



PROGETTO UE

Migliorare l'attuazione di
politiche di formazione
professionale (duale)
basate sul lavoro attraverso
l'apprendimento tra pari,
l'esperienza e lo scambio

RELAZIONE FINALE

Conclusioni chiave, consigli
ed esperienze stimolanti



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



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

© Consejería de Educación, Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial 2019

Questo documento è stato prodotto con i contributi dei partecipanti dei partner del progetto:

Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial (Consejería de Educación de Castilla y León): Agustín F. Sigüenza, José Miguel García, María A. Hernando and Óscar Alonso

Cámaras Castilla y León: Víctor García, Luis Castillo, Marian Hidalgo and Humberto Sanz

Instituto do Emprego e Formação Profissional: Paulo Feliciano, Pedro Correia Santos, Susana Luis and Stela Rato

Dual, Dualificação Profissional: Elísio Silva and Fátima Pires

Regione Emilia Romagna: Francesca Bergamini, Gabriele Marzano and Milena Garavini

Camera di Commercio Italo-Germanica (AHK): Katrin Helber and Joana Klappert Franco

IFOA: Luca Boetti, Stefania Cocorullo, Francesca Lusenti, Lucia Marmíroli, Chiara Muzzi, Paola Righi, Giuseppina Scardaci and Vita Mercurio

Wirtschaftskammer Österreich (WKO): Thomas Reichenbach

Bildungswerk: Gabriela Martínez, Marco Lietz, Astrid Lommek and Arnd Schultz

Con il supporto tecnico di Alia Chahin (Fresno, the right link)

Premessa	4
Contesto e obiettivi del progetto	5
Partner del progetto	8
Risultati chiave e Consigli	23
Qualità nella formazione professionale duale	24
Attrattività	28
Gestione	31
Mobilità	33
Esperienze stimolanti	35
Austria	36
Castilla y León, Spagna	38
Emilia-Romagna, Italia	40
Germania	43
Portogallo	46
Risultati e impatto del progetto	49
Bibliografia e documenti pertinenti	50

Questo documento riassume le conclusioni e i consigli emersi da due anni di lavoro nell'ambito del progetto di partenariato strategico finanziato dal programma Erasmus +.

La genesi del progetto è stata attentamente forgiata su una premessa condivisa oggi, non solo dalle istituzioni che hanno fatto parte del partenariato, ma da tutte le società: L'istruzione e la formazione professionale sono un motore di crescita economica in quanto producono un capitale umano qualificato; tuttavia, è anche opinione comune che il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro non sia un compito facile se non viene fornita l'esperienza pratica in azienda e la formazione teorica nella scuola. La chiave per superare questo ostacolo non è altro che il sistema duale, ovvero una combinazione di apprendimento che si è dimostrata efficace nell'aiutare i giovani ad accedere a un'occupazione in paesi come la Germania e l'Austria.

Nella regione di Castilla e León abbiamo lavorato duramente per un sistema duale di qualità ed efficiente, integrato nella nostra vasta offerta di Formazione Professionale e Istruzione (VET). Nel gennaio 2017 abbiamo gettato le basi giuridiche attraverso la pubblicazione del Decreto 2/2017, che regola il sistema in modo coordinato. In seguito, abbiamo ritenuto opportuno creare uno spazio flessibile per il dibattito politico che permettesse il trasferimento di conoscenze a livello europeo, finalizzato a migliorare l'attuazione di politiche duali e, di conseguenza, è nato il progetto iidVET.

Durante la vita del progetto, insieme alle istituzioni che compongono il partenariato, abbiamo avuto l'opportunità di discutere e ottenere esperienze in prima persona sulle particolarità del sistema Duale nei cinque paesi coinvolti. In ogni workshop e visita di studio abbiamo avuto modo di approfondire gli elementi che serviranno da ispirazione per procedere su un percorso di eccellenza che prepara adeguatamente i giovani e, di conseguenza, ne rafforza l'occupabilità. Questa sintesi intende aiutare i lettori ad avvicinarsi al campo del dual VET da tre angolazioni principali: 1) Qualità 2) Attrattività e 3) Gestione.

Desidero esprimere a tutte le persone coinvolte nel progetto i miei più sentiti ringraziamenti per il loro splendido contributo e il loro grande impegno. È stata un'ottima lezione per me su come coordinare un progetto internazionale ed è stato un grande piacere lavorare con partner così costruttivi.



Agustín Francisco Sigüenza Molina

Direttore Generale della Formazione Professionale,
del Regime Speciale e dell'Equità Educativa.

Valladolid, 25 de Agosto, 2019

Contesto e obiettivi del progetto

L'Unione Europea ha ripetutamente sottolineato la necessità di adeguare i sistemi di formazione alle esigenze di un mercato del lavoro in evoluzione, in cui, a seguito della globalizzazione e degli sviluppi tecnologici, saranno necessarie nuove competenze professionali per consentire alle aziende di migliorare la loro competitività in un mercato globale. La Strategia 2020, che mira a sviluppare un'economia intelligente, sostenibile e inclusiva, insiste sul fatto che quest'ultima deve basarsi sulla conoscenza e su un'elevata competitività, condizioni essenziali per mantenere i sistemi di protezione sociale e continuare a crescere in futuro; ciò non sarà possibile se i futuri lavoratori non acquisiranno un elevato livello di competenze.

La necessità di adattamento e qualificazione dei lavoratori per i posti di lavoro attuali e futuri è particolarmente importante nel campo della formazione professionale. Nel 2017 il Comitato Consultivo della Commissione Europea per la Formazione Professionale ha evidenziato due importanti sfide: 1) rafforzare le riforme e l'attuazione di programmi di formazione duale di qualità ed efficaci; e 2) migliorare il coordinamento e il sostegno delle principali parti interessate. I vari rapporti pubblicati dalla Commissione Europea negli ultimi anni riconoscono i progressi compiuti, ma sottolineano la necessità di migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi di formazione professionale duale in molti paesi.

Alcuni paesi europei, come la Germania o l'Austria, hanno una lunga tradizione di sistemi di formazione professionale strettamente legati alle aziende e ai bisogni e alle competenze che queste ultime richiedono, mentre in altri paesi, come la Spagna, il Portogallo o l'Italia, il partenariato tra i fornitori della formazione professionale e le aziende deve essere rafforzato, soprattutto per quanto riguarda le competenze di base, poiché il sistema di istruzione non sempre è abbastanza flessibile e agile da adattarsi alle esigenze formative delle aziende.

Nel 2017, la Commissione Europea ha adottato una proposta per un **Quadro Europeo per la Qualità e l'Efficacia degli Apprendistati**, **adottata dal Consiglio nel marzo 2018**¹.

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN)

STABILISCE IL QUADRO EUROPEO

Fare un'istruzione e una formazione professionale per prendere la prima decisione è una delle 10 azioni dell'una Nuova agenda per le competenze per l'Europa. L'istruzione e la formazione professionale, compresi gli apprendistati, sono un modo eccellente per sviluppare competenze e trovare lavoro in futuro.

Vogliamo assicurarci che gli apprendimenti siano di alta qualità e ottengano l'effetto desiderato. Il quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità stabilisce **14 criteri che aumentano la qualità e l'efficacia dell'apprendimento**, a beneficio di studenti, imprese e società.

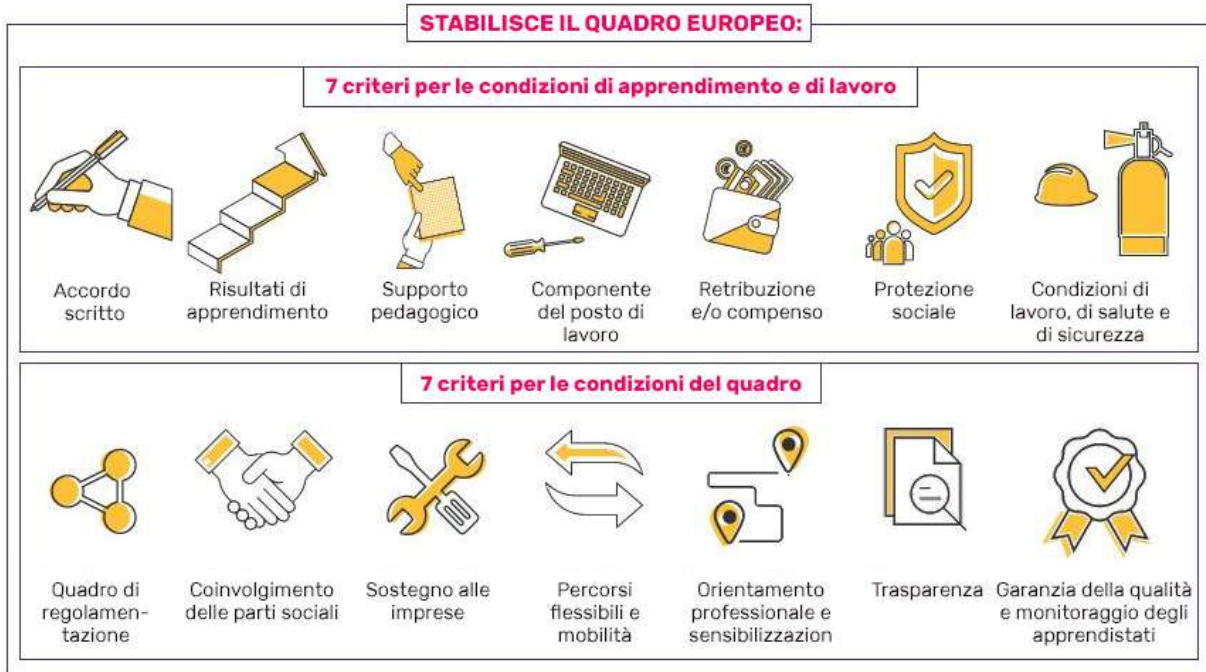


Immagine tradotta del documento Skills Agenda for Europe: europa.eu/IWD93fM

Questa iniziativa fa parte della **Nuova Agenda Europea per le Competenze**², lanciata nel giugno 2016. Questa iniziativa si ricollega al **Pilastro Europeo dei Diritti Sociali**³, che prevede il diritto a un'istruzione, a una formazione di qualità e inclusiva e all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. La Commissione ha individuato 14 criteri chiave che gli Stati membri e le parti interessate dovrebbero utilizzare per sviluppare apprendistati di qualità ed efficaci.

