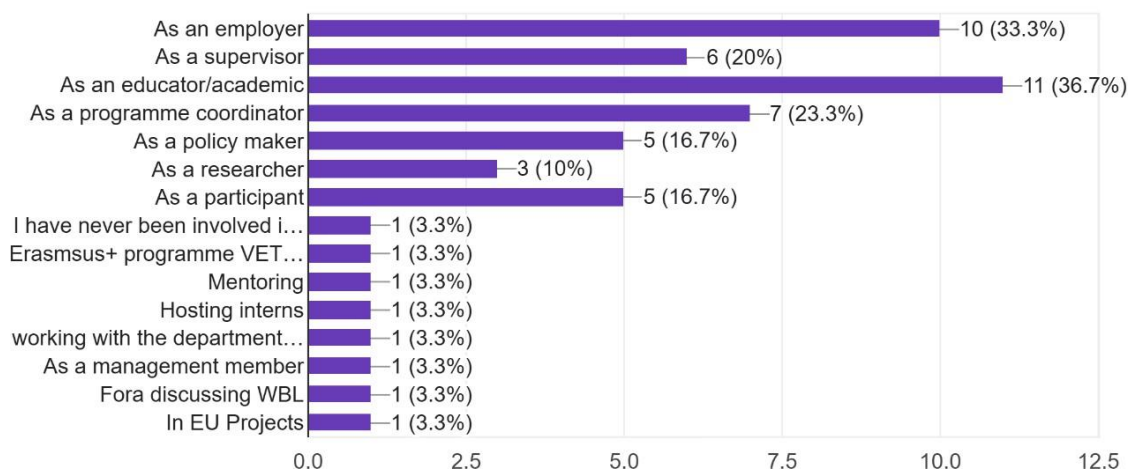
How familiar are you with WBL practices in your organisation?

30 responses



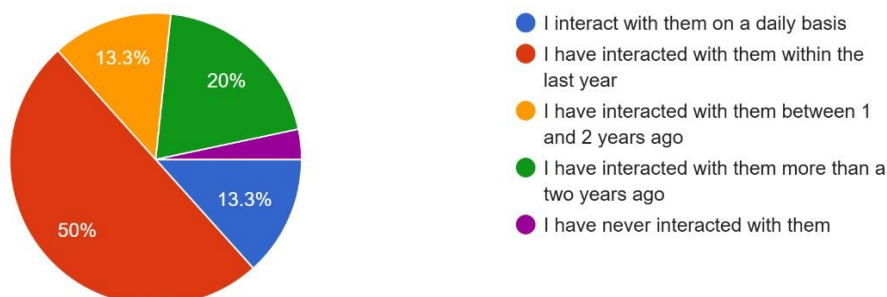
What is/was the nature of your involvement in WBL programmes or initiatives (e.g.: apprenticeships, internships, dual education systems, others)? (multiple answers can be chosen)

30 responses



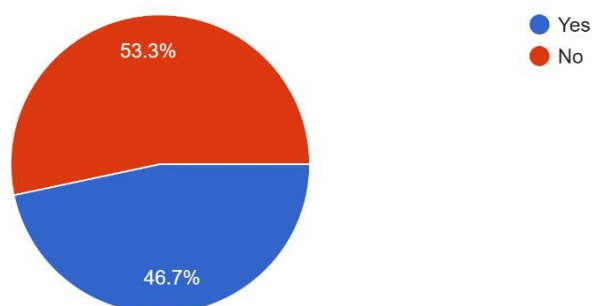
How recently have you engaged with work-based learning practices (implementing, supervising, as a participant, etc)?

30 responses



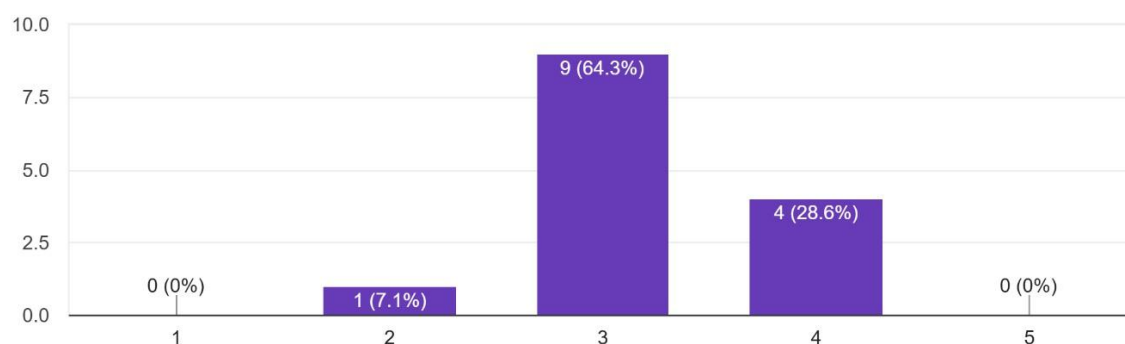
Are you familiar with National or European policies supporting WBL?

