

GUIDA DI BUONE PRATICHE NELLA GESTIONE DEI TIROCINI CURRICULARI

Del progetto Erasmus+ 2017-1-ES01-KA202-038452

Migliorare la Gestione
dei Tirocini Curriculari

IMWEP Erasmus+
Improvements in the Management of Work Experience Placements



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea



GUIDA DI BUONE PRATICHE NELLA GESTIONE DEI TIROCINI CURRICULARI

Progetto Erasmus+ 2017-1-ES01-KA202-038452

“PIANO DI MIGLIORAMENTO PER LA GESTIONE DEI TIROCINI CURRICULARI”

Le attività di formazione in azienda, in particolare il tirocinio curricolare, sono una parte essenziale del processo di apprendimento degli studenti europei inseriti in percorsi di formazione professionale e di formazione duale. Queste attività sono sempre più svolte all'estero, all'interno dell'UE. Per questo motivo, è utile mettere a confronto i diversi aspetti dell'attività (durate dei periodi di formazione, tipologia e contenuti degli accordi tra aziende e istituzioni educative, modalità e criteri per la selezione delle aziende, coordinamento tra tutor formativi e aziendali, ecc.) per poter attivare processi di miglioramento. Vi è grande preoccupazione in Europa per gli alti tassi di disoccupazione dei giovani (tasso medio oltre 20%), per questo diventa importante confrontare le esperienze dei diversi paesi per migliorare il funzionamento della IeFP, innalzare il livello di qualificazione degli studenti e la loro successiva occupabilità.

Il progetto "Improvements in the Management of the Work Experience Placements" (Miglioramenti nella gestione dei tirocini curricolari in impresa) ha l'obiettivo proprio quello di migliorare le pratiche di gestione dei tirocini curricolari nei paesi delle tre organizzazioni partner del Progetto e nell'Unione in generale. Ciò contribuirà ad aumentare la qualità e il prestigio socioeducativo della IeFP, nonché il numero di studenti che vi accederanno.

I tre partner presentano profili ben distinti, ma allo stesso tempo complementari e un interesse comune: migliorare i tirocini in Europa.

- **USIE, Unione degli Ispettori-Spagna.** L'ispettorato dell'istruzione è l'ente preposto da un lato alla supervisione e valutazione della gestione dell'Istruzione e Formazione Professionale e della formazione duale, e dall'altro è interlocutore dell'amministrazione, della comunità educativa e delle aziende.
- **KAIROS Europe Ltd.-UK.** Società specializzata nell'organizzazione di tirocini nel Regno Unito. Ricerca le aziende, controlla il processo di insegnamento-apprendimento, è responsabile del tutoraggio dello studente. Per questo motivo, questa istituzione ha un'expertise specifica in questo ambito.
- **Scuola Centrale Formazione (SCF)-Italia.** Organizzazione senza fini di lucro che comprende entità responsabili di un centinaio di centri di formazione professionale che operano con i giovani, inclusi giovani con disabilità, inseriti in percorsi di istruzione e formazione anche duali che includono tutti i periodi di tirocinio curricolare in azienda.

I partner hanno condiviso molte tematiche nel campo dell'istruzione e del lavoro e sono andati a coinvolgere nel progetto una pluralità di istituzioni di formazione professionale e formazione duale nonché imprese dei loro tre paesi.

Il progetto, della durata di 15 mesi, ha previsto una fase preliminare e 4 fasi di sviluppo; vi hanno lavorato, secondo un approccio collaborativo, 3 gruppi di lavoro nazionali e 3 gruppi transnazionali,





ciascuno con le proprie responsabilità, sotto la supervisione di un coordinatore.

Nell'arco del progetto, sono state svolte 30 attività, secondo il calendario e il Piano della Qualità approvati, rispettando una prospettiva multidisciplinare, un lavoro cooperativo e accordi consensuali.

La finalità e gli obiettivi del progetto sono stati direttamente correlati alle attività previste e in accordo con la metodologia progettata:

- 1. Diagnosi basata su prove (registri, sondaggi ...).*
- 2. Analisi dei dati ottenuti per rilevare punti di forza e di criticità delle diverse pratiche, con l'obiettivo di elaborare il prodotto finale:*
 - La Guida alle buone pratiche della gestione dei tirocini curricolari in Europa.*
 - Raccomandazioni politiche ed amministrative per i decisori, le autorità educative ed imprenditoriali al fine di aumentare la qualità dell'Istruzione e Formazione Professionale ed, in ultima analisi, l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.*

Per questo sono stati effettuati tre incontri transnazionali ed un'attività congiunta di formazione, a cui hanno partecipato i membri dei gruppi nazionali di lavoro, oltre a formatori/docenti selezionati in ciascun paese.

Le attività di diffusione e l'impatto hanno avuto e continueranno ad avere come beneficiari i membri dei partner, così come le comunità educative ed imprenditoriali, le autorità nazionali e regionali e gli altri agenti sociali. L'impatto può essere misurato con il numero di persone raggiunte dalle varie attività dei partner durante tutto il progetto, quali: aziende ed istituzioni visitate nei tre paesi; interviste ai diversi interlocutori dei tirocini, sessioni formative, partecipanti alla Conferenza finale di progetto, svolta in Spagna ad ottobre 2018 (oltre 250). Inoltre, si sono tenuti incontri con tecnici o persone rilevanti di ogni paese. È stato creato un blog specifico: <https://imweperasmusk202.wordpress.com/> un logo e web e social network sono stati utilizzati dai partner (Twitter e Facebook, soprattutto).

La disseminazione e la sostenibilità del Progetto sono state portate avanti e continueranno con attività di partecipazione (incontri / seminari con istituzioni e aziende, interviste a funzionari politici e del lavoro, ecc.), Evidenziando l'Incontro Finale, che si è svolto in Spagna, il Blog specifico del Progetto e le reti e i social network di ciascun partner.

Il successo del progetto sarà correlato all'impatto ottenuto applicando la Guida delle buone pratiche da parte delle istituzioni e delle imprese e le Raccomandazioni politiche e amministrative attraverso modifiche legislative e procedurali nei campi del lavoro e dell'istruzione.





INDICE

0.- Riguardo a noi	4
1.- Introduzione.....	7
2.- Sistemi formativi a confronto.	13
3.- Educazione e formazione professionale in Spagna, Italia e Regno Unito.....	14
4.- Analisi di protocolli e procedure di aziende ed enti educativi in Spagna, Italia e Regno Unito per la gestione dei tirocini curriculari nella leFP ed istruzione secondaria.	26
5.- Analisi e confronto dei diversi ruoli di ispettori, tutor formativi e tutor aziendali nella gestione dei tirocini curriculari nei tre paesi partner.....	35
6.- Analisi dell'intervento di altri agenti sociali (sindacati, camere di commercio, ecc.) e/o delle amministrazioni nella gestione dei tirocini curriculari in Spagna, Italia e Regno Unito.....	42
7.- Descrizione dei sistemi di valutazione e certificazione per stabilire un Confronto.....	44
8.- Analisi delle possibili necessità degli studenti con bisogni educativi speciali nel corso del tirocinio curriculare in Spagna, Italia e Regno Unito.	50
9.- Analisi delle risorse materiali, umane ed economiche nella gestione dei tirocini curriculari in Spagna, Italia e Regno Unito.....	57
10.- Il contributo dei tirocini curriculari alla promozione della dimensione europea, al miglioramento delle competenze digitali e quelle delle lingue straniere	61
11.- Buone pratiche nella gestione dei tirocini curriculari in Spagna, Italia e Regno Unito.	67
12.- Proposte / suggerimenti per migliorare la gestione dei tirocini curriculari in Spagna, Italia e Regno Unito.....	73
13.- Considerazioni sulla gestione dei tirocini curriculari.	84
14.- Allegati:.....	91
14.- Annexes:	
14.1. Tabella comparativa della gestione dei tirocini curriculari in Spagna, Regno Unito e Italia. 92	
14.2. Tabella comparativa della documentazione necessaria per la gestione dei tirocini curriculari in Italia e Spagna.....	95
14.3. Analisi della situazione attuale del mercato del lavoro.	99
14.4 Risultati dei questionari relativi dei tirocini curriculari inviati a centri di formazione professionale, studenti e aziende in Spagna, Italia e Regno Unito.....	120
15.- Bibliografia	157





O

RIGUARDO A NOI

USIE. COORDINATORE DELL'ORGANIZZAZIONE

L'USIE (Unione Sindical de Inspectores de Educación) è l'unica esistente Ispettorato dell'Istruzione in Spagna (organizzazione a livello statale). È stato fondato nel 1978 ed è registrato presso il Ministero del Lavoro. I soci includono ispettori dell'istruzione provenienti da tutto il territorio spagnolo, il che significa che gli ispettori sono impiegati statali che lavorano per lo stato all'interno delle proprie amministrazioni regionali. Ogni membro partecipa all'organizzazione attraverso le proprie autorità regionali (assemblee e comitati), assemblee annuali e comitati esecutivi. Attraverso queste assemblee l'amministrazione dell'USI è regolata e supervisionata.

È un'entità senza scopo di lucro che mira a difendere gli interessi professionali degli ispettori, la loro rappresentanza all'interno delle pubbliche amministrazioni e altre agenzie sociali, il loro sviluppo professionale e la consulenza. L'USIE ha un programma di formazione specifico che può essere condotto sul posto o online. Per fare ciò, l'organizzazione riunisce congressi e seminari annuali con il Ministero della Pubblica Istruzione e l'aiuto dei governi regionali. Inoltre, conta con un Campus virtuale che è promosso attraverso un accordo con l'Università Internazionale della Rioja (UNIR).