Questo progetto è stato pensato proprio per creare uno spazio per l'apprendimento reciproco, lo sviluppo e l'innovazione dell'attuazione della formazione professionale duale tra cinque paesi che si sono impegnati a migliorare la qualità e l'efficacia della formazione professionale duale e dei loro meccanismi e strumenti di implementazione, con particolare attenzione ai sette criteri per le condizioni del quadro, come si può vedere di seguito:

Qualità	Attrattività	Gestione
<ol style="list-style-type: none"> 1. Garanzia di qualità e monitoraggio degli apprendisti 2. Percorsi flessibili e mobilità 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Sostegno alle aziende 4. Orientamento professionale e sensibilizzazione 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Quadro normativo 6. Coinvolgimento dei partner sociali 7. Trasparenza

A tal fine, nel 2018 e nel 2019 sono state organizzate diverse attività di apprendimento reciproco:

² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

³ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

Attività di apprendimento

Porto

20-22 Marzo 2018

WORKSHOP SULLA QUALITÀ

“Come garantire migliori sistemi di qualità, accreditamento e valutazione”

Friedrichshafen

26-28 Febbraio 2019

VISITA DI STUDIO

“Il modello Dual VET in Germania”

Vienna e Bassa Austria

6-8 Giugno 2018

VISITA DI STUDIO

“Il modello Dual VET in Austria”

Bologna

9-11 Aprile 2019

WORKSHOP SULLA GESTIONE

“Come migliorare i meccanismi di amministrazione nel Dual VET”

Valladolid e Burgos

9-11 Ottobre 2019

WORKSHOP SULL'ATTRATTIVITÀ

“Trasformare il dual VET in una scelta intelligente”

Inoltre, i partner hanno affrontato due temi trasversali in tutte le attività:

1

Mobilità

Migliorare i processi e i sistemi attuali e rafforzare le reti tra i partner del progetto al fine di aumentare la mobilità degli studenti e del personale.

2

Strumenti pratici

Condividere gli strumenti esistenti sulla base di esperienze stimolanti.

In pratica, il progetto dovrebbe raggiungere i seguenti risultati:

- ✓ Sviluppare reti per lavorare a livello transnazionale.
- ✓ Affrontare le barriere della formazione professionale duale.
- ✓ Sviluppare linee guida e consigli.
- ✓ Migliorare l'offerta formativa della formazione professionale.
- ✓ Sviluppare un nuovo modello di mobilità internazionale.
- ✓ Migliorare la qualità della formazione professionale duale.

Partner del progetto

RESPONSABILE DEL PROGETTO

Direzione Generale dell'Istruzione e Formazione Professionale del Dipartimento dell'Istruzione del governo regionale di Castilla y León.

La Direzione Generale è responsabile dell'elaborazione e dell'applicazione dei regolamenti di base e della regolamentazione degli aspetti non essenziali della formazione professionale, che rappresentano il 45% del programma totale (900 ore su un totale di 2000). Gli aspetti pedagogici di base, gli obiettivi, le competenze chiave, i risultati dell'apprendimento, i contenuti e i criteri di valutazione, nonché la validità dei diplomi sono tra le competenze del Dipartimento.

Attualmente, in Castilla y León (in loco e on-line) ci sono 116 diversi gradi di istruzione professionale (elementare, intermedio e superiore) erogati da 194 fornitori di formazione professionale (pubblici e privati) con oltre 38.000 studenti e 3.264 insegnanti (esclusi i centri privati).

Negli ultimi tre anni il sistema duale VET è stato sviluppato nella regione attraverso due strumenti specifici: 1) il contratto di formazione e apprendistato; 2) un contratto di borsa di studio e di apprendimento. Per l'anno accademico 2017/2018, 129 progetti di DUAL VET erano in corso nelle nove province.

Inoltre, promuoviamo anche il programma "Aula-Empresa Castilla y León" per favorire il lavoro congiunto tra i centri educativi e le aziende della regione con l'obiettivo di migliorare la qualità dell'istruzione nella formazione professionale e l'occupabilità. Il programma cerca inoltre di promuovere l'innovazione, il trasferimento delle conoscenze e la specializzazione nella formazione professionale.

Infine, secondo il Piano di Formazione Professionale 2016-2020, è stato adottato dal governo regionale un nuovo regolamento che include un piano di attuazione in conformità con il *Decreto 2/2017, del 12 gennaio*, che regola il sistema di Formazione Professionale Duale della regione di Castilla y León.

PARTNER

Consiglio Regionale delle Camere di Commercio e dell'Industria di Castilla y León.

Il Consiglio Regionale delle Camere di Commercio e Industria di Castilla y León è un organo consultivo di collaborazione che rappresenta e coordina la rete di 14 Camere di Commercio e Industria operanti nella regione.

Il Consiglio, con sede a Valladolid, mira a promuovere gli interessi generali del commercio e dell'industria e fornisce servizi di qualità alle aziende. Svolge un ruolo attivo nel miglioramento della competitività, dell'innovazione e dell'internazionalizzazione, in particolare delle PMI, per incoraggiare e coordinare la promozione del trasferimento di tecnologie, l'attuazione dell'economia digitale, l'efficienza energetica e l'accesso ai finanziamenti e il miglioramento dei diversi fattori di competitività delle aziende.

In quanto organismo intermediario tra le aziende e le istituzioni regionali, svolge un ruolo importante nell'attuazione e nella promozione della Formazione Professionale Duale nella regione. 12 delle 14 camere della regione, insieme al Consiglio Regionale, sono incluse nel registro ufficiale degli enti che promuovono la Dual VET..



Workshop su Attraente "Trasforma il doppio FP in una scelta intelligente", Valladolid e Burgos, 9-11 ottobre 2019

PARTNER

IEFP – Istituto per l'impiego e la formazione professionale, Portogallo

L'Istituto per l'impiego e la formazione professionale (IEFP, I.P.) è il Servizio pubblico nazionale per l'impiego responsabile dell'attuazione delle politiche attive del lavoro, definite e approvate dal Governo, comprese quelle relative alla formazione professionale. Il suo obiettivo è quello di promuovere la creazione e la qualità dei posti di lavoro e di combattere la disoccupazione, attraverso l'attuazione di misure attive per l'occupazione, compresa la formazione professionale.

L'IEFP in quanto organismo responsabile dell'esecuzione delle politiche per l'occupazione e la formazione professionale, sviluppa la sua attività attraverso:

- Servizi Centrali.
- 5 Servizi Regionali.
- 30 Centri per l'Impiego e Centri Professionali.
- 23 Centri per l'Impiego.
- 1 Centro di Recupero VT.
- 23 Centri VET gestiti congiuntamente (creati da protocolli tra IEFP e le parti sociali - a orientamento settoriale).



Riunione di cooperazione transnazionale, Lisbona, 29 settembre 2018

L'IEFP ha la responsabilità, tra l'altro, di promuovere:

- L'organizzazione del mercato del lavoro in vista di un adeguamento diretto tra l'offerta e la domanda di lavoro.
- Informazione, orientamento, qualificazione e riabilitazione professionale, in vista dell'inserimento e dell'avanzamento dei lavoratori sul mercato del lavoro.
- Qualificazione scolastica e professionale di giovani e adulti, attraverso l'erogazione di certificazione e formazione professionale duale certificata, adeguata ai singoli percorsi e rilevante per la modernizzazione dell'economia.
- L'attuazione, singola o in collaborazione con altri enti, di azioni di formazione professionale adeguate alle esigenze delle persone e la modernizzazione e lo sviluppo del tessuto economico.
- Lo sviluppo dell'artigianato e delle microimprese, in particolare come fonte di creazione di posti di lavoro a livello locale.

PARTNER

Camera di Commercio e dell'Industria tedesco-portoghese, Portogallo

La Camera di Commercio e dell'Industria tedesco-portoghese (CCILA/AHK) è la più grande camera bilaterale del Portogallo, con più di 1000 membri che includono aziende nel campo dell'industria, del commercio e dei servizi. Questo gruppo comprende i maggiori esportatori del paese. La sua sede centrale si trova a Lisbona, ha una delegazione a Porto, tre Centri di Formazione Professionale, situati a Lisbona, Porto e Portimão. Ha più di 40 dipendenti.

Fa parte di una rete globale con un totale di 120 Camere di Commercio e Industria all'Estero, Rappresentanze e Delegazioni della Repubblica Federale Tedesca in 80 paesi. Il suo obiettivo principale è quello di promuovere e facilitare gli scambi economici tra Portogallo e Germania, sostenere le aziende tedesche che desiderano creare attività e investimenti in Portogallo e le aziende portoghesi che desiderano esportare o stabilire contatti con aziende in Germania.



Workshop sulla qualità "Come garantire una migliore qualità, sistemi di accreditamento e valutazione", Porto, 20-22 marzo 2018

La Formazione Professionale è un'attività promossa e sostenuta dai membri della CCILA/AHK da 35 anni. Per soddisfare le esigenze delle aziende che non potevano assumere personale qualificato per il mercato del lavoro, nel 1983 la CCILA/AHK ha creato il Dipartimento di Formazione Professionale in collaborazione con prestigiose multinazionali tedesche. Nel 2007 questo Dipartimento è stato rinominato DUAL (marchio registrato).

Il team DUAL è composto da collaboratori qualificati in diversi settori: management, ingegneria, lingue e letteratura moderne, scienze sociali, pedagogia e project management, tra gli altri, tutti con diversi anni di esperienza professionale. È iniziata più di 30 anni fa con il supporto di aziende tedesche e portoghesi nella nostra formazione professionale duale.

Fin dall'inizio, tutte le qualifiche sono state ispirate dalla filosofia della formazione professionale duale e dall'istruzione tedesche. Nel 2016, DUAL ha condotto 63 attività di formazione in diversi settori, coinvolgendo circa 1.157 studenti.

PARTNER

Regione Emilia-Romagna, Italia

La Regione Emilia-Romagna è responsabile della Direzione Generale di Economia della Conoscenza, Lavoro e Azienda, con il compito di

- Definire i programmi operativi dell'UE per lo sviluppo sociale ed economico (ad esempio: FSE, EFRD, Iniziative Comunitarie).
- Definire i sistemi di monitoraggio e valutazione dei progetti del FSE.
- Definire le politiche europee e nazionali per lo sviluppo sociale, il miglioramento del mercato del lavoro e i programmi di formazione professionale.

Nel 2010 la Regione Emilia-Romagna ha lanciato la piattaforma educativa "ER-Emilia Romagna Istruzione e Ricerca" seguita dalla Legge Regionale "Regolamento del sistema regionale di istruzione e formazione professionale" adottata nel 2011. L'obiettivo di queste due iniziative è quello di costruire un sistema



Workshop su Attraente "Converti il doppio FP in una scelta intelligente", Valladolid e Burgos, 9-11 ottobre 2019

VET, rivolto ai giovani, altamente qualificato, attraente e inclusivo, per sviluppare un piano più completo che includa l'istruzione post-secondaria.

Ciò si realizza attraverso la creazione di una forte rete tra i fornitori di educazione e formazione professionale per rendere i percorsi formativi condivisi e reversibili. Questo sistema si basa sull'idea che è necessario spingere l'intera comunità ad essere innovativa, attraverso un'azione sistematica e sistemica sulle competenze, per accrescere la capacità di valutare in modo critico e definire i ruoli e le aspettative in un nuovo contesto aperto e per consentire un significativo ampliamento delle aziende che possono operare e competere a livello globale.

Il Piano per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro, la continuità di occupazione, il sostegno e la promozione dell'imprenditorialità è stato creato per rispondere a queste esigenze.

PARTNER

Camera di Commercio Italo-Germanica (AHK), Italia

L'obiettivo della Camera di Commercio Italo-Germanica (AHK Italia) è quello di sostenere le attività economiche tra Germania e Italia. Con circa 700 membri in Germania e in Italia, la Camera di Commercio Italo-Germanica è un'associazione commerciale bilaterale e una piattaforma di networking, che gode di grande considerazione nel contesto politico ed economico di entrambi i paesi.