30 responses



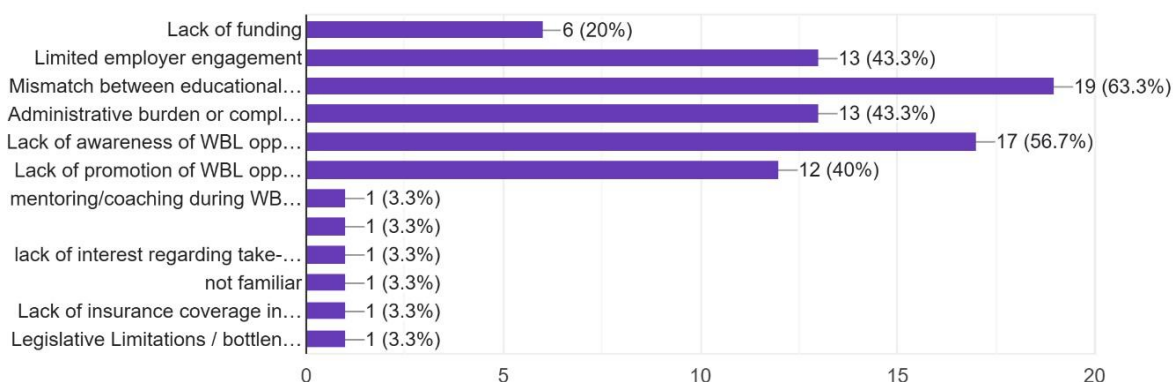
If you answered "Yes" to the previous answer, how would you rate the effectiveness of National or European policies in supporting WBL in your country?

14 responses



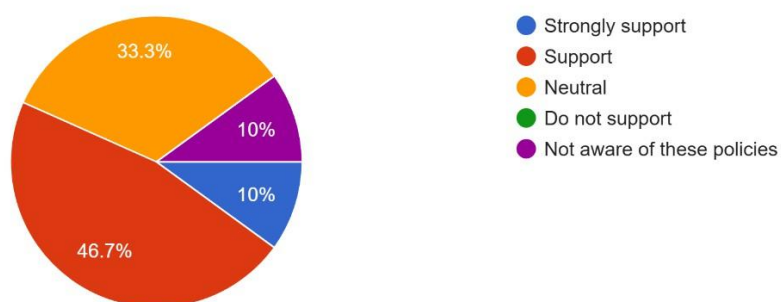
What do you consider the most significant challenges in the current national WBL policies? (Select up to 3 options)

30 responses



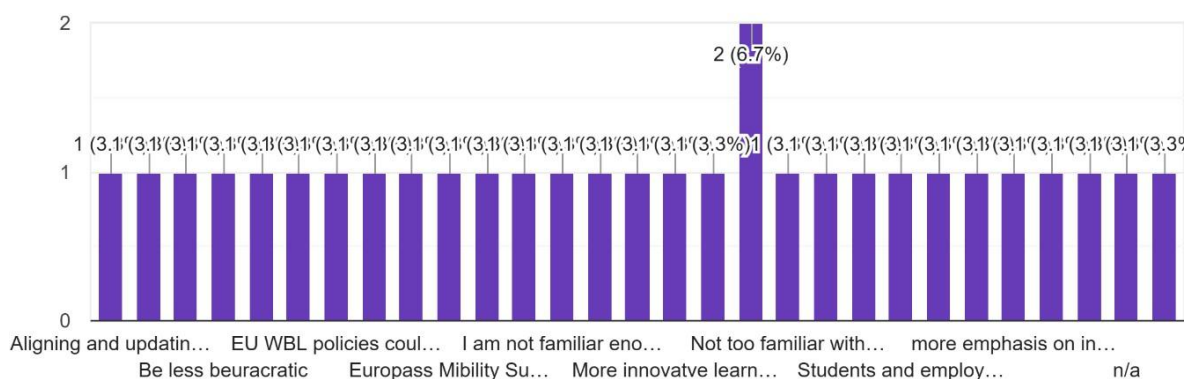
To what extent do you feel European Union policies and initiatives (e.g., Erasmus+, European Framework for WBL) are supporting WBL in your country?