Inoltre, questa organizzazione non solo difende gli interessi dei suoi associati, ma conta anche con due dei suoi canali di comunicazione: la rivista digitale "Supervisión 21" (pubblicata ogni tre mesi e di libero accesso) e una rivista stampata annuale chiamata "Educa" Nova", attraverso cui vengono divulgati articoli scientifici e di opinione, bibliografia pertinente, informazioni professionali e dell'Unione.

L'USIE crede fermamente nell'educazione su scala europea e considera quindi essenziale il coinvolgimento degli ispettori dell'istruzione nei progetti europei.

Negli ultimi anni, abbiamo partecipato a un "Museo scolastico: una strategia inclusiva" Comenius Regio e un progetto KA1 denominato "Ispettorato dell'istruzione e formazione professionale in Europa". Durante l'anno accademico 2017-18 USIE ha avviato il progetto: "Miglioramenti nella gestione degli stage di esperienze lavorative"

AUTORI della guida dall'USIE:

- Jesús Abel Marrodán Gironés (presidente della USIE, ispettore Comunidad Valenciana, Dirección Territorial de Educación, investigación, culture y deporte de Valencia)
- M^a Inmaculada Vaquero García (Coordinatore del progetto Inspector DT Valencia)
- Daniel McEvoy Bravo (Ispettore Comunidad Valenciana. DT Alicante)





- Rosalía Pérez Olivares (Ispettore Comunidad de Murcia)
- Laura Navarro Guerola (Ispettore Comunidad Valenciana, DT Valencia)
- Pablo Marquez Soler (Ispettore Comunidad Valenciana. DT Valencia)
- Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz (Ispettore Comunidad Valenciana DT Valencia)
- Silvia Viñolo Gil (Ispettore Comunidad andaluza, Cadice)
- M^a Pilar González Ortega (Ispettore Comunidad Madrid, Madrid Norte)

SCF. SCUOLA CENTRALE FORMAZIONE

Scuola Centrale Formazione Scuola Centrale Formazione (SCF) riunisce 46 organizzazioni che gestiscono 100 centri di formazione professionale distribuiti in 11 regioni italiane.

Lavoriamo principalmente per i giovani di età compresa tra i 14 ei 18 anni ancora nell'istruzione obbligatoria: 25.215 nel 2017 e 2.194 dipendenti.

I nostri obiettivi? promuovere l'innovazione e la qualità dei nostri membri, sviluppare metodologie e materiali didattici, promuovere la qualificazione del personale, sostenere lo scambio delle migliori pratiche.

Alcune cifre:

- Investimenti nelle competenze digitali e nell'educazione ai media: oltre 2 milioni di euro dal 2013
- Impegno per l'apprendistato e la doppia formazione: 968 tirocinanti nel 2016-2017 e 1550 nel 2017-2017; gli apprendisti sono passati dal 10% del primo anno al 19% dello scorso anno
- 40 progetti finanziati dall'UE e una rete di partner in 27 paesi
- 2692 beneficiari di borse di mobilità transnazionale
- Gli strumenti ECVET sviluppati e applicati a oltre 100 dispositivi mobili dell'UE
- Più di 1200 membri della formazione del personale dei nostri associati.

AUTORI della Guida di SCF:

Sig. Simone Mongelli

KAIROS EUROPE

Fondata nel 2011, Kairos Europe è un'organizzazione con sede a Londra che promuove l'istruzione e la formazione internazionali. Ci dedichiamo ad attuare programmi che promuovano la cooperazione e gli scambi interculturali tra paesi europei. La nostra missione è fornire opportunità di formazione di qualità per studenti di tutte le età, per aiutare a sviluppare le loro capacità e conoscenze, alimentando cambiamenti positivi della vita e migliorando le prospettive di carriera.





Abbiamo contribuito alla promozione e all'attuazione di numerosi progetti internazionali nel quadro di programmi europei consolidati.

I NOSTRI SETTORI PRINCIPALI DI COMPETENZA SONO:

- Formazione per professionisti nel settore dell'istruzione: questi corsi si concentrano su lingue, aule digitali, nuove metodologie di insegnamento, promozione dell'integrazione e dell'uguaglianza; aumentare la motivazione e la partecipazione degli studenti;
 - Accogliere e organizzare un'esperienza lavorativa di alto livello a Londra, per gli studenti che partecipano a progetti di mobilità transnazionale nell'ambito di Erasmus Plus e altri programmi.
 - Corsi di inglese, attraverso collaborazioni con numerose scuole di lingua con sede nel Regno Unito.
 - Consulenza sul finanziamento di programmi europei
- Dalla nostra fondazione abbiamo partecipato a oltre 30 diversi progetti incentrati su: lingue e TIC, inclusione sociale, occupabilità e imprenditorialità, innovazione sociale, uguaglianza e diversità, tra gli altri.

AUTORI della Guida di KAIROS:

- Sig. Daniele Trevisan
- La signora Heshani Jayaratne





1

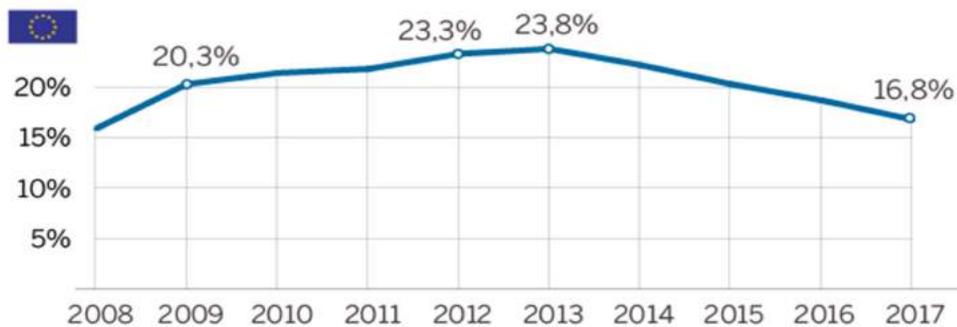
INTRODUZIONE

La disoccupazione giovanile è una grande preoccupazione all'interno delle società europee. Non solo ha gravi conseguenze sociali ed economiche, ma è anche un fenomeno che può avere un serio impatto futuro in settori come le pensioni o l'assistenza sanitaria.

Una recente pubblicazione di Eurostat (2017) ha esaminato i dati europei relativi ai giovani NEET (non inseriti in percorsi educativi né al lavoro) di meno di 24 anni tra il 2008 e il 2016:.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es

I risultati hanno mostrato un andamento decrescente della percentuale di tassi di disoccupazione giovanile dal 2008 al 2017 a livello UE (si veda il grafico):



Più precisamente, guardando il grafico, è possibile notare che la percentuale di disoccupazione giovanile è rimasta costantemente sopra il 15% nell'insieme dei paesi UE.

Dal 2008 la disoccupazione è aumentata continuamente fino al 2013, anno con la percentuale più alta di giovani disoccupati nel periodo considerato.

Ecco perché, considerando l'elevata e crescente disoccupazione giovanile negli Stati membri dell'UE, nel dicembre 2012 la Commissione europea ha proposto un pacchetto di misure denominato "Promuovere l'occupazione giovanile". Questo pacchetto ha presentato diverse



proposte, due delle quali sono particolarmente interessanti in quanto rilevanti per il tema del progetto:

- che tutti i giovani sotto i 25 anni ricevono un'offerta di lavoro di qualità, una formazione per tutta la vita, un apprendistato o un'offerta di stage/tirocinio entro i quattro mesi dalla conclusione di un percorso di istruzione formale o dalla fine di un lavoro;
- Una consultazione delle parti sociali europee su un quadro di qualità per il periodo di pratica in impresa che consente ai giovani di acquisire un'esperienza lavorativa di qualità in condizioni di sicurezza.

Nel 2013 sono proseguiti gli sforzi dell'UE per ridurre la disoccupazione giovanile e la Commissione europea ha presentato l'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile (YEI); quest'iniziativa mira a sostenere i giovani disoccupati che non ricevono istruzione o formazione, in regioni con un tasso di disoccupazione giovanile superiore al 25%. A questo, ha fatto seguito un'altra comunicazione: "Lavorare insieme per i giovani europei: un appello all'azione contro la disoccupazione giovanile", fatta per accelerare l'attuazione di Garanzia Giovani e per aiutare gli Stati e le società dell'Unione ad assumere più giovani.

Nonostante tutti questi sforzi, i dati sulla disoccupazione giovanile permangono ancora molto negativi, come risulta dalla seguente tabella che include dati del 2015:

<i>State</i>	<i>%</i>	<i>State</i>	<i>%</i>
Belgium	22.2	Cyprus	32.9
Bulgaria	22.3	Luxembourg	21.7
Denmark	10.1	Austria	10.1
Germany	7.2	Poland	21.7
Greece	50.1	Portugal	31.2
Spain	49.6	Sweden	21.2
France	23.7	United Kingdom	15.3
Italy	40.9	Norway	9.3
		EU 28	20.7
Euro zone			22.3



Nel 2016, la Commissione europea ha adottato la “Nuova agenda per le competenze per l'Europa. Lavorare insieme per rafforzare il capitale umano, l'occupabilità e la competitività”.