Nel 2015, AHK Italia ha fondato la società di servizi per la formazione professionale Dual.Concept Srl con l'obiettivo di promuovere la formazione professionale duale in Italia e di sostenere lo sviluppo e l'implementazione di questo sistema nelle aziende italiane. Come risultato di diversi progetti pilota per il sistema duale e per i corsi di formazione dei formatori, questo progetto ha acquisito conoscenze pratiche in campo professionale e accademico.



Sapere utile



PARTNER

IFOA, Italia

IFOA è un Centro di Formazione no profit, nominato dal 1999 come centro nazionale di formazione professionale, con 16 sedi in tutta Italia e 200 dipendenti. Tra i principali centri di formazione privata in Italia, IFOA offre programmi tradizionali e e-learning, post-diploma (EQF 5) e post-laurea (EQF 6 e 7) per giovani disoccupati, nonché formazione permanente, consulenza e assistenza tecnica a privati, aziende ed enti pubblici. Nel 2018 sono state formate 31.524 persone (7.240 apprendisti) con un tasso di inserimento dopo 6/12 mesi dell'81%.

Dal 1993, IFOA è stata attiva in molteplici progetti europei riguardanti l'occupabilità, la mobilità internazionale, l'interculturalità digitale e 4.0, il riconoscimento dell'apprendimento non formale, la cittadinanza attiva e l'apprendimento delle lingue e le reti Europee e Internazionali: Camera di Commercio dell'UE, Rete Europea EfVET, ULIXES (un GEIE che coinvolge agenzie di formazione, college, business school e Camere di Commercio in 10 Stati membri dell'UE CISCO Networking Academy rete per lo sviluppo digitale).

PARTNER

WKO (Organizzazione della Camera di Commercio), Austria

La rappresentanza legale degli interessi delle aziende austriache è gestita dall'Organizzazione della Camera di Commercio. È stata istituita per legge ed è composta dai seguenti organi autonomi: la Camera Federale (Camera Federale dell'Economia Austriaca - WKÖ), 9 camere regionali nelle province federali, Associazioni Commerciali (a livello federale) e Gruppi Commerciali (a livello regionale). Tutte le camere e le Organizzazioni Commerciali sono organismi autonomi di diritto pubblico e rappresentano gli interessi dei loro membri.

Nel campo d'azione trasferito dello Stato sono stati istituiti uffici di apprendistato presso le Camere Regionali. Questi uffici hanno carattere di autorità funzionale e agiscono su delega del Ministero dell'Economia. Gli uffici di apprendistato svolgono, tra l'altro, i seguenti compiti:

- Esame dell'idoneità delle aziende di formazione a fornire una formazione di apprendistato sotto il profilo tematico e del personale; anche in questo caso si parla di "accreditamento delle aziende di formazione" e si svolge con il coinvolgimento delle camere regionali del lavoro.



Visita di studio "Il modello di IFP doppia in Austria" Vienna e Bassa Austria, 6-8 giugno 2018

- Esame, approvazione e registrazione dei contratti di apprendistato registrati.
- Monitoraggio della formazione in apprendistato.
- Fornire un'ampia consulenza agli apprendisti e alle aziende di formazione in tutte le questioni relative all'apprendistato; in questo lavoro sono nuovamente sostenuti dalle camere regionali del lavoro
- Organizzazione e realizzazione dell'esame finale di apprendistato, in particolare la nomina dei presidenti delle commissioni d'esame sulla base di una proposta da richiedere alla Commissione Consultiva Regionale per l'Apprendistato (le commissioni d'esame sono composte da rappresentanti dei partner sociali).
- Emissione dell'attestato d'esame (rilascio del titolo di studio).
- Concedere l'accesso all'elenco delle professioni di apprendistato, al regolamento di formazione e al regolamento d'esame.
- Liquidazione di sussidi e incentivi finanziari per le aziende di formazione

PARTNER

Bildungswerk der Baden- Württembergischen Wirtschaft e.V., Germania

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. è l'organizzazione per l'istruzione e la formazione dei datori di lavoro dello stato del Baden-Württemberg nella Germania sud-occidentale.

Dalla sua fondazione nel 1971, l'istituto di formazione è un partner affidabile e di lunga durata per le aziende e le loro associazioni, per le scuole e le università, nonché per i partner politici e l'amministrazione. Insieme all'Accademia per lo sviluppo del personale e dell'organizzazione e alle nostre due filiali Apontis GmbH e BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH lavoriamo con oltre 600 dipendenti in tre centri di formazione e più di 50 filiali in tutte le regioni del Baden-Württemberg. Offriamo progetti e servizi per diversi gruppi target.

BiWe ha competenze nei seguenti settori:

- Educazione tecnica e scientifica dalla più giovane età fino all'età adulta.
- Orientamento professionale, formazione e perfezionamento professionale (ad esempio, formazione professionale modulare).
- Organizzazione e inserimento nella formazione professionale duale.



Visita di studio "Il modello di IFP doppia in Germania", Friedrichshafen, 26-28 febbraio 2019

- Formazione professionale avanzata, qualificazione e riqualificazione professionale.
- Seminari, corsi e pratica.
- Organizzazione, consulenza e riorganizzazione.
- Assunzione di lavoratori qualificati, nuovo servizio di collocamento e trasferimento.

A livello internazionale, sosteniamo lo sviluppo di strutture nella formazione professionale, la qualificazione professionale e lo sviluppo del personale. Sosteniamo la loro attuazione adattata alla situazione locale. Inoltre, la nostra iniziativa "career-in-bw" tiene conto della crescente carenza di lavoratori qualificati nel polo tecnologico del Baden-Württemberg e della crescente mobilità internazionale di giovani talenti, lavoratori qualificati e manager. La nostra gamma di servizi supporta le aziende nella ricerca e nel reclutamento di personale proveniente da tutto il mondo. Per chi cerca lavoro, mettiamo a disposizione il nostro know-how e le nostre reti, in modo che possano trovare offerte di lavoro nelle aziende del Baden-Württemberg. Forniamo un supporto competente durante l'intero processo di candidatura con una gamma di strumenti collaudati.

Risultati chiave e Consigli

Qualità nella formazione professionale duale

La garanzia della qualità è direttamente collegata ai criteri di apprendimento e alle condizioni di lavoro stabiliti dal Quadro Europeo per la Qualità e l'Efficacia degli Apprendistati. Di seguito sono riportati gli aspetti che sono stati affrontati durante il progetto.

RISULTATI CHIAVE

Criteri 1 e 5.

Accordo scritto e retribuzione e/o compenso

1. **La firma di un contratto di apprendistato specifico con gli apprendisti chiarisce i loro diritti e doveri, nonché l'obiettivo generale della formazione e i suoi contenuti specifici.** La sostanza del contratto scritto tra apprendisti e aziende - in alcuni casi tra apprendisti e fornitori di formazione professionale - rappresenta un'importante opportunità per stabilire contenuti formativi specifici. Fornendo un contratto significativo, questa sicurezza giuridica raggiunge il livello individuale. La dichiarazione scritta deve contenere una descrizione chiara dei compiti e delle condizioni di lavoro dell'apprendista.
2. **Il livello di compensazione per gli apprendisti è legato all'impegno delle aziende e alla qualità della formazione DVET, anche se i costi dovrebbero essere ripartiti tra i datori di lavoro e le autorità pubbliche.** È sia un incentivo per le aziende a considerare il ritorno sull'investimento, sia un indicatore dell'impegno verso il processo di formazione. Occorre tener conto del rapporto tra la legislazione sul salario minimo e lo status di apprendista rispetto ai dipendenti regolari. È importante giungere ad accordi che siano equi sia per i datori di lavoro che per gli apprendisti.

Criterio 2.

Risultati di apprendimento

3. **Offrire una formazione complementare sulle competenze di base e su altre competenze chiave:** ciò è particolarmente importante per garantire la riqualificazione professionale e personale.
4. **Incoraggiare gli apprendisti a partecipare all'organizzazione di attività aziendali** (fiere sulla formazione, eventi di benvenuto per i nuovi apprendisti, gestione di gruppi su Facebook, organizzazione di eventi natalizi, ecc.) **può essere un modo eccellente per imparare e praticare le competenze di base.** Attraverso questo tipo di attività, gli apprendisti hanno l'opportunità di praticare l'autonomia, l'indipendenza e la risoluzione dei problemi in quanto sono totalmente responsabili di queste attività e devono affrontare l'intero processo organizzativo.
5. **I programmi di apprendistato devono avere un buon equilibrio tra sviluppo personale, occupabilità generale e requisiti specifici legati al lavoro.** Essi dovrebbero garantire l'acquisizione di competenze di base, come le lingue, le competenze interpersonali, la comunicazione e l'orientamento dell'apprendista verso l'occupabilità. Entrambe le dimensioni - competenze di base e professionali - non sono tuttavia separate e richiedono uno stretto coordinamento e retroazione tra i fornitori VET e le aziende.
6. **L'inclusione delle competenze digitali nei regolamenti formativi dell'istruzione e formazione professionale duale è fondamentale, soprattutto se si tiene conto delle future esigenze e tendenze del mercato del lavoro** che richiederà risorse umane con un elevato livello di competenze digitali.

7. **Avere programmi flessibili** che consentono di prolungare o ridurre la durata dei programmi fino a 3 anni, a seconda della situazione e dello sviluppo delle competenze dello studente, può essere un fattore importante per il successo dello studente e un buon modo per prevenire l'abbandono precoce.

Critério 3.

Supporto pedagogico

8. **Tutor aziendali preparati, qualificati e impegnati sono di vitale importanza:**

- ▶ Alcuni Stati Membri hanno stabilito quadri di qualità che definiscono i requisiti minimi di competenza dei tutor e la loro cooperazione con gli apprendisti e le scuole. Tuttavia, i formatori in azienda non dovrebbero essere considerati come "insegnanti" che devono passare programmi pedagogici equivalenti a quelli degli insegnanti nelle scuole. Il Gruppo di Lavoro Tematico Europeo sui Formatori nella Formazione Professionale non ha consigliato di avere una qualifica formale come requisito per i formatori/tutor.
- ▶ I tutor in azienda dovrebbero combinare il know-how tecnico con le competenze sociali relative alla creazione di ambienti di apprendimento e alla promozione della motivazione.
- ▶ Il ruolo/responsabilità più importante dei tutor interni all'azienda è legato a questi aspetti:
 - Pianificazione.
 - Organizzazione.
 - Sviluppo dell'apprendimento.
 - Monitoraggio e valutazione.
 - "Saper fare".

I tutor in azienda dovrebbero avere la capacità di:

- ▶ Analizzare e identificare le attività e i compiti inerenti al loro ruolo, che possono essere parte della formazione.
 - ▶ Organizzare i compiti secondo gli obiettivi pedagogici e pianificare le attività e i compiti che l'apprendista deve svolgere in un ordine progressivo di difficoltà per costruire l'apprendimento.
 - ▶ Stabilire processi che registrano il processo di apprendimento e promuovere una cultura del rigore e del compromesso con gli obiettivi di apprendimento che incoraggiano l'autonomia e la responsabilità dell'apprendista.
 - ▶ Guidare e monitorare le attività formative, adattandole alle esigenze dell'apprendimento organizzativo.
 - ▶ Valutare l'apprendimento in base ai risultati attesi e dare un feedback all'apprendista, gestire i conflitti e sviluppare una cultura della capacità di risolvere i problemi con l'apprendista.
9. **La Dual VET svolge un ruolo importante per quanto riguarda l'inclusione sociale dei giovani svantaggiati che spesso non lavorano, non seguono corsi di istruzione o formazione (NEET) e la lotta all'abbandono degli studi e all'abbandono anticipato.** Tuttavia, ciò può comportare costi aggiuntivi per le aziende che offrono gli apprendistati, in particolare per coloro che hanno difficoltà di apprendimento.