30 responses



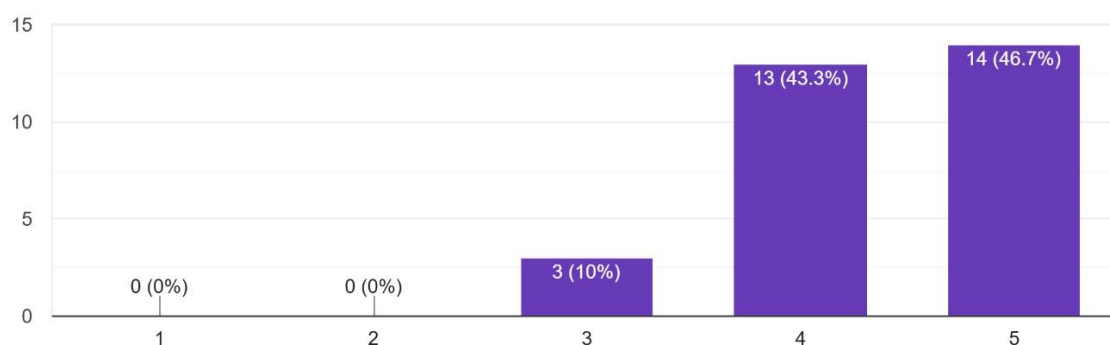
Are there any aspects of European Union WBL policies that you believe should be improved to better address the needs of your sector?

30 responses



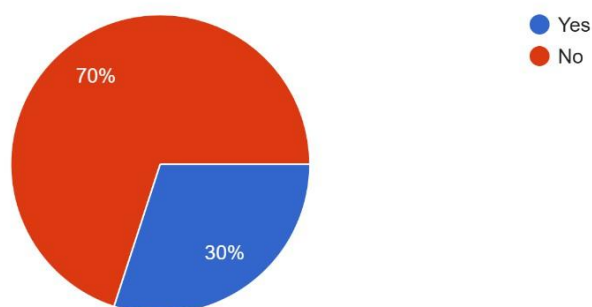
How important do you consider digital skills for the effective implementation of WBL programmes?

30 responses



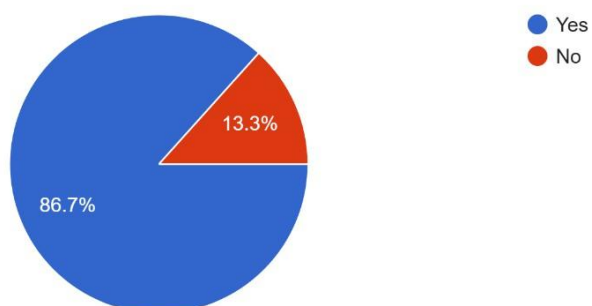
Are you aware of any digital tools currently used to support WBL in your country or institution?

30 responses



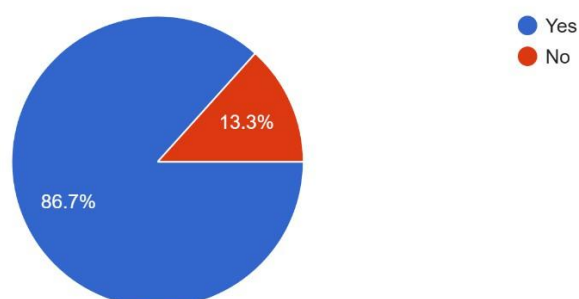
Would you be interested in participating in future workshops or roundtables on WBL and related digital skills?

30 responses



Would you like to be added to the "WBL Champion Stakeholder List" to receive updates and information about future WBL-related activities and tools?

30 responses



7.2 Modelli di Best practices

Appendice 1

Titolo della buona pratica	Modello di siti di apprendimento – KNIGHTS
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Istituto di istruzione superiore – KNIGHTS
A quale livello è/è stato applicato:	Livello universitario
Anno di avvio	Settembre 2019
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	Integrare formalmente il WBL nelle qualifiche accademiche e allineare l'apprendimento alle esigenze del mercato del lavoro.

Breve descrizione della buona pratica	KNIGHTS integra 15-30 ECTS di WBL nei programmi di livello 6 e 7 del MQF. Gli studenti alternano teoria e pratica, con doppia supervisione e compiti di riflessione. I datori di lavoro sono coinvolti come co-educatori attraverso un feedback strutturato.
Attori chiave coinvolti	Docenti KNIGHTS, datori di lavoro (ad es. EY), studenti, tutor accademici e sul posto di lavoro
Gruppo/i target	Studenti universitari e post-laurea
Fonti	https://knights.edu.mt/
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Apprendimento esperienziale, co-progettazione del curriculum, doppia supervisione, valutazione riflessiva
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della buona pratica)	Partnership accademico-industriali, strumenti di monitoraggio digitale, modelli di collocamento adattabili
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa buona pratica e come sono state superate?	Collocamenti limitati in settori di nicchia; risolti con la formazione dei tutor dei datori di lavoro e formati ibridi
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Maggiore occupabilità degli studenti, rafforzamento dei legami accademico-industriali, erogazione flessibile e inclusiva del WBL