La diminuzione dei tassi di disoccupazione giovanile non è stata omogenea in tutta l'UE e diversi paesi hanno seguito modelli diversi. Secondo il rapporto EUROSTAT pubblicato nel gennaio 2018, i contrasti tra i paesi dell'UE sono sorprendenti, come appare anche nella tabella seguente che include i dati da ottobre a novembre 2017:

<i>State</i>	<i>%</i>	<i>State</i>	<i>%</i>
Greece	43,7	Poland	14,1
Spain	36	Luxembourg	13,8
Italy	31,5	Lithuania	13,7
Cyprus	25,1	Ireland	12,4
Croatia	24,5	United Kingdom	12,1
Portugal	22,2	Slovenia	11,8
France	21,7	Bulgaria	10,7
Finland	18,7	Hungary	10,4
Latvia	17,9	Denmark	10
Euro Zone	17,7	Malta	9,7
Slovakia	17,1	Austria	7,4
Sweden	16,9	Netherlands	6,6
Romania	16,8	Germany	6,5
Belgium	16,3	Estonia	5,8
Poland	14,1	Czech Republic	
European Union			16,1

Da un lato, è soddisfacente constatare che la disoccupazione giovanile è diminuita nell'UE, sebbene i suoi valori siano ancora più elevati rispetto al 2008 (15,8%, rispetto al 16,1% nel 2018). D'altra parte, è preoccupante vedere che questa diminuzione non è stata tale da scendere al di sotto dei tassi del 2008, almeno nella maggior parte dei paesi



europei. In questo scenario, paesi come la Grecia, la Spagna e l'Italia presentano cifre particolarmente preoccupanti in quanto la loro disoccupazione giovanile è doppia rispetto alla media europea.

Oltre a quanto sopra, è importante considerare che i datori di lavoro, privati o pubblici, richiedono lavoratori qual

ificati. Pertanto, la formazione professionale è uno strumento eccellente contro la disoccupazione giovanile e l'istruzione e la formazione professionale può anche essere utilizzata come mezzo per migliorare la preparazione tecnica e culturale dei cittadini e la coesione sociale.

L'UE ne è consapevole e ha avviato il quadro di riferimento europeo per l'assicurazione della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET), uno strumento di riferimento concepito per aiutare i paesi dell'UE a promuovere e incanalare il miglioramento continuo dei loro sistemi di formazione professionale sulla base di riferimenti concordati.

EQAVET (<http://eqavet.eu>) è in fase di attuazione nel contesto della strategia Europa 2020

https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_es).

In tutti i paesi europei, nella formazione professionale regolamentata, che sia o meno duale, esiste un modulo chiave di formazione: il tirocinio (denominato nel presente progetto: WEP- Work Experience Placement), che costituisce il collegamento tra scuola e mondo del lavoro e aiuta i giovani nell'applicare le conoscenze teoriche al lavoro. Molti giovani poi ottengono il loro primo lavoro proprio in aziende dove hanno svolto il loro tirocinio. Anche gli insegnanti e i formatori beneficiano del tirocinio in quanto possono





conoscere meglio i progressi sul piano tecnico, gestionale e della qualità dei processi



produttivi/lavorativi
stando in contatto
con le aziende
mentre fanno da
tutor ai loro
studenti/allievi in
tirocinio.

Di conseguenza, le
aziende e i centri
formativi possono

beneficiare reciprocamente della loro collaborazione.

Nella gestione del tirocinio, oltre alle aziende e ai centri di formazione, sono coinvolti anche gli organi direttivi dell'istruzione, con più o meno incidenza, nei diversi paesi partner del progetto. Un'adeguata gestione del tirocinio è un elemento chiave per garantire l'esistenza di sistemi di qualità e l'inserimento socio-lavorativo dei giovani.

Consapevole dell'importanza della gestione del tirocinio come strumento per migliorare l'occupabilità, USIE in Spagna (Sindacato degli Ispettori della Formazione) ha lanciato, nel settembre 2017, un progetto europeo KA202 denominato: Improvements in the Management of Work Experience Placements (Migliorare la gestione dei tirocini), insieme a Kairos Europe Limited (Regno Unito) e Scuola Centrale Formazione (Italia).

Partecipanti a questo progetto, concluso nel novembre 2018, sono stati non solo insegnanti, direttori di centri di formazione professionale, tutor e manager di aziende dei tre paesi partner ma anche, come novità, ispettori dell'istruzione, un gruppo professionale nel campo educativo che, grazie alla loro qualificazione tecnica e impegno educativo, può contribuire in modo rilevante al miglioramento del sistema educativo a livello europeo.





Vale la pena ricordare e ringraziare la preziosa collaborazione di tutti i centri di formazione, istituzioni, aziende e amministrazioni che hanno collaborato attivamente e disinteressatamente con le loro proposte e i mezzi a loro disposizione per il successo di questo progetto.

L'esito del progetto, come inizialmente previsto, è una guida di buone pratiche per la gestione del tirocinio curricolare in Europa, i cui destinatari sono amministrazioni,



aziende e centri di formazione e un documento con raccomandazioni politiche e amministrative per le autorità dell'istruzione e dell'occupazione per migliorare la qualità della formazione professionale e l'inserimento del lavoro giovanile.

Nelle pagine seguenti, esponiamo in dettaglio ciò che è stato precedentemente proposto. Le attività di divulgazione e formazione che stiamo portando avanti e che saranno svolte dai tre partner contribuiscono a diffondere queste proposte e a migliorare la qualità della formazione professionale e inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

È possibile ottenere informazioni complete sullo sviluppo del progetto e documenti correlati nel blog del progetto:

<https://imweperasmusk202es.wordpress.com/>

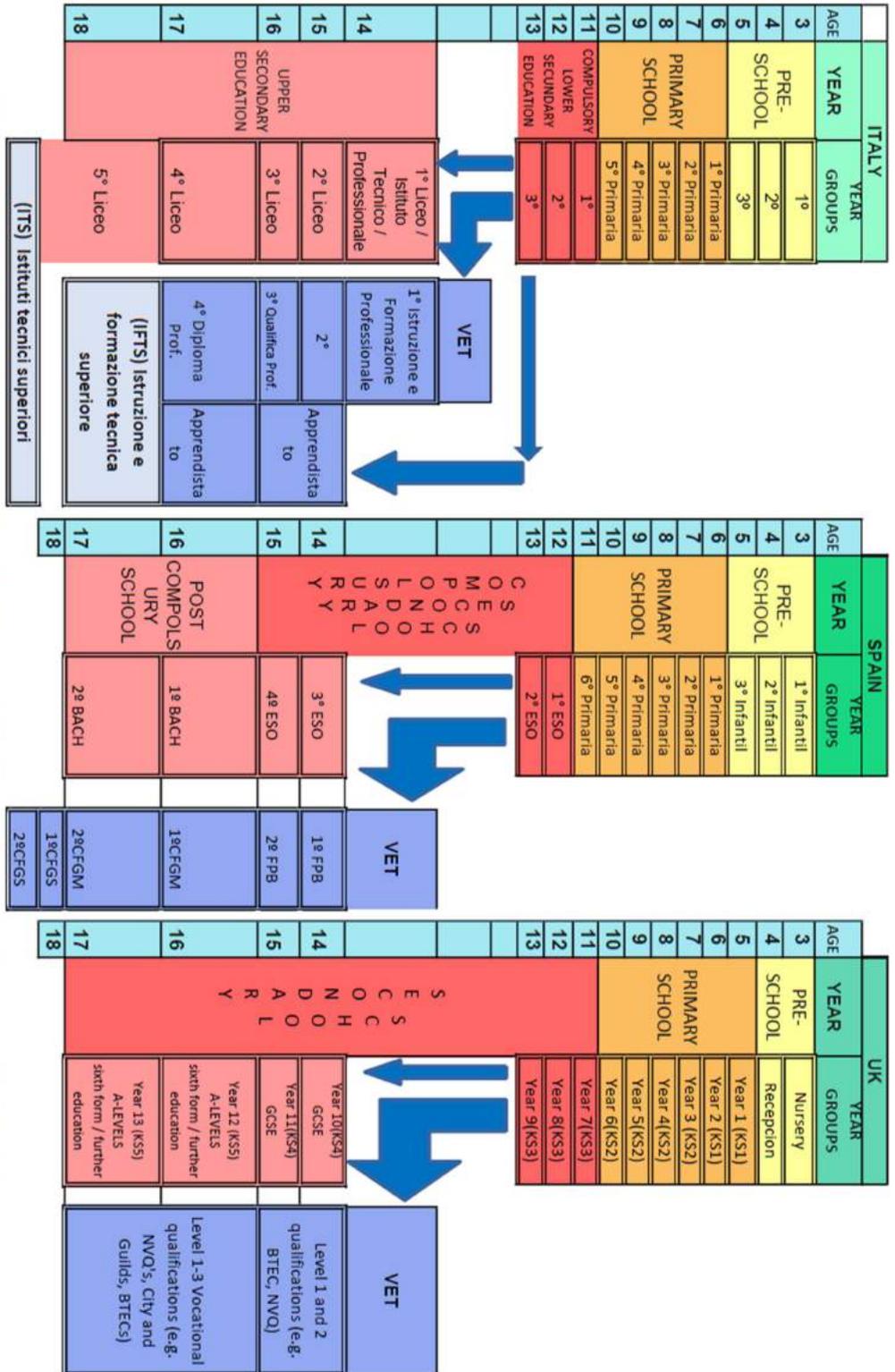
Tutti i nostri mezzi e i dati di contatto sono stati messi a disposizione di tutti gli interessati che desiderano continuare a lavorare insieme a favore della formazione professionale europea.