Criterio 14.

Garanzia della qualità e monitoraggio degli apprendistati

10. **Età d'inizio degli apprendisti:** i paesi con i programmi più sviluppati coinvolgono gli studenti in una VET duale a 17-18 anni, generalmente quando terminano gli studi secondari. L'esperienza dimostra che in genere è l'età migliore per iniziare questo tipo di programmi.
11. **I sistemi di raccolta dei dati dovrebbero migliorare in futuro in modo da poter effettuare ulteriori analisi per migliorare la qualità dell'apprendistato, in particolare le informazioni che consentono di monitorare i diplomati.** A maggio 2017 la Commissione ha presentato una **raccomandazione sul monitoraggio dei diplomati**⁴, che mira a sapere sistematicamente cosa succede ai diplomati al termine degli studi. La sua logica di fondo è quella di informare e adattare i programmi di apprendimento in modo che offrano le migliori opportunità per l'occupazione futura. L'iniziativa ha lo scopo di guidare le autorità degli Stati Membri a migliorare la qualità e la disponibilità di informazioni su ciò che accade ai loro diplomati. Si veda la relazione sui **sistemi di monitoraggio dei diplomati VET**⁵ pubblicati dalla Commissione.

CONSIGLI

Criterio 1.

Accordo scritto

1. **I profili di competenze attesi, comprese le competenze di base e professionali, di ciascun ciclo di formazione devono essere definiti esplicitamente nell'accordo di apprendistato.**
 - ▶ La formulazione di una regolamentazione vincolante in materia di formazione dovrebbe stabilire un profilo definito di competenze. Queste dovrebbero essere accompagnate da un profilo professionale che specifichi le competenze professionali da insegnare all'apprendista, nonché da un curriculum aziendale.
 - ▶ Sono necessari maggiori sforzi per stabilire formati comunemente accettati che siano utili per gli scopi dell'azienda e dell'apprendista. Una regolamentazione vincolante in materia di formazione, stabilita molto probabilmente dal settore industriale in collaborazione con i partner sociali, dovrebbe prevedere i requisiti.
 - ▶ Oltre alla componente contrattuale, la dichiarazione scritta dovrebbe fungere da strumento di comunicazione tra tutte le parti interessate, vale a dire i responsabili delle politiche in materia di istruzione, i fornitori della VET, le aziende e gli apprendisti.

Criterio 2.

Risultati di apprendimento

2. **Per ogni apprendista dovrebbe essere definita una serie di risultati di apprendimento completa.** Le competenze specifiche legate al lavoro e le competenze chiave dovrebbero essere equilibrate. Dovrebbero sostenere lo sviluppo personale e professionale degli apprendisti.

⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017H1209\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017H1209(01))

⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8073&furtherPubs=yes>

Criterio 3.

Supporto pedagogico

3. **Evitare regolamentazioni, condizioni e burocrazia eccessive per diventare un tutor interno all'azienda:** regolamentare e sovraccaricare le aziende con disposizioni non è il modo adeguato per garantire una formazione di qualità. L'esperienza in diversi paesi dimostra che quando i quadri normativi diventano troppo dettagliati, questo potrebbe diventare un disincentivo per il personale a diventare un tutor interno all'azienda.

Criterio 7.

Garanzia di qualità e monitoraggio degli apprendistati

4. **Stabilire diversi tipi di misure di sostegno destinate ai gruppi svantaggiati per garantire che possano iscriversi e avere successo nella Dual VET:**
 - ▶ Misure di sostegno finanziario: possono essere utilizzate per compensare le aziende per i costi supplementari che possono essere sostenuti per l'inserimento di giovani con esigenze formative specifiche in qualità di apprendisti.
 - ▶ Misure di sostegno non finanziario:
 - Offrire diversi livelli e durata dell'apprendistato con diversi programmi di studio che portano a diversi livelli di qualifica.
 - Adattare gli obiettivi, i programmi di studio, gli approcci pedagogici, i materiali e i metodi di valutazione alle esigenze individuali, con particolare attenzione alle capacità degli studenti. I programmi di coaching o mentoring si sono dimostrati molto efficaci.
 - Fornire una formazione specifica e specializzata ai formatori della scuola dell'istruzione e della formazione professionale, nonché ai formatori e al personale di supporto dell'azienda per garantire che l'apprendistato corrisponda alle capacità dell'apprendista.
 - Stabilire alleanze con organizzazioni specializzate che lavorano con gruppi svantaggiati per contare con il loro sostegno e le loro competenze.

Criterio 11.

Percorsi flessibili e mobilità

5. **Progettare percorsi di istruzione e formazione attraenti che promuovano la permeabilità tra la VET e altri percorsi formativi e di carriera (in particolare l'istruzione universitaria) e che facilitino la mobilità degli apprendisti tra i settori:**
 - ▶ Comprendendo i contenuti formativi relativi alle conoscenze generali e alle competenze trasversali in tutti i programmi di apprendistato.
 - ▶ Stabilendo meccanismi che consentano agli studenti della VET duale di accedere all'istruzione superiore.
 - ▶ Sviluppando modelli di istruzione duale negli studi universitari.
 - ▶ Istituito meccanismi che consentano di convalidare l'apprendimento precedente.
 - ▶ Migliorando la trasparenza e la parità di considerazione, valorizzando i risultati dell'apprendimento associati in un modo paragonabile all'istruzione generale e superiore. Pertanto, un titolo di istruzione generale può essere collocato allo stesso livello di un titolo VET e un titolo VET allo stesso livello di un titolo di istruzione superiore. Ciò può aumentare la parità di considerazione tra la VET e altri percorsi formativi.

Attrattività

RISULTATI CHIAVE

Criterio 10.

Sostegno alle imprese

1. **Il coinvolgimento delle aziende e delle camere di commercio nella progettazione e nella valutazione della VET duale è di vitale importanza.**
 - ▶ Garantisce che le esigenze del mercato del lavoro siano adeguatamente prese in considerazione nella progettazione dei sistemi di istruzione e formazione professionale.
 - ▶ Crea inoltre la responsabilità e l'impegno del sistema da parte dei datori di lavoro. Le aziende non devono essere viste come un'"aggiunta" al sistema, ma come il cuore del sistema.
2. **Un adeguato sostegno finanziario è essenziale per motivare le aziende a investire in apprendistato.**
 - ▶ Le sovvenzioni pubbliche possono contribuire ad aumentare l'offerta di apprendistato. I dati empirici dimostrano che il coinvolgimento delle aziende è legato in modo positivo all'entità dei sussidi spesi per l'apprendistato.
 - ▶ Le sovvenzioni dirette sembrano essere efficaci nell'incoraggiare le aziende ad avviare la formazione di apprendisti, ma non aumentano la domanda di apprendisti nelle aziende che hanno già degli apprendisti.
3. **Le procedure amministrative e burocratiche devono essere sempre chiare e semplici.**
 - ▶ Dovrebbe essere semplice e facile per un'azienda iscrivere un apprendista e/o capire il sistema (le aziende non assumeranno apprendisti, soprattutto le piccole e medie imprese che non dispongono di un dipartimento speciale per le risorse umane).
4. **Fornire un sostegno specifico per affrontare difficoltà o ostacoli specifici incontrati dalle PMI:**
 - ▶ Motivazione del personale nei confronti della propria professione nel caso in cui questa scelta sia stata fatta in giovane età, in particolare con le sfide derivanti dai cambiamenti economici e sociali.
 - ▶ Insegnare le competenze di base e personali. Questa è la parte più difficile per i nuovi apprendisti rispetto alle competenze tecniche legate alla professione o alle competenze digitali.
 - ▶ Fornire formazione sulle normative (sicurezza, igiene, amministrazione, ecc.).
 - ▶ Integrazione dei gruppi vulnerabili (migranti, rom, disabili, ecc.).

Criterio 12.

Orientamento professionale e sensibilizzazione

5. **Il ruolo dei servizi locali di orientamento e consulenza è fondamentale** per garantire che i percorsi di istruzione e formazione siano attraenti e comprensibili per le aziende, i potenziali studenti e le loro famiglie. Ciò deve avvenire in una fase molto precoce, tra i 13 e i 16 anni. Ciò richiede il coinvolgimento di personale specializzato e motivato. Le campagne di promozione e marketing sono utili per completare il lavoro dei servizi di orientamento, ma senza un buon team di persone coinvolte in attività di consulenza e orientamento è difficile ottenere buoni risultati.

6. **Organizzare attività di sensibilizzazione rivolte ai potenziali studenti e alle loro famiglie**, dove possono essere stimolati sulle opportunità che la formazione professionale duale offre per il futuro dei giovani e trasmettere il messaggio che la formazione professionale è un grande percorso di carriera con un tasso di disoccupazione molto basso e buoni stipendi e sviluppo professionale (ad esempio, nelle piccole aziende il percorso verso posizioni di leadership o posizioni dirigenziali è più breve che nelle grandi aziende). Avere una rete di ambasciatori della formazione professionale si è dimostrato molto efficace come mezzo per trasmettere il messaggio.
7. **Le attività di pubbliche relazioni e di prestigio sociale sono necessarie per mostrare i benefici della Dual VET** sia tra le aziende che tra gli studenti e le loro famiglie, prestando particolare attenzione a ciò che può motivare gli studenti e le famiglie a scegliere questa opzione di carriera. Ad esempio, in alcune regioni/paesi le cerimonie di diploma sono molto importanti e i fornitori VET stanno iniziando a celebrarle in un formato simile a quello delle università. Un altro fattore importante è quello di mostrare i modelli di ruolo del caso, in particolare le persone che raggiungono il livello dirigenziale o diventano membri del consiglio di amministrazione di importanti aziende.

CONSIGLI

Criterio 10.

Sostegno alle imprese

1. **Si dovrebbe prendere in considerazione la possibilità di valutare il sostegno finanziario alle aziende**, iniziando con sussidi più elevati per le aziende che assumono per la prima volta apprendisti. Il livello del sussidio per gli apprendisti successivi può quindi essere notevolmente ridotto di anno in anno.
2. **Si dovrebbero prendere in considerazione approcci innovativi per ridurre gli oneri per le PMI.**
 - ▶ L'apprendistato di gruppo dovrebbe essere reso possibile per facilitare la partecipazione delle PMI che non sono in grado di formare l'insieme delle singole competenze degli apprendisti.
 - ▶ Fornire informazioni per cominciare e kit contenenti strumenti che aiutino le PMI.
 - ▶ Servizi coordinati (studenti/PMI).
3. **Attuare iniziative di sostegno specifico per coinvolgere e attrarre le aziende, con azioni specifiche mirate soprattutto alle PMI.**

Questo può aiutare le nuove aziende di formazione con varie formalità e compiti amministrativi per l'attuazione di un apprendistato. Molte aziende, in particolare le PMI senza esperienza di apprendistato, di norma hanno bisogno di un aiuto esterno per i seguenti compiti di base:

- ▶ Accreditamento come azienda di formazione.
- ▶ Identificazione dei bisogni di competenze dell'azienda.
- ▶ Procedure di assunzione.