Appendice 2

Titolo della buona pratica	Studio accelerato e tirocini – EY Malta
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Settore privato – EY Malta

A quale livello è/è stato applicato:	Livello aziendale
Anno di avvio	Ottobre 2017
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	Fornire esperienza lavorativa professionale, integrare i contenuti accademici con i servizi ai clienti e sviluppare talenti in fase iniziale.
Breve descrizione della buona pratica	Gli studenti lavorano su progetti reali dei clienti in materia di fiscalità, revisione contabile e consulenza mentre completano i loro programmi accademici. Una doppia struttura di mentoring e strumenti di valutazione completi garantiscono lo sviluppo delle competenze e l'allineamento delle prestazioni.
Attori chiave coinvolti	EY HR, responsabili delle linee di servizio, tutor accademici KNIGHTS, studenti
Gruppo/i target	Studenti di contabilità, economia e informatica
Fonti	https://www.ey.com/en_mt/careers
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Apprendimento integrato al lavoro, feedback continuo, benchmarking degli standard professionali
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della buona pratica)	Sistema di mentoring, inserimento strutturato, collaborazione con KNIGHTS
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa buona pratica e come sono state superate?	Limiti di personale durante i periodi di picco; risolti attraverso l'allocazione delle risorse e la formazione dei tutor

Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Migliore fidelizzazione dei talenti, alti tassi di occupazione dei laureati, modello WBL scalabile guidato dal datore di lavoro
--	---

Appendice 3

Titolo della buona pratica	Programma aziendale e Leaders for a Day – JA Malta
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	ONG – JA Malta
A quale livello è/è stato applicato:	Livello scolastico (portata nazionale)
Anno di avvio	Ottobre 2005
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	Sviluppare le competenze imprenditoriali, la fiducia in sé stessi e la preparazione al mondo del lavoro tra i giovani.
Breve descrizione della buona pratica	Gli studenti costituiscono e gestiscono mini-aziende e affiancano i dirigenti. I programmi sono supportati da educatori e tutor del settore e si concentrano sulla responsabilità, l'innovazione e la leadership nel mondo reale.
Attori chiave coinvolti	Personale JA, educatori secondari, tutor del settore, studenti
Gruppo/i target	Studenti delle scuole secondarie
Fonti	https://jamalta.org

Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Apprendimento basato su progetti, simulazione esperienziale, tutoraggio
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della buona pratica)	Partnership intersettoriali, modelli di accesso inclusivi, sostegno nazionale
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa buona pratica e come sono state superate?	Ampliare l'accesso e l'offerta di tutor; risolto attraverso partnership strategiche e finanziamenti
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Maggiore occupabilità, equità nell'accesso al WBL, impegno nazionale nell'imprenditoria giovanile

Appendice 4

Titolo della buona pratica	Linee guida per la garanzia della qualità per il WBL – MFHEA
Tipo di ente responsabile dell'attuazione	Organismo di regolamentazione – MFHEA
A quale livello è/è stato applicato:	Livello nazionale
Anno di avvio	Giugno 2023
È ancora in corso?	Sì
Obiettivi principali	Garantire un WBL di alta qualità, incentrato sullo studente e in linea con il mercato del lavoro presso tutti gli istituti di istruzione accreditati.

Breve descrizione della buona pratica	L'MFHEA ha pubblicato delle linee guida per la garanzia della qualità che impongono la supervisione, accordi formali, risultati di apprendimento e il riconoscimento RPL per i programmi WBL. Queste promuovono l'integrità accademica e la standardizzazione, consentendo al contempo l'innovazione.
Attori chiave coinvolti	MFHEA, istituti di istruzione, datori di lavoro, stakeholder alla garanzia della qualità
Gruppo/i target	Istituti di istruzione superiore e studenti
Fonti	https://mfhea.mt
Quale metodologia è stata utilizzata nell'applicazione di questa BP?	Consultazione politica, allineamento del quadro normativo, processo strutturato di garanzia della qualità
Elementi che hanno facilitato l'attuazione della buona pratica)	Autorità legale, quadri normativi dell'UE (EQF), collaborazione istituzionale
Principali sfide incontrate nella realizzazione di questa buona pratica e come sono state superate?	Pratiche incoerenti; affrontate attraverso linee guida, modelli e coinvolgimento degli stakeholder
Qual è stato l'impatto complessivo dell'attuazione di questa pratica?	Maggiore chiarezza sul WBL, allineamento nazionale agli standard dell'UE, maggiore fiducia e partecipazione



wblchampion



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ -INDIRE. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili.

Progetto n.: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540