2

SISTEMI FORMATIVI A CONFRONTO



Acronyms: KS = Key Stage; GCSE = General Certificate of Secondary Education; BTEC = Business and Technology Education Council; NVQ = National Vocational Qualifications
 Acronyms: ESO = Compulsory Secondary Education; BACH = Post-Compulsory Secondary Educ.; FPB = Basic Vocational Educ.; CFGM = Medium Vocational Educ.; CFGS = Higher Vocational Educ.





3

EDUCAZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE IN SPAGNA, ITALIA E REGNO UNITO

Si stima che, nello spazio comune che costituisce il mercato del lavoro dell'Unione europea, solo un posto di lavoro su tre richiederà un diploma universitario entro il 2020 e metà della forza lavoro sarà composta da professionisti con qualifiche intermedie, ossia quelli che vengono preparati attraverso la formazione professionale.

Tuttavia, vi è ancora una grande divergenza nell'attuazione degli studi sulla VET (vocational education and training) o formazione professionale nei diversi paesi dell'Unione, nonché una chiara diversità nel sistema di istruzione dei diversi paesi che ne fanno parte.

Attraverso la nostra ricerca, abbiamo concluso che mentre ci sono alcune somiglianze tra i modelli spagnolo e italiano, il Regno Unito ha un sistema piuttosto diverso. Ciononostante, sono state annunciate delle riforme e l'implementazione dei cosiddetti livelli-T restringerà le differenze tra il Regno Unito e gli altri due paesi.

Le prossime pagine di questo capitolo saranno dedicate a una chiara spiegazione del sistema educativo nei tre diversi paesi coinvolti nel progetto attuale.



Sistema di Istruzione Spagnolo

Nel **sistema di istruzione spagnolo**, oltre all'istruzione primaria, anche l'istruzione secondaria è obbligatoria che dura quattro anni: tutti gli studenti ricevono gli stessi insegnamenti comuni per i primi tre anni dei loro studi secondari. Una volta che gli studenti iniziano il





quarto anno, possono scegliere tra studi accademici che implicano il proseguimento dell'istruzione secondaria superiore o studi applicati che si traducono in formazione professionale. Più precisamente, la formazione professionale in Spagna è intesa come alternativa allo studio dopo l'istruzione secondaria obbligatoria o dopo l'istruzione secondaria superiore.



Ci sono tre livelli educativi per la formazione professionale in Spagna:

- ✚ Formazione professionale di base (livello 1)
- ✚ Formazione professionale intermedia (livello 2)
- ✚ Formazione professionale superiore (livello 3).

Tutti i cicli VET devono durare 2.000 ore di insegnamento (due anni accademici) e includere contenuti teorici, contenuti pratici, laboratori e almeno un intero trimestre di pratica in azienda.

La lunghezza di questo modulo è determinata nel curriculum di ciascun ciclo di formazione. La pratica in azienda viene normalmente svolta durante il periodo scolastico in contesti (può anche essere solo uno) precedentemente definiti; di norma si evitano i periodi di vacanza salvo casi eccezionali e in relazione alla natura specifica del settore. Le date esatte sono





concordate tra i tutor della scuola e l'azienda in base al numero di ore necessarie per ogni profilo professionale. Durante questo periodo, l'orario di lavoro giornaliero per il tirocinante in azienda è lo stesso (o molto simile) all'orario di lavoro dell'azienda, come regola generale tra le 7:00 e le 22:00. Si devono tenere anche e le riunioni obbligatorie e periodiche di follow-up con il tutor formativo della scuola/centro di formazione.

All'interno dei diversi titoli di formazione professionale possiamo distinguere:

- Nella **formazione professionale di base**, la durata del modulo professionale di tirocinio sarà pari, come regola generale, ad almeno il 12% della durata complessivo del programma di studi, equivalenti a 240 ore.

- Nella **formazione professionale intermedia** e superiore adattata alla Ley Orgánica de



Educación (attuale legge sull'istruzione), il modulo professionale di Work Experience avrà sempre una durata di 400 ore. I tirocini si svolgono nel primo semestre del secondo anno scolastico, generalmente tra marzo e giugno.

- Sia **nella formazione professionale intermedia che in quella superiore**, che vengono ancora insegnate secondo il LOGSE (ex Education Act), e prevedono uno schema di 1.200/1.400 ore, le esperienze di tirocinio si svolgono sempre nel primo semestre del secondo anno scolastico, generalmente tra marzo e giugno ma la loro durata può variare tra le 350 e le 700 ore, a seconda del titolo.





In Spagna è stato anche introdotto il sistema DUALE, una modalità di formazione professionale legata al lavoro, consistente in una sorta di corso “in alternanza” tra azienda e scuola.

Gli obiettivi principali della formazione duale sono aiutare gli studenti ad avere una conoscenza più approfondita del settore in cui lavoreranno, nonché facilitare il futuro inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, aiutarli a migliorare le loro qualifiche professionali, aumentare la responsabilità sociale di aziende nel campo della formazione professionale e, infine, migliorare il rapporto tra insegnanti e aziende in settori specifici, favorendo il trasferimento di conoscenze.



Sistema di Istruzione Italiani

In Italia, l'istruzione secondaria è organizzata in due cicli: il primo ciclo o scuola secondaria di primo grado (della durata di 3 anni) ed il secondo ciclo o scuola secondaria di secondo grado. I primi tre anni del secondo ciclo dell'istruzione obbligatoria comprendono alunni di età compresa tra gli 11 e i 14 anni. Una volta completato, gli studenti continuano nell'istruzione secondaria superiore che offre istruzione generale o formazione tecnica e professionale a studenti di età compresa tra i 14 e i 19 anni per un totale di cinque anni.

L'obiettivo principale dell'istruzione generale (licei) è preparare gli studenti agli studi universitari, fornendo loro le competenze e le conoscenze appropriate, nonché strumenti culturali e metodologici per lo sviluppo del loro atteggiamento critico e capacità di pianificazione.

Le qualifiche rilasciate una volta completato il secondo ciclo di istruzione (scuola superiore) e al superamento dell'esame di stato, in particolare per le scuole tecniche e professionali, sono al livello 4 EQF. Nel 2015, la riforma del sistema educativo (Legge 107) ha rafforzato il





rapporto scuola-lavoro rendendo obbligatorio l'alternanza scuola/lavoro per tutti gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole secondarie superiori e fissando il limite a 200 ore nei licei e 400 ore nelle scuole tecniche e professionali.

Il tirocinio può essere organizzato durante l'anno scolastico o in estate ed anche all'estero. La suddetta legge prevede la creazione di una serie di strumenti e meccanismi, come uno statuto che definisce i

diritti e i doveri degli studenti che si impegnano in tali schemi e un registro nazionale di aziende e organizzazioni che offrono posti per programmi di alternanza scuola-lavoro.



In Italia, proprio come in Spagna, gli studenti possono svolgere tirocini in aziende all'interno di uno specifico settore collegato ai loro studi e questi possono essere nella modalità Duale. In entrambi i casi, gli obiettivi sono molto simili a quelli precedentemente indicati per il caso spagnolo. Più in dettaglio, il sistema duale è stato varato dall'Accordo Stato-Regioni del 24/09/2015 e offre ai giovani la possibilità di conseguire una qualifica e/o un diploma professionale attraverso corsi di formazione caratterizzati da una reale alternanza tra formazione e lavoro (non meno di 400 ore all'anno in azienda). In particolare, il sistema duale può prevedere:

- L'Alternanza
- L'Impresa simulata (in modo speciale ma non esclusivo per gli allievi del primo anno);
- L'Apprendistato

La formazione duale così come la IeFP sono competenza delle Regioni.





I programmi superiori (non terziari) di formazione professionale sono stati riorganizzati nel 2008 (DPCM 25/01/2008) e mirano principalmente a sviluppare specializzazioni professionali a livello post-secondario per soddisfare le esigenze del mercato del lavoro nei settori pubblico e privato. Ci sono due diverse opzioni::

1. Programmi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS): durano da 2 a 4 semestri (800/1.200 ore) e prevedono tirocini obbligatori (non meno del 30% delle ore totali, ma alcuni possono arrivare anche al 50%). Almeno la metà del personale docente deve provenire dalle aziende..

2. Percorsi presso gli Istituti Tecnici Superiori (ITS): si tratta di programmi di 2 o 3 anni (circa 1.800/2.000 ore o 4-6 semestri) compresi periodi obbligatori in azienda per almeno il 30% della durata totale; inoltre, come per gli IFTS, almeno il 50% dei formatori deve rappresentare il mondo del lavoro. La certificazione finale è di livello EQF 5



Sistema di Istruzione nel Regno Unito

Nel **Regno Unito**, si può accedere alle qualifiche professionali a partire dai 14 anni. Le qualifiche conseguite dai 14 ai 16 anni sono denominate Technical Awards e includono un mix di materie accademiche e professionali e i titoli ottenuti sono di livello 1 e 2.

Le qualifiche professionali sono promosse per fornire agli studenti di quelle competenze pratiche e trasferibili nonché le conoscenze di base di cui hanno bisogno per progredire verso studi superiori sia generali che professionali, comprese le qualifiche di livello 3, il lavoro o





l'apprendistato. Le materie principali insegnate nelle qualifiche tecniche includono: Arte e Design, Graphic Design, Contabilità e finanza, Affari, Assistenza all'infanzia, Edilizia, Ingegneria, Estetica e Benessere, Salute e assistenza sociale, Ospitalità, ICT, Media, Musica e Performing Arts, Vendita al dettaglio, Scienza, Sport, Viaggi e Turismo.