- ▶ Formazione e istruzione dei formatori interni all'azienda, compresa la preparazione di linee guida per la formazione.
- ▶ Procedure amministrative.
- ▶ Valutazione e certificazione degli apprendisti.

Criterio 12.

Orientamento professionale e sensibilizzazione

4. Istituire e sviluppare servizi di consulenza e orientamento con adeguate risorse finanziarie e umane per svolgere, tra l'altro, i seguenti ruoli:

- ▶ Attività individuali e di gruppo rivolte ai giovani e alle loro famiglie: uno dei loro ruoli principali dovrebbe essere quello di convincere i genitori che la VET duale è un'opzione adeguata che può anche condurre a studi universitari.
- ▶ Consigli ai giovani sull'identificazione dei loro punti di forza e dei loro interessi (vocazione) con consigli individuali, ma anche con test online per aiutarli nella scelta della carriera.
- ▶ Coordinare programmi specifici destinati ai gruppi svantaggiati.
- ▶ Strumenti/attrezzi visivi e interattivi e applicazioni per interagire con gli studenti, se ciò è rivolto a ragazzi e ragazze in professioni in cui vi è una sotto-rappresentazione. (tra i 13 e i 16 anni).
- ▶ Esaminare l'idoneità dell'ente di formazione insieme alla camera di commercio. Questo ufficio potrebbe anche essere incaricato di esaminare e registrare i contratti di apprendistato registrati.
- ▶ Consulenza alle aziende di formazione (ad esempio, consulenza su questioni giuridiche).
- ▶ Consulenza ad apprendisti e insegnanti, in particolare per quanto riguarda gli esami finali di apprendistato e le disposizioni finanziarie.
- ▶ Gestione dei conflitti tra aziende e apprendisti (ad esempio per gli studenti: arrivare in ritardo, dipendenze; all'interno delle aziende: mancanza di una formazione adeguata; "sfruttare" lo studente per compiti che non fanno parte dell'apprendistato).
- ▶ Promuovere la partecipazione dei tirocinanti alle attività di orientamento (fiere, conferenze scolastiche, ecc.): interazione tra pari.
- ▶ Consigliare e sostenere le mobilitazioni internazionali.

5. Implementare attività di pubbliche relazioni che attraggono le aziende e mettono in contatto gli studenti con le aziende, dimostrando che può essere un ottimo percorso per lo sviluppo della carriera in professioni con buoni stipendi:

- ▶ Portale o app online specifico per soddisfare la domanda degli studenti con la domanda delle aziende: per consentire agli studenti di candidarsi per un posto di apprendista e alle aziende di pubblicare il loro posto vacante (simile a LinkedIn).
- ▶ Condivisione di eventi che rendono visibili le buone pratiche.
- ▶ Premio di apprendistato per le aziende.
- ▶ Fiere della formazione e della carriera con particolare attenzione formazione professionale duale.
- ▶ Promuovere e sostenere la partecipazione ai concorsi per le competenze.
- ▶ Campagne che incoraggiano le aziende a fornire o investire sull'istruzione e formazione professionale.

Gestione

RISULTATI CHIAVE

Criterio 8.

Quadro di regolamentazione

1. **Avere un quadro normativo chiaro e inequivocabile è fondamentale per creare condizioni trasparenti e affidabili che consentano alle aziende di impegnarsi nel DVET:**
 - ▶ Sistemi di finanziamento efficaci.
 - ▶ Contenuti curricolari adattati a livello nazionale.
 - ▶ Ruolo chiaro delle aziende all'interno del sistema, nonché strutture e processi che ne garantiscono l'impegno e il coinvolgimento. Le aziende dovrebbero essere realmente responsabili della progettazione della formazione in apprendistato e dovrebbero far parte del processo di assunzione dell'apprendista. Nei paesi/regioni in cui le aziende sono al centro del modello, i programmi di apprendistato sono più efficaci e più apprezzati dalla società.
 - ▶ Varietà di settori e professioni in linea con la domanda del mercato del lavoro (attualmente e in futuro). Raggruppare le diverse professioni della Dual VET secondo i settori industriali permette di essere meglio organizzati e più efficienti.

Criterio 9.

Coinvolgimento delle parti sociali

2. **Investire in iniziative di coordinamento tra gli istituti di istruzione è fondamentale per sviluppare percorsi di istruzione e formazione adeguati e sistematici. Questo investimento può produrre i seguenti risultati:**
 - ▶ Meccanismi di collaborazione tra istituzioni educative per ridurre le ambiguità.
 - ▶ Percorsi interessanti per studenti e aziende.
3. **Il coinvolgimento delle grandi aziende e delle PMI è di vitale importanza:** i fornitori di VET dovrebbero investire nella costruzione di relazioni con i protagonisti globali (aziende presenti in tutto il mondo, riconosciute come leader nel loro segmento di mercato) e anche con i piccoli partecipanti in quanto entrambi offrono diverse opportunità di apprendimento: le aziende più grandi offrono maggiori opportunità per gli studenti e spesso più tempo per studiare durante l'orario di lavoro, mentre nelle aziende più piccole gli studenti hanno l'opportunità di avere più lavoro e più esperienza pratica.
4. **Un buon equilibrio tra le esigenze delle aziende e lo sviluppo professionale dei tirocinanti è importante per l'impegno aziendale:** l'apprendimento basato sul lavoro fornisce un importante trampolino di lancio per l'acquisizione di competenze e l'ingresso nel mondo del lavoro. L'apprendimento legato al lavoro deve essere bilanciato con l'acquisizione di competenze più ampie per la futura occupabilità e lo sviluppo personale. I fornitori di formazione e le aziende, in stretta collaborazione con il governo e le parti sociali, devono garantire che siano in grado di creare un quadro che consenta di offrire agli studenti percorsi formativi motivanti e allo stesso tempo di soddisfare le esigenze delle aziende.

CONSIGLI

Criterio 8.

Quadro di regolamentazione

1. **Stabilire protocolli e strumenti comuni che riducano la burocrazia** è un aspetto importante nello sviluppo di meccanismi di amministrazione.

Criterio 9.

Coinvolgimento delle parti sociali

2. **Garantire che i dipartimenti governativi per l'occupazione, l'istruzione e l'economia cooperino per fare della VET duale una scelta interessante in un percorso di formazione degli studenti e per favorire la transizione dalla scuola al lavoro.**
 - Occorre darsi da fare per garantire che i contenuti della formazione siano aggiornati alle esigenze del mercato del lavoro in termini di competenze. Strutture di governance comuni con cluster industriali, camere di commercio e associazioni imprenditoriali possono essere un modo interessante per adattare gli standard di formazione e mettere in comune le risorse per generare una visione e una voce comuni.
3. **Incoraggiare e promuovere la mobilitazione di fondi pubblici e privati per sviluppare programmi di Dual VET aggiornati e innovativi.**
4. **Relazioni fluide tra le aziende e i fornitori di VET dovrebbero essere incoraggiate e sostenute da meccanismi di feedback reciproci e regolari:** ciò comporta il rispetto del corrispondente profilo di competenze e il riconoscimento reciproco dei rispettivi ruoli, sia da parte degli insegnanti dei centri di formazione che da parte dei formatori interni all'azienda.
5. **Attuare quadri settoriali di qualificazione** dando la priorità ad alcuni settori e coinvolgendo le aziende nell'elaborazione dei programmi.
6. **Investire in attrezzature e tecnologie all'avanguardia:** Ai fornitori di VET dovrebbe essere assegnato un budget annuale per le attrezzature e la tecnologia per garantire che l'apprendimento e la pratica degli studenti nella scuola sia direttamente collegato a ciò che dovranno fare nella pratica nelle aziende. Quando sono necessarie attrezzature supplementari e i fondi sono limitati, una soluzione può essere quella di contare con il sostegno delle aziende nel dare attrezzature o accesso alla tecnologia allo stesso modo o concedere uno sconto per il loro acquisto.

Mobilità

RISULTATI CHIAVE

1. **I partner condividono barriere comuni quando si tratta di promuovere la mobilità internazionale tra gli studenti della formazione professionale:**

Aspetti organizzativi

- ▶ In alcuni casi, non è disponibile alcun finanziamento per coprire i costi di gestione nel paese ospitante per i fornitori di VET coinvolti nelle mobilità: questo aspetto è particolarmente rilevante nella fase iniziale della mobilità, in cui lo studente ha bisogno di una persona di contatto stabile nel paese ospitante.
- ▶ Le procedure amministrative e burocratiche sono generalmente eccessive e con scarso sostegno supplementare.
- ▶ La selezione delle aziende si basa principalmente sui contatti personali degli insegnanti della formazione professionale all'estero.
- ▶ Le difficoltà di trovare aziende in alcuni settori sono spesso insormontabili.
- ▶ L'attuale modello di mobilità professionale in molti paesi si basa sul rapporto diretto tra i fornitori di VET del paese d'origine e le aziende del paese ospitante, un modello che non promuove partenariati strategici, efficienti e sostenibili, in quanto si basa principalmente sugli sforzi personali e sulla volontà dei partecipanti principali.

Contesto personale e socio-economico degli studenti

- ▶ Conoscenze linguistiche degli studenti: gli studenti possono avere un basso livello di inglese e a volte anche più basso di altre lingue che possono essere richieste per potersi adattare ad un ambiente lavorativo.
- ▶ Immaturità degli studenti e famiglie iperprotettive.
- ▶ Rischio di fallimento degli esami per non aver frequentato le lezioni e seguire i corsi nel proprio paese d'origine.

Inconsapevolezza dei diversi modelli di controllo nei paesi dell'ue

- ▶ Scarsa conoscenza delle differenze e delle particolarità dei diversi sistemi.
- ▶ La differenza dei modelli VET non compatibili rende difficile, se non impossibile, il riconoscimento delle competenze/qualificazioni. Di conseguenza, gli studenti possono optare solo per le mobilità legate all'esperienza lavorativa, ma non alla componente educativa/formativa.

2. **L'attuale modello di mobilità degli studenti (3 mesi) si basa sul rapporto diretto tra il fornitore di VET e l'azienda ospitante in un altro paese o regione. In futuro, Castilla y León vorrebbe basarsi su un rapporto di partenariato tra i fornitori di VET basato sulla reciprocità.**

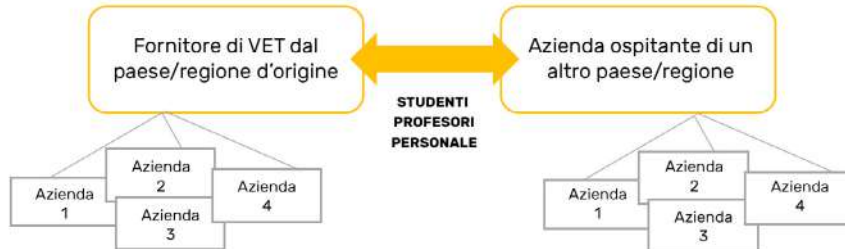
Questo modello richiede che i fornitori di VET rispettino determinate condizioni:

- ▶ I fornitori di VET di entrambi i paesi devono appartenere allo stesso settore.
- ▶ I fornitori di VET di entrambi i paesi devono essere interessati alla mobilità tra i paesi/regioni e avere una certa esperienza in materia di mobilità.
- ▶ I fornitori di VET devono essere interessati all'internazionalizzazione e al rafforzamento dei partenariati strategici con alcuni paesi/regioni.