Esistono tre categorie di qualifiche tecniche e applicate per i giovani dai 16 ai 19 anni::

Qualifiche generali applicate – si tratta di qualifiche avanzate (livello 3) che forniscono agli studenti conoscenze e competenze trasferibili. Sono per student di oltre 16 anni che vogliono continuare la loro formazione attraverso l'apprendimento applicato. Soddifano i requisiti di ammissione per una serie di corsi di istruzione superiore¹, sia in autonomia sia insieme ad altre qualifiche dello stesso livello..

Livelli tecnologici – si tratta di qualifiche tecniche avanzate (livello 3), pari dei livelli A e riconosciute dai datori di lavoro. Sono rivolte a studenti di età superiore ai 16 anni che desiderano specializzarsi in uno specifico settore, occupazione o gruppo professionale. Forniscono a uno studente conoscenze e abilità specialistiche, consentendo l'accesso a un apprendistato o altro impiego, o la progressione a un corso di istruzione superiore correlato. In alcuni casi, queste qualifiche forniscono una "licenza per esercitare" o un'esenzione dagli esami professionali.

Certificati tecnici – si tratta di qualifiche tecniche intermedie (livello 2) per studenti di età superiore ai 16 anni che desiderano specializzarsi in uno specifico settore, professione o ruolo tecnico. Coprono le occupazioni in cui i datori di lavoro riconoscono l'ingresso al livello 2 o dove agli studenti è richiesta una qualifica di livello 2 per accedere a un livello tecnologico. Forniscono agli studenti conoscenze e abilità specialistiche, consentendo l'accesso a un apprendistato, occupazione o avanzamento a un livello tecnologico. In alcuni casi, forniscono una "licenza per esercitare" o un'esenzione dagli esami professionali.





I corsi di livello 3 possono durare fino a 2 anni a seconda della qualifica scelta. Possono portare a programmi di istruzione superiore di livello 4 e 5 (HNC/HND), all'università, all'apprendistato avanzato o un impiego.

Rispetto al modello duale, quello che può essere maggiormente associato a questo sistema è il cosiddetto Apprendistato. Gli apprendisti hanno 16 anni o più e combinano il lavoro con lo studio per acquisire competenze e conoscenze in un dato lavoro. Le



organizzazioni ospitanti possono ottenere finanziamenti governativi per coprire parte dei costi della formazione e valutare un apprendista. Durante il periodo di apprendistato, un apprendista lavora al fianco di personale esperto, acquisisce competenze

specifiche sul lavoro, percepisce uno stipendio, gode delle ferie pagate e può beneficiare tempo dedicato allo studio (l'equivalente di un giorno alla settimana).

Tutti gli apprendistati, che possono durare da 1 a 5 anni, includono elementi di formazione "on the job" e "off the job", che portano a standard o qualifiche riconosciuti dal settore. Alcuni apprendistati richiedono anche una valutazione alla fine del programma per valutare le capacità e le competenze dell'apprendista nel ruolo lavorativo.

È importante notare che il governo britannico sta introducendo cambiamenti nel sistema che renderanno la VET più simile a quella di altri paesi come la Spagna e l'Italia. Queste modifiche includeranno l'introduzione dei cosiddetti livelli-T ossia nuovi programmi tecnici di 2 anni progettati con i datori di lavoro per dare ai giovani le competenze di cui un settore specifico ha bisogno. Dal 2020, gli studenti di età compresa tra i 16 e i 18 anni





riceveranno un'alternativa tecnica ai livelli A e saranno aiutati nell'ottenere un lavoro qualificato. I "T-Levels" forniranno una combinazione di:

- conoscenze tecniche e abilità pratiche specifiche per l'industria o l'occupazione scelta;
- un inserimento di almeno 45 giorni nell'industria o nell'occupazione prescelta;
- competenze matematiche e digitali, inglese;
- competenze di lavoro trasversali a più settori professionali.

Il piano d'azione che introdurrà i livelli formativi T prevede che alcuni di questi programmi tecnici di livello 3 saranno promossi da un piccolo numero di fornitori a partire da settembre 2020. Tali livelli T sono:

Percorso digitale	Percorso edilizia	Percorso istruzione e infanzia
progettazione e sviluppo di applicazioni software Livello T	livello T di progettazione, misurazione e pianificazione	livello T istruzione

Successivamente, più soggetti saranno introdotti gradualmente dagli anni successivi.

Per quanto riguarda la durata dei tirocini, non esiste una lunghezza definita per un inserimento lavorativo, ma l'esperienza dovrebbe::

- consentire agli studenti di sperimentare le reali esigenze dell'ambiente di lavoro, indipendentemente dai loro colleghi e dai loro tutor;
- aiutare gli studenti a mettere in pratica le abilità trasferibili e settoriali che hanno appreso;
- consentire agli studenti di ottenere referenze del datore di lavoro che costituiscono evidenze nel proprio curriculum vitae, o anche l'offerta di un lavoro al termine del corso.





ALLEGATI

DURATA DEL TIROCINIO IN SPAGNA, ITALIA E REGNO UNITO.

SPAGNA

	Durata del modulo di tirocinio		
CICLO VET	Secondo la LOGSE (precedente sull'Istruzione)	Secondo la LOE (attuale legge sull'Istruzione)	Periodo di pratica
Formazione di Base (livello 1)	-----	240 ore	Nel 1° semestre del 2° anno di norma tra marzo e giugno. Le date esatte vengono concordate tra scuola e azienda in base al numero di ore previste da ciascun profilo professionale.
Formazione Intermedia (livello 2)	350/700 ore (1)	400 ore	
Formazione Superiore (livello 3)	350/700 ore (2)	400 ore	

(1) es. Tecnico Orefice: 380 ore.

Tecnico Ausiliare di Infermeria ed Assistenza all'Infanzia: 440 ore.

(2) es. Tecnico Superiore in Prevenzione dei Rischi sul lavoro: 380 ore.





Tecnico Superiore in Chimica Ambientale: 440 ore.

ITALIA

Istruzione (MIUR)	200 ore nei licei	400 ore negli istituti tecnici e professionali	Durante gli ultimi 3 anni (3, 4, 5). Può essere effettuato nel periodo estivo ed anche all'estero attraverso l'uso del programma Erasmus o fondi regionali
leFP - Qualifica professionale triennale	Le durate variano da una regione all'altra e possono andare dal 20 al 50% della durata complessiva del percorso. Di solito, i tirocini sono di durata più elevate nel 3° anno rispetto al precedente.		Non è previsto il tirocinio in azienda nel corso della prima annualità in quanto gli allievi non soddisfano i requisiti minimi fissati dalla legge sul lavoro minorile.
leFP- Diploma professionale	Di solito pari al 50% (o 495 ore) dell'intera durata del 4° anno		La maggior parte dei percorsi di quarto anno sono DUALI ed includono l'Apprendistato
IFTS	Almeno il 30% delle ore totali (800-1.000)		Durate variano da regione a regione (dal 30 al 50% delle ore totali).
ITS	Almeno il 30% delle ore totali (1.800-2.000)		Durate variano da un corso all'altro anche nella stessa regione (dal 30 al 50% delle ore totali).





REGNO UNITO

<p>10° anno (KS4) GCSE</p>	<p>Qualifiche di livello 1 e 2 (es. BTEC, NVQ)</p>	<p>Attualmente non ci sono durate minime o massime per i tirocini; la durata è a discrezione di ciascuna scuola/college.</p>
<p>11° anno (KS4) GCSE</p>		
<p>12° anno (KS5) LIVELLI A (sixth form / further education)</p>	<p>Qualifiche professionali di livello da 1 a 3 (es. NVQ's, City and Guilds, BTECs)</p>	<p>Attualmente non ci sono durate minime o massime per i tirocini; la durata è a discrezione di ciascuna scuola/college.</p>
<p>13° anno (KS5) LIVELLI A (sixth form / further education)</p>		<p>A partire dall'anno 2020, con l'implementazione dei nuovi livelli T, gli studenti di età compresa tra i 16 e i 18 anni avranno un'alternativa tecnica ai Livelli A e potranno realizzare:</p> <p>un inserimento in impresa/industria della durata minima di 45 giorni in un'azienda o lavoro da loro scelti</p>





4

ANALISI DEI PROTOCOLLI E DELLE PROCEDURE ADOTTATI DA AZIENDE ED ORGANISMI DI FORMAZIONE PER PROMUOVERE I TIROCINI

Il tirocinio curricolare è, senza dubbio, un aspetto fondamentale all'interno dell'istruzione e formazione professionale. I tirocini sono, per molti studenti, il primo vero contatto con il mondo del lavoro oltre ad essere il legame naturale tra la scuola e il lavoro stesso.

Per questo motivo è di fondamentale importanza che le aziende e le istituzioni educative sviluppino protocolli e procedure per garantire un corretto sviluppo del tirocinio, affinché questo sia proficuo per gli studenti/allievi, in termini di apprendimento, e per l'azienda, in termini di trasferimento di saperi.

All'interno del nostro progetto, che cerca di identificare gli aspetti potenzialmente migliorabili nella gestione del tirocinio nel Regno Unito, Italia e Spagna, una delle domande su cui abbiamo cercato di



focalizzare la nostra riflessione è stata appunto il modo in cui tali protocolli e procedure vengono stabiliti in questi tre paesi.

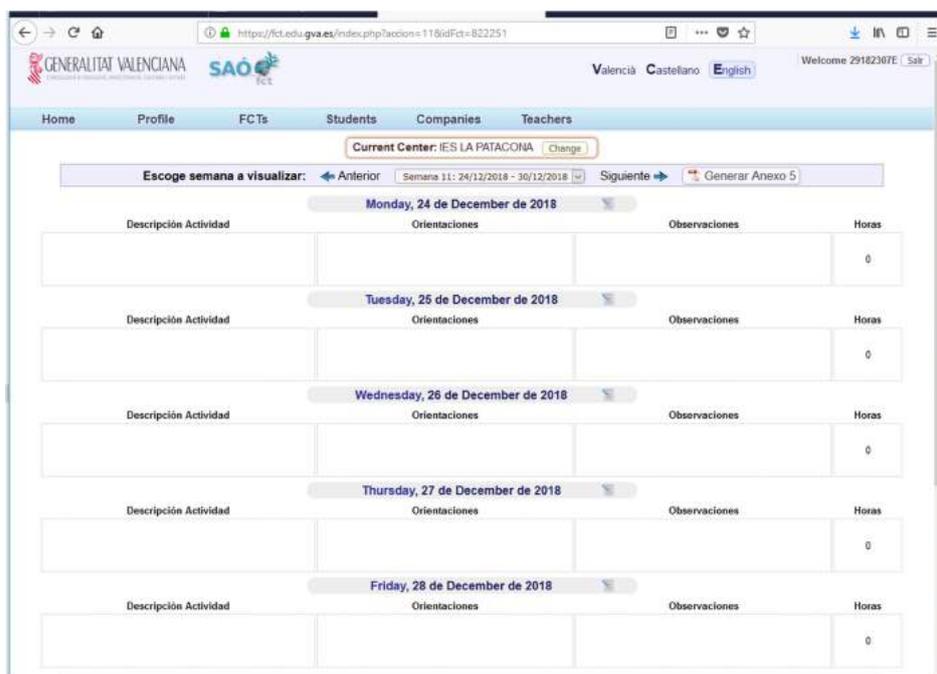




Dopo le nostre interviste con diverse istituzioni educative, aziende, autorità nei tre paesi e dalla ricerca sul campo condotta dai partner di progetto, abbiamo raggiunto una serie di conclusioni che esponiamo di seguito.

Il primo si riferisce al **modo in cui viene stipulato l'accordo tra le aziende e le scuole**. Per quanto riguarda questo argomento, in **Spagna**, sebbene possa variare da una regione autonoma all'altra, vengono solitamente utilizzate formati standard. Esistono diverse piattaforme web, create dalle autorità educative competenti nelle diverse regioni autonome (la piattaforma SAO, ad esempio, nella regione di Valencia), in cui tali moduli possono essere compilati e scaricati. In ogni caso, questi documenti sono molto simili in tutto il paese.

In **Italia** non ci sono piattaforme web, come in Spagna. La situazione cambia da una



regione all'altra (i nostri partner italiani provengono dalle regioni Emilia-Romagna, Puglia, Lombardia e Veneto), ma in tutte queste regioni non esiste una

piattaforma simile a quella utilizzata in Spagna. Ogni scuola prepara il proprio modello di documento che, dopo essere stato firmato, viene inviato alle autorità competenti delle rispettive regioni. Tuttavia, le diverse regioni dispongono di piattaforme web per la semplificazione di tutta una serie di operazioni legate alla progettazione e gestione dei tirocini in particolare della documentazione (es. per il conteggio delle ore di formazione, attività quotidiane, firme, ecc.).





Nel **Regno Unito**, è innanzitutto necessario sottolineare che nell'ambito dell'attuale politica e prassi, le scuole sono libere di decidere se l'esperienza di lavoro viene erogata a partire dal Livello base 3 (dai 14 ai 16 anni) e al 4 (dai 16 ai 19 anni). Dal 2012, la politica del



governo si è concentrata sull'incoraggiare il ricorso al tirocinio per i giovani di oltre 16 anni; ciò ha comportato un aumento nella creazione di programmi di studio per questo gruppo target.

Detto questo, nell'organizzazione dei tirocini ogni scuola stabilisce i propri accordi, spesso attraverso i centri pubblici per l'impiego o attraverso le agenzie private autorizzate; in altri casi, è lo staff della scuola che identifica direttamente i datori di lavoro. Ci sono anche casi in cui gli studenti stessi devono trovare l'azienda/istituzione per il proprio tirocinio.

Questo è anche il caso dell'Italia, dove spetta ai centri di formazione professionale trovare aziende per i tirocini dei propri allievi; In ogni caso, l'accordo non è un documento formale; a volte basta una semplice mail per confermare l'accordo (<http://www.gildacuneo.it/wp-content/uploads/2016/03/guidaASLinterattiva.pdf>).

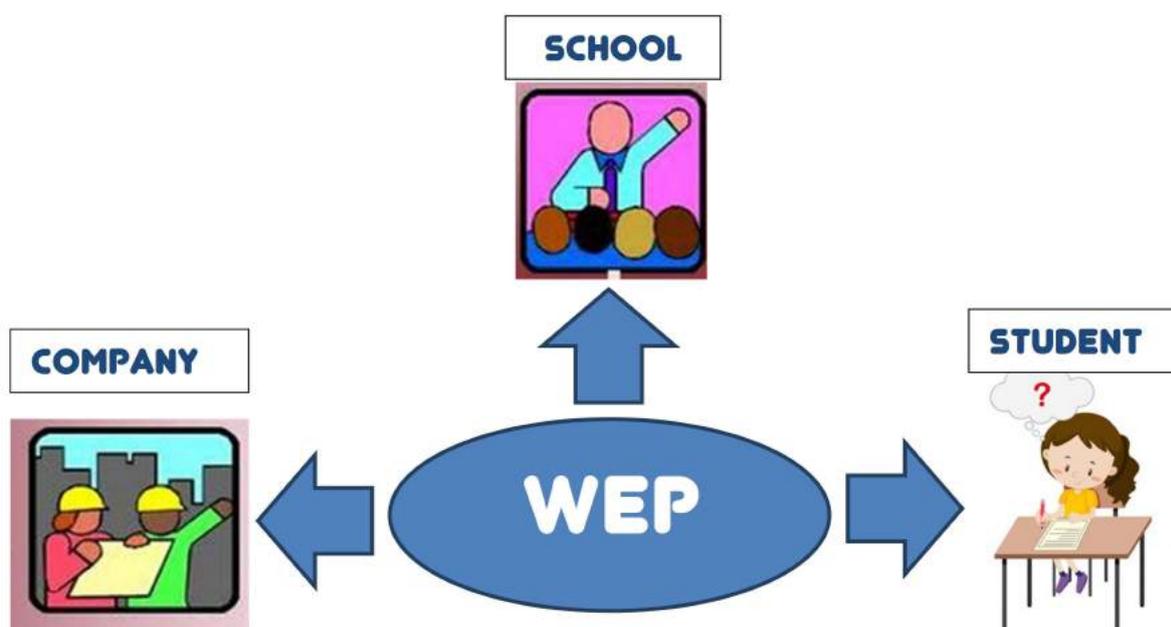
Il primo documento da compilare, in tutti i casi, è l'**accordo tra l'azienda e la scuola o college**. In questo caso, è comune per i tre paesi che la firma dell'accordo debba essere fatta tra il preside della scuola e un rappresentante dell'impresa o istituzione in cui gli studenti faranno il tirocinio. Una critica che viene fatta comunemente sia in Spagna che in Italia è che questo processo dovrebbe essere semplificato, in quanto in alcuni casi è complicato avere le





firme a tempo debito, specialmente nelle grandi aziende. Il suggerimento generale è che una procedura telematica e una di firma digitale dovrebbero essere implementate per semplificare questa parte del processo organizzativo.

Inoltre, sia in Spagna che in Italia - nel Regno Unito non è stato stabilito alcun sistema - nel corso del tirocinio è necessario compilare tutta una serie di documenti tra cui: *Concierto centro educativo-empresa* / Convenzione per il tirocinio in azienda; *Asociación alumno-centro de trabajo* / Dichiarazione sostitutiva; *Programa formativo del módulo profesional de FCT* / Piano Formativo Individuale); *Hoja semanal de seguimiento* / Diario di bordo; *Informe valorativo del instructor* / Valutazione tutor azienda.



Un altro aspetto che è considerato di vitale importanza per il corretto sviluppo del tirocinio è il **rapporto tra il Tutor formativo dell'istituzione formativa e il tutor o mentor aziendale**. In realtà, questa relazione non è solo altamente raccomandata, ma anche obbligatoria per legge in Spagna e in Italia. Nel Regno Unito è fortemente raccomandato, in quanto è considerato essenziale per un risultato adeguato. Su questo punto, le





procedure dei tre paesi interessati nel nostro sondaggio sono molto simili, con visite periodiche alle aziende da parte degli insegnanti/tutor (almeno due volte). In tutti i casi, vi è un contatto periodico via telefono o e-mail, soprattutto in caso di problemi. Questa relazione tra Tutor e Mentor è anche utile per risolvere le questioni relative alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro, specialmente in quei settori che implicano rischi più elevati (edilizia e costruzione o altri settori, ecc.). In ogni caso, i suggerimenti relativi a questo argomento insistono sulla necessità di ridurre il "lavoro cartaceo" e di incoraggiare i mezzi telematici.