MODELLO ATTUALE



MODELLO FUTURO



CONSIGLI

1. **Promuovere alleanze settoriali strategiche tra i partner del progetto, dando priorità ai seguenti settori:**
 - ▶ TIC e industria 4.0 (meccanica, mecatronica/robotica)
 - ▶ Artigianato
 - ▶ Commercio e commercio al dettaglio
 - ▶ Industria alimentare
 - ▶ Turismo e settore alberghiero
 - ▶ Amministrazione e gestione
2. **Realizzare esperienze pilota che utilizzano nuove tecnologie per affrontare le barriere linguistiche (per l'inglese e altre lingue).**
3. **Incoraggiare la mobilità degli insegnanti e del personale a rafforzare i partenariati strategici tra i fornitori di VET di diversi paesi, favorendo così una maggiore mobilità degli studenti. Tali mobilità comprendono quanto segue:**
 - ▶ Conoscere fornitori di VET e il suo personale, in particolare i responsabili della mobilità e dei rapporti con le aziende
 - ▶ Conoscere il sistema di istruzione e formazione professionale del paese/regione
 - ▶ Conoscere la cultura e le tradizioni locali
 - ▶ Scoprire le disposizioni locali per l'alloggio
 - ▶ Valutare la possibilità di istituire un programma di monitoraggio tra pari per gli studenti in mobilità
 - ▶ Valutare la possibilità di stabilire un partenariato più forte attraverso un progetto KA2
 - ▶ Incontro con i partecipanti principali:
 - Possibili aziende che ospiteranno gli studenti.
 - Camere di commercio.
 - Organizzazioni specializzate in mobilità.
 - Organizzazioni di volontariato.
 - Uffici nazionali Erasmus+.
 - Centri pubblici per l'impiego.

Esperienze
stimolanti

Austria

QUALITÀ

Monitoraggio dei diplomati

In Austria, a partire dall'anno scolastico 2008/09, Statistics Austria (l'ufficio statistico austriaco), in collaborazione con il Ministero degli Affari Sociali e il Servizio per il Mercato del Lavoro, sta effettuando il "monitoraggio delle carriere occupazionali connesse all'istruzione" ("bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring"). Fornisce informazioni sulle carriere professionali di giovani o giovani adulti che hanno acquisito un titolo di studio formale.

I dettagli su questo progetto sono disponibili in lingua tedesca attraverso questo [link](#)⁶. Di tanto in tanto, c'è anche un'indagine sul monitoraggio dei diplomati degli istituti di ricerca nel campo dell'istruzione.

Introduzione alle competenze digitali nell'istruzione e formazione professionale duale

In vista della crescente digitalizzazione dell'economia, nel 2018 il Ministero ha fissato l'obiettivo di rivedere circa 80 profili professionali DVET. Questa negoziazione rientra nel ruolo della Commissione Consultiva Federale Austriaca per l'Apprendistato. Le aziende che potrebbero avere difficoltà a rispettare le modifiche e le correzioni del regolamento sulla formazione adottate possono rivolgersi agli uffici di tirocinio presso le Camere Regionali per la consulenza e l'assistenza. Gli aspetti digitali che vengono inclusi nella revisione sono, ad esempio, argomenti relativi alla sicurezza e alla gestione dei dati, e-commerce, stampa 3D, gestione della comunicazione digitale e PR.



Il modello Dual VET in Austria "Vienna e Bassa Austria, 6-8 giugno 2018"

ATTRATTIVITÀ

Istituzione di programmi di supporto finanziario

L'Austria ha una serie di possibilità di sovvenzioni pubbliche per gli apprendisti e le aziende di formazione. Tutte le aziende contribuiscono con una piccola percentuale del salario ad un fondo specifico attraverso il sistema fiscale. Attraverso questo fondo, le aziende possono ricevere una serie di servizi di supporto (in particolare sovvenzioni). Ulteriori informazioni sono disponibili all'indirizzo www.lehre-foerdern.at.

Inoltre, vi è anche una sovvenzione da parte del Servizio Pubblico per l'Impiego (AMS). Queste sovvenzioni concesse per scopi specifici sono finanziate dallo stanziamento per le politiche del mercato del lavoro (vedere www.ams.at).

⁶ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/bildungsbezogenes_erwerbskarrieren-

GESTIONE

Coinvolgimento delle parti interessate

L'Austria ha istituito, sulla base di disposizioni di legge, la Commissione Federale per l'Apprendistato, che ha il compito principale di progettare, rivedere e modernizzare le norme in materia di formazione che il Ministero dell'Economia emana per ogni posto di apprendistato e che sono vincolanti per la formazione impartita nelle aziende di formazione. Il regolamento di formazione stabilisce il profilo professionale specifico della rispettiva attività di apprendistato. Il consiglio di amministrazione è composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori (partner sociali), nonché da insegnanti delle scuole professionali part-time cooptati come membri consultivi. Esso sottopone al Ministero dell'economia dichiarazioni e concetti che devono essere presi in considerazione al momento dell'adozione o della modifica dei regolamenti in materia di formazione. Di norma, il ministero approva i suggerimenti del Comitato Consultivo e adotta con decreto il regolamento modificato o nuovo regolamento.

Raggruppamento dei tirocini secondo la struttura camerale

La Camera Federale dell'Economia e le Camere Regionali sono suddivise in sette settori industriali, che servono anche per l'assegnazione dei tirocini:

1. Artigianato e Mestieri.
2. Industria.
3. Commercio.
4. Banche e Assicurazioni.
5. Trasporti e Comunicazioni.
6. Turismo e Tempo Libero.
7. Informazioni e Consulenza.

Questi settori industriali forniscono un collegamento tra la rispettiva camera di commercio e le organizzazioni professionali del settore. Sebbene sia il modo comune di raggruppare i tirocini complessivi, essi possono naturalmente essere assegnati anche alle organizzazioni professionali, sia a livello regionale che federale, in modo che ogni settore sappia il numero attuale e lo sviluppo dei "propri" tirocini. Se necessario, possono essere adottate misure pubblicitarie mirate.

MOBILITÀ

- ▶ Un programma di collaborazione con il Sud della Francia per rafforzare le mobilità in diversi settori, principalmente nel settore alberghiero e della ristorazione e nell'industria della panificazione. Il programma ha organizzato mobilità di 4 settimane in cui una settimana è stata dedicata all'apprendimento della lingua e tre settimane all'apprendimento basato sul lavoro. L'esperienza è stata positiva, anche se ci è voluto del tempo per organizzarla. Circa 10 apprendisti si sono recati nell'altro paese in entrambi i casi. Anche per gli insegnanti e i formatori austriaci e francesi è stato organizzato un programma di circa una settimana nei rispettivi paesi.
- ▶ Un'agenzia specializzata per promuovere la mobilità dei lavoratori qualificati è stata fondata nel 1995 e si chiama (www.ifa.or.at). L'associazione IFA apre due volte all'anno (autunno e primavera) opportunità di mobilità per gli apprendisti austriaci. IFA sta per "Scambio internazionale di giovani lavoratori".
- ▶ Nella provincia della Stiria esiste una notevole rete di scuole professionali part-time per apprendisti per incoraggiare la mobilità degli stessi.

Castilla y León, Spagna

QUALITÀ

Orientamenti su come valutare le competenze nella Dual VET

Nel 2018, la Fondazione Bankia per la Dual VET in collaborazione con la Direzione Generale VET del Dipartimento di Educazione di Castilla y León ha pubblicato un manuale su come valutare le competenze nella formazione professionale duale. Definisce cos'è una competenza professionale, cos'è una qualifica professionale e come monitorare e valutare le competenze degli studenti della VET duale, fornendo criteri e strumenti pratici per la valutazione.

LINK⁶ per consultare e scaricare la pubblicazione:



Workshop sull'attrattiva "Conversione del doppio FP in una scelta intelligente", Valladolid e Burgos, 9-11 ottobre 2019

ATTRATTIVITÀ

Coinvolgimento delle aziende nella progettazione e valutazione della VET duale

Lo scopo della Fondazione Bankia per la VET duale è quello di promuovere la VET duale in Spagna, aumentando il suo prestigio nella società. A tal fine, la Fondazione svolge le seguenti azioni:

- ▶ Promuovere progetti di formazione professionale duale destinati ai giovani che frequentano la scuola dell'obbligo.
- ▶ Collaborare all'attuazione della formazione professionale duale nel sistema educativo.
- ▶ Definire e attuare programmi di formazione professionale duale anche in istituti di ricerca (centri tecnologici, dipartimenti di R&S delle aziende).
- ▶ Collaborare a progetti rivolti a studenti che hanno abbandonato prematuramente il sistema educativo per promuovere il loro ritorno all'istruzione.
- ▶ Promuovere il trasferimento di conoscenze tra istituzioni o centri educativi e aziende.

⁶ <https://www.educa.jcyl.es/fp/es/formacion-profesional-dual/formacion-profesional-dual>

In Castilla y León, la Fondazione ha realizzato le seguenti attività:

- ▶ Prima relazione sulla Specializzazione Produttiva Intelligente in Castilla y Leon.
- ▶ Indagini cliniche negli ospedali pubblici attraverso il programma “Sanec”.
- ▶ Formazione per il commercio estero, Segovia.
- ▶ Formazione competenze digitali, Aranda.
- ▶ Metodologia Lean, Burgos.

GESTIONE

Strumento on-line per la gestione dei programmi di formazione professionale duale

Cicerón Dual è uno strumento web per la gestione della formazione professionale duale progettato dal Governo di Castilla y León:

- ▶ Le aziende partecipano al processo di creazione di apprendistato.
- ▶ I fornitori di formazione professionale sono responsabili della prenotazione del tirocinio e generano il progetto attraverso lo strumento.

[Link⁷](#) dello strumento.

MOBILITÀ

Involvement of stakeholders

- ▶ La regione ha promosso la creazione di un consorzio di scuole per la gestione della mobilità professionale. Nell’ambito di questo consorzio c’è una persona incaricata di occuparsi della parte burocratica/amministrativa.
- ▶ Le scuole promuovono la mobilità degli insegnanti nelle regioni in cui vi è maggiore interesse ad inviare studenti. Durante queste mobilità, gli insegnanti sono incoraggiati a stabilire contatti con le aziende locali.

⁷ <https://www.educa.jcyl.es/fp/es/formacion-profesional-dual/empresas-entidades-promotoras-ciceron-dual>

Emilia-Romagna, Italia

QUALITÀ

Gestione dell'aggiornamento professionale

Il Progetto digITALIA, co-finanziato dal Ministero Federale Tedesco dell'Istruzione e della Ricerca (BMBF), è un progetto biennale (2018-2020) volto a sviluppare e sperimentare modelli di formazione e aggiornamento professionale nei settori chiave dell'Industria 4.0 in Italia, con particolare attenzione alla meccatronica e all'IoT. I suoi principali obiettivi sono:

- ▶ Individuare le esigenze dell'industria manifatturiera italiana in termini di profili e competenze 4.0.
- ▶ Sviluppare modelli pilota di formazione professionale duale che rispondano alle esigenze dell'industria manifatturiera italiana in termini di nuove competenze e profili nell'Industria 4.0, con particolare attenzione alla Meccatronica, all'IoT industriale, alla digitalizzazione e alla fabbrica intelligente.
- ▶ Sviluppare modelli pilota di aggiornamento professionale e riqualifica digitale dei professionisti (sia soft skills che hard skills) come "Industrial IoT Specialists".
- ▶ Scambio di buone pratiche e cooperazione con altre Camere Tedesche in Europa per un possibile trasferimento dei modelli pilota.