Per quanto riguarda la possibilità di fare il tirocinio in un paese estero, dall'esperienza che abbiamo raccolto attraverso la nostra ricerca, possiamo concludere che le circostanze sono molto diverse nei tre paesi analizzati. Mentre nel Regno Unito la maggior parte delle scuole professionali non prevede un'esperienza lavorativa all'estero (tranne nel caso di specifici progetti UE), in Spagna e in Italia sta diventando sempre più comune. In effetti, una delle maggiori esigenze degli studenti spagnoli è l'aumento dei posti all'estero. Non c'è dubbio che questa possibilità amplia le opportunità per la futura occupazione dei giovani, grazie sia all'esperienza che acquisiscono che al miglioramento della loro competenza nelle lingue straniere; inoltre, promuove il senso di una cittadinanza europea. Tuttavia, è comune tra gli studenti spagnoli (così, almeno, emerge dai questionari compilati nel corso del progetto) lamentare una certa mancanza di informazioni relative a questa possibilità.

Comunque, in Spagna, anche se la competenza è delle diverse regioni autonome, i tirocini all'estero sono ampiamente diffusi e ben organizzati, attraverso un



programma chiamato FCT Europa. Le autorità educative trovano e offrono i





posti per gli studenti. Nel caso della Comunità Valenciana, ad esempio, i posti disponibili per il tirocinio all'estero sono nel Regno Unito, in Irlanda e in Francia; ciò implica una grande opportunità per gli studenti di andare in paesi con un contesto culturale e professionale diverso, che li aiuterà nella futura occupazione.

Le singole strutture scolastiche nominano un insegnante/tutor per coordinare il programma FCT Europa; questi è responsabile di informare gli studenti e di tenere i contatti sia con le autorità educative che con i tutor del tirocinio. Gli studenti, per essere selezionati, devono superare un test di livello nella lingua del paese di destinazione.

In **Italia**, Scuola Centrale Formazione ha avviato nel 2013 lo sviluppo e sperimentazione del modello **GORES**, che applica alla mobilità internazionale degli allievi la



metodologia ECVET. La valutazione e l'autovalutazione prodotte rispettivamente dal tutor aziendale e del beneficiario della mobilità vengono validate una volta che il beneficiario è rientrato in Italia.

studenti all'estero.

Il processo di convalida nel modello GORES è affidato a istituzioni che inviano

GORES ha due obiettivi principali:

1. Innanzitutto, governare i processi volti da un lato a "garantire la qualità" della mobilità transnazionale attraverso una pianificazione didattica mirata e dall'altro a creare le condizioni affinché la mobilità diventi uno strumento di apprendimento riconosciuto all'interno dei percorsi formali di formazione professionale.
2. In secondo luogo, rispondere in modo efficiente alle priorità europee e nazionali italiane in termini di progetti di mobilità, in particolare di standardizzazione e riconoscimento





delle competenze acquisite nei percorsi di mobilità e utilizzo degli strumenti ECVET, definendo percorsi e condizioni per un reale riconoscimento del processo di apprendimento e dell'esperienza realizzata.

Nel Regno Unito, come abbiamo già commentato, sfortunatamente, la maggior parte di questi programmi sono per studenti universitari e non c'è molta offerta per gli studenti di IFP di età compresa tra i 14 e i 19 anni.

Per quanto riguarda le scuole di istruzione e formazione professionale, la maggior parte di questi studenti svolge il tirocinio nel proprio paese. Ciò è quanto emerge dalle interviste effettuate con il personale dei centri di formazione professionale che lavorano nel



dipartimento Tirocini o tramite l'invio di e-mail al personale scolastico competente. Le scuole sono aperte all'idea di far svolgere agli studenti esperienze di lavoro all'estero, tuttavia devono essere presenti determinati criteri in modo

che l'esperienza abbia lo stesso valore del tirocinio nel proprio paese. Alcuni di questi criteri sono: gli studenti possono proporre un'organizzazione all'estero dove svolgere l'esperienza lavorativa, ma la scuola deve verificare che l'organizzazione sia idonea rispetto al candidato e alle caratteristiche del tirocinio; esiste un piano di formazione concreto e i compiti sono in linea con il corso di studi dello studente; si rispetti il numero minimo di ore richieste; venga compilata la documentazione richiesta; i genitori diano il proprio consenso.

Tuttavia, se si vuole evidenziare un denominatore comune nei tre paesi, richiesto da





insegnanti, aziende e studenti, questo si riferisce alla necessità di un numero più elevato di borse di studio all'estero per gli studenti, oltre alla possibilità prevista da normativa per le aziende di pagare gli studenti durante il tirocinio. Le leggi vigenti nel Regno Unito, in Italia e in Spagna concordano nel ritenere che gli studenti non possano avere un rapporto contrattuale con le aziende, e quindi queste ultime non sono in grado di remunerare gli studenti. È una pratica più o meno generale che le aziende riconoscano agli studenti un piccolo "rimborso" per le spese di trasporto e vitto; tuttavia, tutti (studenti, scuole e aziende) concordano su ciò che abbiamo già affermato: questa pratica dovrebbe essere sistematica, attraverso sovvenzioni pubbliche o attraverso un modello contrattuale che possa consentire agli studenti di ottenere un salario dalle aziende.



Con tutto ciò, sia le scuole che gli studenti, e anche le aziende, valutano il sistema di pratica attraverso il tirocinio in modo molto positivo. Questo è vero per i tre paesi oggetto del nostro studio: è ovunque alto il grado di soddisfazione di tutti gli attori implicati, anche se tutti evidenziano aree di ulteriore miglioramento, e

sono quasi le stesse per i tre paesi, ossia:

- necessità di ridurre l'onere della burocrazia
- la difficoltà di alcuni studenti di recarsi sul posto di lavoro
- la denuncia fatta a volte da alcuni studenti rispetto alle proprie aspettative non soddisfatte (attività ripetitive o noiose, attività non connesse con il percorso di studi, ecc.).

D'altra parte, alcune aziende sottolineano anche la mancanza o una scarsa formazione degli studenti sulle questioni relative a salute e sicurezza sul lavoro e, in una





piccola percentuale di casi, lamentano anche la scarsa motivazione degli studenti.

In effetti, nelle domande relative ai temi della sicurezza, ci sono alcune divergenze tra i tre paesi analizzati. Come è già stato detto, non può esserci un rapporto contrattuale tra lo studente e l'impresa sede di tirocinio, motivo per cui viene attivata per gli studenti una copertura assicurativa. In Spagna, tale assicurazione è coperta dalle autorità formative, che stipulano tale assicurazione con società private. In Italia, ogni centro di formazione è responsabile di attivare l'assicurazione INAIL per tutti gli allievi in tirocinio. Nel Regno Unito, come norma generale, le assicurazioni delle compagnie soddisfano qualsiasi evento possibile.





5

I DIVERSI RUOLI NELLO SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ IN AZIENDA.

FUNZIONE ISPETTIVA

Prima dell'inizio del tirocinio da parte degli studenti, il processo di ispezione si esplica in diversi atti da parte di più uffici/funzioni competenti.



In Spagna. È importante sottolineare come in Spagna l'ispettorato dell'istruzione debba validare il documento di accordo che vincola lo studente con l'impresa di tirocinio, nonché il programma formativo individualizzato. Inoltre, l'ispettorato è l'organo che può autorizzare da un lato le richieste di realizzazione dei tirocini al di fuori dei periodi previsti dalla legge, secondo le eccezioni previste dalla stessa normativa, e, dall'altro, i tirocini fuori dalla Spagna.

In generale, nei tre paesi la funzione di ispezione è volta a consigliare e supervisionare lo sviluppo del modulo di formazione professionale in azienda e a suggerire l'adozione di misure che contribuiscano a migliorarlo.

Nei tre paesi ci sono alcune sostanziali differenze relativamente a questa funzione.





In Italia, i tirocini sono sottoposti ad almeno 3 diversi LIVELLI di ispezione::

LIVELLO DELL'ATTIVITÀ in capo alle competenti autorità regionali della leFP. Questo include una verifica:

Durante il tirocinio: gli ispettori regionali possono verificare direttamente in azienda se il tirocinio è effettivamente coerente con quanto dichiarato dal centro di formazione nel progetto individuale di tirocinio.

LIVELLO DELLA LEGISLAZIONE DEL LAVORO da parte dell'Ispettorato locale del Lavoro che può verificare in loco che il tirocinio soddisfi tutte le leggi e i regolamenti in materia di lavoro.

LIVELLO DELL'ORGANIZZAZIONE da parte delle autorità regionali della leFP che possono verificare che i requisiti di accreditamento siano pienamente soddisfatti (si tratta più di una verifica a livello "sistemico")

La funzione ispettiva riguarda principalmente il controllo di tutti i processi e la documentazione relativa al tirocinio (al pari dell'intero percorso formativo); le ispezioni effettuate dalle autorità pubbliche non riguardano in alcun modo la valutazione dei risultati dell'apprendimento durante il tirocinio..



In **Spagna**, l'ispettorato dell'istruzione ha le seguenti responsabilità:

- Redigere rapporti in merito alle domande trasmesse dai centri, prima delle deliberazioni finali della Direzione corrispondente.
- Evadere in tempo utile le domande di autorizzazione in modo che le attività possano essere avviate.
- Consigliare e supervisionare lo sviluppo del modulo di tirocinio e suggerire l'adozione di misure migliorative.
- Comunicare le autorizzazioni alla Direzione competente.
- Approvare le modalità di visita e/o di follow-up.





Il modulo di tirocinio richiede l'esecuzione di un programma formativo individualizzato che includa le attività formative/lavorative che lo studente dovrà svolgere sul posto di lavoro per il tempo e i periodi stabiliti a tale scopo. Tali attività costituiscono il complemento per l'acquisizione delle competenze professionali per la qualifica; pertanto, il programma deve essere organizzato, raggiungibile e valutabile e, di conseguenza, utile per i suoi scopi.