ATTRATTIVITÀ

Creazione di un programma di formazione professionale duale nel settore automobilistico

Il progetto "Dual Education System Italy", lanciato nel 2014, è iniziato con un accordo con due aziende del settore automotive, Ducati e Lamborghini. Prevede corsi biennali di scuola-lavoro durante il quarto e quinto anno superiore di due scuole bolognesi.

Gli studenti frequentano 1.400 ore all'anno: 640 presso i centri di formazione aziendale e 736 presso le istituzioni scolastiche. Gli studenti acquisiscono competenze tecniche e professionali altamente qualificate e innovative, con un'esperienza in aziende leader a livello mondiale.

Il progetto VETBUS volto a migliorare le attività di orientamento

VETBUS, lanciato nel 2011, si concentra sulle attività di orientamento per gli studenti e le loro famiglie nella scelta del giusto percorso formativo, in particolare le scuole professionali in linea con le esigenze del mercato e le competenze richieste dalle aziende. Coinvolge non solo i giovani studenti ma anche i loro genitori/famiglie, per la loro importanza nell'elezione del futuro percorso formativo dello studente.

Sulla base di questa esperienza, è stato istituito un progetto di scambio di buone norme con il sostegno di Erasmus+, incentrato sul miglioramento dell'interesse e dell'immagine dell'istruzione e della formazione professionale, nonché sulla creazione di partenariati locali efficaci tra i partecipanti principali dell'istruzione e della formazione, le autorità pubbliche, le aziende e i partner sociali.

Alcune delle pratiche ispiratrici individuate nel progetto VETBUS sono "El Baúl del Estudiante" dalla Spagna, "Fashion and Design Skills" dalla Romania o il "Sectoral Council for Competence" dalla Polonia.

Il progetto SET-APP per il coinvolgimento delle aziende

Questo progetto, condotto da IFOA in collaborazione con Unioncamera Emilia-Romagna e altri partner internazionali, è stato realizzato tra il 2016 e il 2018 con l'obiettivo di sviluppare un ambiente im-

prenditoriale di sostegno, offrendo assistenza pratica alle PMI, coinvolgendo camere di commercio, organizzazioni dei datori di lavoro e sindacati, federazioni settoriali, fornitori di VET e servizi pubblici per l'impiego.

Il progetto ha sviluppato:

- ▶ Una serie di accordi locali a favore dell'apprendistato tra le parti interessate, tra cui l'impegno a promuovere la Dual VET e la riduzione della burocrazia per la sua attuazione in ogni regione partecipante.
- ▶ Una serie di materiale formativo per favorire l'impegno delle PMI nell'apprendistato, comprese le linee guida per i tutor in azienda, video online con le testimonianze degli ex partecipanti alla Dual VET, ecc. (tutti accessibili attraverso [la sezione dedicata del sito web](#)⁹).
- ▶ Una piattaforma web per dare visibilità alle aziende che desiderano formare e assumere apprendisti.
- ▶ Una serie di eventi promozionali, attività e premi per aziende e apprendisti, per coinvolgere le PMI nell'utilizzo dell'apprendistato.

Il progetto ha coperto tutti i settori in Italia, focalizzato in due settori specifici in Francia, e concentrato in Austria e Germania in quelli in cui era richiesta una maggiore sensibilizzazione da parte di studenti che non richiedevano formazione professionale duale.

GESTIONE

Coinvolgimento delle parti interessate

La struttura regionale per l'istruzione e la ricerca si basa sulla cooperazione interistituzionale e sull'integrazione tra gli enti di formazione e le aziende.

Due iniziative sono da evidenziare:

- ▶ Sistema di Istruzione e Formazione professionale - Education and Vocational Training - (EaVT): si rivolge ai giovani che abbandonano la scuola secondaria di primo grado. Il sistema attua diversi modelli di apprendimento per l'inclusione senza discriminazioni, ampliando così le opportunità e le prospettive per i giovani. Esso offre agli studenti molto giovani nuove opportunità di formazione che consentono loro di ottenere qualifiche professionali in un corso triennale o un diploma professionale in un corso quadriennale. La Regione ha finanziato diverse iniziative volte a prevenire l'abbandono scolastico o esperienze di VET per i giovani tra i 18-24 anni.
- ▶ Occupazione e competenze: la Regione finanzia percorsi personalizzati, in collaborazione con le aziende, costituiti da diverse azioni, quali l'orientamento, l'apprendimento in aula e sul posto di lavoro e l'assistenza all'inserimento lavorativo. Queste opportunità sono strutturate anche come risposta a situazioni di crisi aziendale o settoriale, come la crisi del settore edile. Ciò comprende i tirocini e gli apprendistati. La Regione ha scelto i contratti di apprendistato, per il loro notevole valore educativo, come il modo migliore per favorire l'ingresso dei giovani altamente qualificati nel mercato del lavoro. Esistono tre forme diverse: l'apprendistato per le qualifiche, l'apprendistato a fini professionali e l'apprendistato nell'istruzione superiore e nella ricerca. La Regione sostiene i contratti di apprendistato che consentono ai giovani di ottenere una qua-

⁸ <http://www.projectsetapp.eu/about-the-project/>

⁹ <http://www.projectsetapp.eu/activities-and-outcomes/>

lifica mentre lavorano: da una qualifica professionale a un diploma, laurea, master e dottorato di ricerca. Il vantaggio è doppio: i giovani sono assistiti nell'acquisizione di ulteriori qualifiche, anche al più alto livello accademico, e le competenze strategiche per l'innovazione raggiungono le PMI.

MOBILITÀ

- ▶ L'Emilia-Romagna è stata partner promotore del progetto sperimentale <http://www.imovenetwork.org>, una piattaforma di camere di commercio, scuole di formazione professionale, università, amministrazione regionale che mira a rafforzare la collaborazione a lungo termine per favorire la mobilità dei suoi membri (ad esempio, IFOA è un membro). Il progetto si basa sulla reciprocità di mobilità tra i partner (se un'organizzazione riceve due studenti, può inviare due studenti in cambio). Questa rete è aperta alla registrazione di nuovi membri. Quando diventi membro devi accettare di condividere il tuo database di contatti con i suoi membri. Il progetto è collegato anche al sistema EURES.

Punti di forza di questa Piattaforma:

- Incoraggia la collaborazione tra i fornitori di VET e le scuole che fungono da punto di contatto per gli studenti. Ogni scuola ha un punto di contatto per le mobilità che sostengono gli studenti nella fase iniziale della mobilità.
- Facilita i contatti con le aziende attraverso i contatti fornitore di VET/scuola.
- Poiché si basa sulla reciprocità, i costi non coperti dal finanziamento Erasmus vengono rimborsati.
- Rafforza inoltre le relazioni commerciali (politiche industriali) con i paesi che partecipano a questa rete.

Germania

QUALITÀ

Promuovere l'accesso degli studenti svantaggiati nella Dual VET

Stiftung Liebenau è una fondazione specializzata nella promozione dell'istruzione e della formazione di giovani con esigenze specifiche in un ambiente di lavoro reale. Gestiscono una scuola professionale e collaborano con aziende del mercato tradizionale per offrire dieci diverse professioni dell'artigianato, del commercio al dettaglio e del settore alberghiero (ristorazione, informatica, falegnameria, agricoltura, giardinaggio, ecc.)

Offrono un apprendistato su misura di 52 professioni riconosciute per giovani con esigenze particolari di età compresa tra i 16 e i 18 anni. Inoltre, la scuola dispone di un team di insegnanti specializzati nella formazione di studenti con esigenze speciali.

Questo modello ha dato buoni risultati: dei 400 apprendisti che insegnano ogni anno, circa il 70% trova lavoro al termine degli studi. I fattori di successo di questa esperienza si basano sui seguenti aspetti:

- ▶ Apprendere le competenze lavorative e le abilità di base: la scuola combina l'apprendimento scolastico con l'apprendimento pratico in un laboratorio circostante. Il primo anno la formazione si svolge presso la sede della scuola, mentre il secondo anno la formazione si svolge all'interno delle aziende con le quali sono convenzionati. Gli studenti del terzo anno hanno l'opportunità di realizzare l'esperienza di lavoro all'interno di un'azienda tradizionale.
- ▶ Lavorare in collaborazione con i servizi per l'impiego: gli studenti sono indirizzati dai servizi per l'impiego.
- ▶ Coinvolgimento di personale specializzato e formato: tutti gli insegnanti hanno effettuato una formazione specializzata per insegnare a studenti con esigenze speciali e sostenere gli studenti sulla base di un approccio e di una metodologia di coaching/mentoring. La scuola dispone inoltre di un servizio specializzato per rispondere a specifiche esigenze psicologiche.
- ▶ Rispettare gli stessi standard educativi con sufficiente flessibilità per adattare l'apprendimento alle esigenze degli studenti (questi adattamenti vanno spesso verso un approccio più pratico).
- ▶ Fornire soluzioni di alloggio per gli studenti che non provengono dalla zona per sostenere e promuovere una vita indipendente.



Visita di studio "Il modello di IFP doppia in Germania", Friedrichshafen, 26-28 febbraio 2019

ATTRATTIVITÀ

Creazione e gestione di servizi di consulenza e di supporto all'orientamento

In Germania, le agenzie di collocamento hanno un servizio di consulenza professionale che offrono da oltre 40 anni con 4 funzioni principali: 1) informazione e orientamento; 2) consulenza; 3) collocamento; 4) assistenza.

Questi servizi offrono:

- ▶ Lezioni su “pianificare il mio futuro professionale” a scuola.
- ▶ Visite all'ufficio informazioni sul lavoro (BIZ) con le classi scolastiche.
- ▶ Conversazioni faccia a faccia con gli alunni (e genitori) a scuola e nell'agenzia.
- ▶ Offerte di formazione professionale dalla piattaforma di lavoro BA (Jobboerse).
- ▶ Partecipazione del servizio alla formazione / fiere del lavoro.
- ▶ Servizi speciali per le disabilità fisiche o di apprendimento.
- ▶ Programmi di sostegno (ad esempio coaching, assistenza, stage a lungo termine).

I fattori di successo di questa esperienza si basano sui seguenti aspetti:

- ▶ Avere un contatto diretto con gli studenti e le loro famiglie in giovane età.
- ▶ Favorire la partecipazione dei tirocinanti alle attività di orientamento (fiere, conferenze scolastiche, ecc.).
- ▶ Coinvolgere i genitori nelle attività di consulenza.
- ▶ Svolgere attività in cui i giovani possono identificare la loro vocazione, i loro punti di forza e i loro interessi, aiutandoli nella scelta professionale attraverso consigli individuali, ma anche con test online.
- ▶ Adattare i programmi ai giovani con disabilità fisiche o di apprendimento o con bisogni speciali.
- ▶ Utilizzare strumenti/attrezzi visivi e interattivi per connettersi con gli studenti.
- ▶ Favorire l'esperienza di stage (pochi giorni) in azienda per conoscere le professioni. Se questo è rivolto a ragazzi e ragazze in professioni dove c'è una sottorappresentazione (tra i 13 e i 16 anni).
- ▶ Combinare le attività di gruppo nelle scuole con una consulenza individuale.
- ▶ Convincere gli studenti bravi che la Dual VET è un buon percorso formativo e professionale.

GESTIONE

Mobilizzazione di finanziamenti privati e pubblici

La VET Provider Elektronikschule ha condotto un progetto in cui i giovani talenti possono imparare le tecnologie del futuro nella pratica. Un sistema di formazione industria 4.0 sponsorizzato dal Baden-Württemberg, dal distretto del Lago di Costanza e da diversi partner industriali (1,1 milioni) è stato progettato dagli insegnanti della scuola con il sostegno delle aziende. Il Baden-Württemberg sponsorizza 16 diversi i-learnfabrics con 6,8 milioni di euro per preparare specialisti e personale giovane alle esigenze della digitalizzazione.

Wenglor - partner of the 'iLernfabrik 4.0' Electronics School Tettang: <https://www.youtube.com/watch?v=qADUxPwFEmg&feature=youtu.be>

MOBILITÀ

- ▶ Il progetto “Go for Europe”¹⁰ prevede una serie di tirocini nel Baden-Württemberg per un periodo da due a quattro settimane.
- ▶ Ad ogni studente viene sempre assegnato un tutor locale per garantire il successo della mobilità. Questo tutor non proviene dall’azienda che ospita gli studenti. L’esperienza precedente ha dimostrato che mettere in contatto gli studenti direttamente con l’azienda non è stato efficace.
- ▶ **Imove**¹¹: è un’iniziativa del Ministero Federale Tedesco per l’Istruzione e la Ricerca (BMBF) e fa parte della divisione internazionale dell’Istituto Federale per l’Istruzione e la Formazione Professionale (BIBB) nella Città Federale di Bonn. Il loro obiettivo è quello di promuovere la collaborazione internazionale e l’avvio di rapporti di cooperazione e relazioni commerciali nel campo della formazione professionale e della formazione continua.

¹⁰ <http://www.goforeurope.de/internship-in-germany/>

¹¹ https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_international/hs.xsl/about_imove.htm

Portogallo

QUALITÀ

Monitoraggio dei diplomati

In Portogallo, l'IEFP dispone di un meccanismo che valuta l'impatto delle misure di occupazione e di formazione sull'occupabilità degli iscritti sei mesi dopo il loro completamento. Questo è un obiettivo dell'Istituto, che nel 2016 è stato superato, con un tasso di realizzazione del 105,5%.

L'IEFP misura la percentuale di tirocinanti che hanno aumentato le loro competenze attraverso la certificazione della formazione professionale con i seguenti indicatori:

- ▶ Tirocinanti certificati in misure di lunga durata.
- ▶ % di tirocinanti in formazione modulare.

Garanzia di qualità

L'attuazione dei sistemi di garanzia di qualità da parte della rete di scuole professionali è un impegno strategico assunto a livello nazionale, come risultato degli impegni assunti dal Portogallo nell'ambito del quadro di partenariato istituito in Portogallo 2020. Dovrebbe essere allineato con il Quadro Europeo di Riferimento per la Garanzia di qualità dell'Istruzione e della Formazione Professionale (EQAVET).

Il decreto legge n. 92/2014 instaura il quadro giuridico per le scuole professionali, che stabilisce che le scuole professionali devono implementare sistemi di garanzia della qualità in linea con il quadro EQAVET.

D'altro canto, l'implementazione dei sistemi di garanzia della qualità EQAVET è un criterio di valutazione per la definizione della rete di rifornimento formativo a partire dal ciclo 2017/2018.

Formazione dei Tutor e Tutor Insegnanti

Considerando le particolari condizioni e caratteristiche della formazione in un ambiente di lavoro, l'IEFP ha creato il **Quadro di Riferimento per la Formazione dei Tutor** con l'obiettivo di qualificare i tutor garantendo che acquisiscano effettivamente le conoscenze e le competenze necessarie per sostenere, sviluppare e valutare l'attività di formazione, portando avanti i tirocinanti e per contribuire alla loro integrazione e apprendimento.

Apprendistato Strategia di Valorizzazione dell'Apprendistato

Nell'ambito della Strategia di Valorizzazione dell'Apprendistato dell'IEFP, è in corso un progetto pilota "**L'Istruzione dà lavoro**", che mira a realizzare una serie di azioni formative in collaborazione con alcuni enti di formazione e associazioni imprenditoriali di riferimento, introducendo aspetti innovativi nello sviluppo dei corsi di apprendimento e contribuendo ad una maggiore visibilità e attrattiva di questi corsi tra la società civile, i giovani, le famiglie e le aziende.

Questa esperienza si concentra su un maggiore coinvolgimento delle aziende nel processo formativo dei giovani e nella creazione di meccanismi per migliorare la loro occupabilità e quindi mira a sperimentare soluzioni innovative nell'organizzazione e nello sviluppo di questi corsi, rafforzando l'articolazione con le aziende e il mercato del lavoro, e si basa sui seguenti principi:

- ▶ Flessibilità dell'offerta formativa: adeguamento del piano curricolare alle esigenze delle aziende, consentendo una maggiore flessibilità nell'organizzazione di periodi di formazione corrispondenti alla formazione teorico/tecnologica e alla formazione pratica in ambito lavorativo.

- ▶ Borsa di studio per la Formazione Pratica nel Contesto Lavorativo: le aziende concedono una sovvenzione di 300€ ai tirocinanti durante il terzo periodo di formazione pratica in un contesto lavorativo e che dovrebbe integrare la borsa di studio per i tirocinanti prevista da questa modalità.
- ▶ Impegno per l'occupabilità - garanzia di occupabilità ad almeno l'80% dei tirocinanti che completano con successo la formazione.

L'attuazione delle azioni formative da sviluppare avviene in partnership con enti formativi e associazioni imprenditoriali di riferimento, con cui verrà sottoscritto un accordo di cooperazione.

ATTRATTIVITÀ

Rete di Partner di Eccellenza per l'Apprendistato

La Rete dei Partner di Eccellenza per l'Apprendistato rilascia un attestato di riconoscimento alle organizzazioni che offrono formazione pratica in ambienti di lavoro di alta qualità secondo la struttura dei programmi di apprendistato, promuovendo:

- ▶ La visibilità e il riconoscimento pubblico delle aziende e dei datori di lavoro che investono nelle qualifiche dei giovani e nella loro occupabilità.
- ▶ Le buone pratiche degli enti che sostengono la formazione alternata, riconoscendole come spazi dinamici e integrati di formazione e qualificazione.
- ▶ Immagine della marca che certifica la qualità del lavoro svolto dagli enti che sostengono la formazione alternata e sensibilizzano le aziende e gli altri datori di lavoro sulla necessità di investire nella formazione.

I campioni nazionali si candidano per partecipare ai Campionati Europei e Mondiali delle Professioni, organizzati rispettivamente da WorldSkills Europe e WorldSkills International.

GESTIONE

In Portogallo si assiste ad una diversificazione e consolidamento dell'offerta di formazione duale, con lo sviluppo di nuove qualifiche e l'aggiornamento di quelle esistenti, tenendo conto delle esigenze del mercato del lavoro e del principio di diversificazione dell'offerta previsto nell'ambito del Sistema Nazionale delle Qualifiche attraverso i Consigli Settoriali per le Qualifiche (CSQ). C'è un cospicuo investimento pubblico nella modalità di Formazione dei Corsi di Apprendistato, sviluppata dall'IEFP.

Nel 2013 è stato istituito un Memorandum d'Intesa tra la Repubblica Portoghese e la Repubblica Federale della Germania con l'obiettivo di rafforzare e sviluppare un quadro di cooperazione per sviluppare il mercato del lavoro e rafforzare il mercato del lavoro qualificato.

Nel 2017, l'IEFP, I.P., in collaborazione con l'Agenzia Nazionale per la Qualificazione Professionale e con il sostegno dei partner tedeschi - l'Istituto Federale per l'Istruzione e la Formazione Professionale (BIBB) e l'Ufficio Tedesco per la Cooperazione Internazionale in materia di Istruzione e Formazione Professionale (GOVET) - ha definito come sviluppare una serie di attività nell'ambito della Formazione Professionale duale, strutturata su 4 assi principali:

1. Corso di istruzione-formazione dei partecipanti alla Dual VET.
2. Maggiore partecipazione e impegno dei partner sociali nello sviluppo di quadri di istruzione e formazione.
3. Studente/apprendista dello scambio (mobilità) della Dual VET tra Portogallo e Germania.

4. Condivisione delle conoscenze attraverso Visite di Studio/Laboratorio sul Riconoscimento, Convalida e Certificazione delle Competenze.

MOBILITÀ

Ci sono diverse agenzie, che fanno da intermediarie, che assistono nel processo di accoglienza gli studenti con la mobilità. Nell'ambito del Programma Erasmus+, l'IEFP ha preparato una domanda di mobilità internazionale, in un contesto lavorativo, per i tirocinanti dei Centri di Gestione Diretta e del Personale.

Questo progetto dovrebbe contribuire a vari obiettivi, alcuni dei quali direttamente connessi al VET: sostenere i tirocinanti nello sviluppo delle loro capacità personali;

- ▶ Sostenere lo sviluppo professionale e l'occupabilità dei tirocinanti IEFP.
- ▶ Promuovere l'interesse della Formazione Professionale a certificazione duale (tirocini).
- ▶ Promuovere, dopo tre candidature successive, il conseguimento da parte dell'IEFP della "Carta di Mobilità del VET".
- ▶ Aumentare il coinvolgimento dei membri del Consiglio Consultivo dei Centri nella diffusione delle attività e nel miglioramento dell'interesse del VET.
- ▶ Promuovere la creazione di reti di mobilità durature e la diffusione di buone norme di Formazione Professionale.

Risultati e impatto del progetto

Per la valutazione dei risultati e dell'impatto del progetto, si rimanda alla versione inglese della presente relazione ([link](#)).

Bibliografia e documenti pertinenti

Bertelsmann Foundation, 2016, *Manual of tutors of companies in DVET*.

CEDEFOP, 2016, *Governance and Financing of Apprenticeships. Research paper; No 53*.

CEDEFOP, 2018, *Skills forecast: trends and challenges to 2030*"

CEDEFOP 2016, *Teachers and trainers' professional development*

Dualvet project, *Training company trainers on transversal skills - Practical guide*.

Eurofound, 2018, *Adaptation of national apprenticeship systems to advanced manufacturing*

European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2013, *20 Key Factors for Successful Vocational Education and Training*

European Commission, 2018, *Council Recommendation on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships*

European Commission, 2018, *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*.

European Commission, 2012, *Using ECVET for Geographical Mobility (2012) Part II of the ECVET Users' Guide - Revised version including key points for quality assurance*

European Council, 2017, *Recommendation of 20 November 2017 on tracking graduates [COM249/2017]*

OECD, 2019, *Policy Reviews of Vocational Education and Training (VET) and Adult Learning*.



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



U M S E R V I Ç O