I tutor formativo ed aziendale, in tutti e tre i paesi, progettano il programma formativo personalizzato per ogni studente/allievo; in Spagna questo deve includere, almeno, i seguenti elementi:

- Capacità minime secondo la legge pubblicata nel 1990: LOGSE, o risultati di apprendimento, secondo la legge pubblicata nel 2006: LOE, per il modulo di tirocinio secondo la legislazione.
- Le attività formative/lavorative che saranno svolte dallo studente sul posto di lavoro.



Nel **Regno Unito**, le ispezioni nel campo dell'istruzione sono svolte principalmente da OFSTED, l'Ufficio per gli standard nell'istruzione e i servizi per l'infanzia. Lo scopo di questa organizzazione è di raggiungere l'eccellenza nella cura dei bambini e dei giovani e nell'educazione e sviluppo di competenze per i formandi di tutte le età. Regola e ispeziona la cura e l'assistenza all'infanzia, le scuole, i college, la formazione iniziale degli insegnanti, l'apprendimento basato sul lavoro e la formazione professionale.

Per quanto riguarda i tirocini, OFSTED valuta i risultati di tale esperienza; quindi non entra nel merito delle azioni preliminari all'avvio, ma la valutazione eseguita sulle esperienze in essere possono influenzare quelle future.



Gli ispettori valutano dunque i risultati degli studenti verificandone lo sviluppo in termini di occupabilità e competenze professionali. OFSTED valuta anche i programmi di





studio delle scuole tenendo in considerazione il tipo di progressione per gli studenti; i programmi che accompagna gli studenti verso l'istruzione superiore non includeranno di norma l'esperienza in azienda al contrario di quelli finalizzati a sostenere il percorso verso l'apprendistato o il lavoro¹.

Altri elementi che gli ispettori esaminano nella valutazione dell'esperienza lavorativa sono la *leadership* e le capacità gestionali. Si verificano anche la coerenza del progetto di tirocinio con le finalità generali del percorso formativo/di studio nonché le misure adottate dai datori di lavoro in termini di salute e sicurezza.



IL TUTOR FORMATIVO

Il ruolo principale del tutor formativo è quello di monitorare il tirocinio, in stretta collaborazione con il tutor aziendale e di valutare il tirocinio insieme al team educativo, a partire da quanto espresso dall'azienda. È affidata al tutor formativo il monitoraggio ed il follow-up dell'esperienza attraverso anche le visite in azienda.

È sempre il tutor formativo in Spagna e in Italia che declina il progetto personalizzato di tirocinio in base a:

- criteri fissati dal centro di formazione e dal gruppo dei formatori
- caratteristiche dei luoghi di lavoro, posizioni/mansioni disponibili, possibilità di acquisire competenze e abilità nonché i vincoli personali degli allievi.:

Nel **Regno Unito**, il progetto formativo di tirocinio è responsabilità o del datore di lavoro/tutor o della scuola in relazione al quadro regolatorio che le scuole decidono di

¹ Ministero dell'Istruzione, *Post-16 work experience as a part of 16 to 19 study programs and traineeships*, Marzo 2015





applicare. Alcune scuole hanno *team* di figure professionali (*work experience advisors*) dedicate specificatamente alla promozione dei tirocini. Altre hanno un coordinatore dei tirocini, che può essere un membro del personale amministrativo/manageriale o un membro del corpo insegnante.

In **Spagna e in Italia**, viene nominato un tutor per ciascun gruppo di studenti/allievi in tirocinio.

I tutor formativo e aziendale concordano i canali di comunicazione più appropriati, compresi quelli online, nonché le modalità di visita sul posto di lavoro, in modo da garantire un follow-up e una valutazione ottimali degli allievi.

MONITORAGGIO

In Spagna, il tutor visita lo studente in tirocinio sul posto lavoro almeno due volte al mese, una volta ogni quindici giorni, avendo la possibilità di sostituire una visita con una consulenza online/a distanza; rimane l'obbligo di visita almeno ogni 30 giorni. Ogni quindici giorni o con la frequenza stabilita, il tutor terrà un incontro con gli studenti presso il centro di formazione per svolgere le attività di follow up, consulenza e supporto

Nel Regno Unito, in generale, gli studenti devono compilare un diario con le attività svolte giorno per giorno, che dovranno essere contro-firmate dal tutor.

In Italia, il monitoraggio può avvenire in diversi modi: con visite in azienda, contatti telefonici o via mail per chiedere informazioni al tutor aziendale; di norma sono obbligatori contatti/visite con l'azienda all'inizio e alla fine dell'esperienza di tirocinio.





IL TUTOR AZIENDALE

Il ruolo del tutor aziendale nello sviluppo e realizzazione del tirocinio comprende:

In Spagna,

- 1) Monitorare gli studenti di cui è responsabile durante il tutto il periodo di inserimento nel luogo di lavoro.
- 2) Tenere traccia delle schede attività.
- 3) Gestire le relazioni con il tutor formativo.
- 4) Redigere il rapporto finale individualizzato per ciascun tirocinante supervisionato.

Nel Regno Unito, i tutor aziendali orientano gli studenti, li introducono in azienda affinché ne comprendano i principali aspetti, comprese le norme su salute e sicurezza, il codice di condotta, la gestione dei dati sensibili e così via. Sulla base della conoscenza delle capacità degli studenti, il tutor deve pianificare preliminarmente il programma di tirocinio, in collaborazione con lo staff della scuola, seguire, monitorare e valutare il programma definito.

In Italia, il tutor aziendale ha un ruolo fondamentale per il successo del tirocinio in termini di valore educativo, poiché spetta a lui dare concretezza al valore dell'azienda come luogo educativo, garantendo le necessarie attività di coordinamento con il promotore.

Il tutor aziendale ha il compito di supportare costantemente il tirocinante sul posto di lavoro, garantendo la supervisione continua di tutte le attività incluse nel progetto di formazione individuale. Deve quindi essere in possesso di adeguate competenze professionali coerenti con il progetto di formazione.





Il tutor aziendale viene identificato tra i lavoratori assunti con un contratto a tempo indeterminato, determinato o con un contratto di collaborazione non occasionale della durata di almeno 12 mesi.

In particolare, il tutor aziendale:

- **COLLABORA** con il tutor formativo nella stesura del progetto di tirocinio, la selezione del tirocinante e la gestione degli aspetti organizzativi
- **CURA** l'inserimento in azienda dell'allievo tirocinante, presentandolo ai membri dello staff e illustrando tutte le norme che regolano la vita dell'azienda (comprese le norme antinfortunistiche e igieniche, gli standard di comportamento e organizzativi) e le attività dell'azienda, con particolare attenzione a quelle assegnate durante il tirocinio, oltre a chiarire alcuni aspetti pratici (orario di lavoro, eventuali buoni pasto e/o rimborso spese, strumenti di lavoro, ecc.)
- **MONITORA** periodicamente i progressi del tirocinante in base agli obiettivi concordati e descritti nel progetto personalizzato
- **SUPPORTA** il tirocinante nella risoluzione di possibili problemi
- **FORNISCE** riscontri sulla qualità delle prestazioni del tirocinante, sia in corso che alla fine del tirocinio, valutando i risultati raggiunti e compilando tutta la documentazione di supporto.

Il tutor aziendale è quindi nei tre paesi la persona responsabile designata nel posto di lavoro ad seguire e istruire gli studenti lungo tutto il tirocinio nei termini programmati.





6

ANALISI DEL RUOLO ED INTERVENTO DEGLI ALTRI AGENTI SOCIALI E/O DELLE AMMINISTRAZIONI NELLA GESTIONE DEI TIROCINI.

I tirocini curriculari vengono solitamente effettuati in tutti i tipi di organizzazioni private (industrie, attività commerciali, si vendita al dettaglio, nei servizi ecc.), ma possono anche essere effettuati in enti o istituzioni quali i Comuni, altre tipologie di enti pubblici, fondazioni, strutture del privato sociale e così via.

Nei tre paesi oggetto dell'indagine, gli studenti possono realizzare il proprio tirocinio curriculare sia in istituzioni private che pubbliche.

In **Spagna**, ci sono istituzioni come le Camere di commercio (entità private), che hanno accordi con il Ministero della Pubblica Istruzione per gestire i tirocini e anche per promuoverli tra i loro *stakeholder*.



Al contrario, nel **Regno Unito** questo non è così comune; può accadere, tuttavia, che alcuni ministeri pubblicizzino posizioni di collocamento lavorativo qualora siano disponibili anche sotto forma di tirocinio per studenti in campi specifici.



In **Italia**, secondo le leggi e i regolamenti nazionali, i centri e le scuole di formazione professionale possono, ma non è obbligatorio, firmare accordi con camere di commercio, associazioni di imprenditori, istituzioni, ecc. al fine di promuovere e facilitare i tirocini curriculari. Si tratta di norma di accordi quadro che aiutano a





soddisfare sia le esigenze dei centri di formazione o delle scuole, e naturalmente dei giovani tirocinanti, che le esigenze delle aziende. Di conseguenza, ogni singola struttura o ente può siglare accordi a sostegno della cooperazione con altri soggetti, ma non esiste un protocollo prestabilito.



Nei tre paesi, non vi sono differenze nella gestione del tirocinio in istituzioni ed enti diverse dalle aziende private per quanto riguarda i documenti da completare, le

scadenze, le responsabilità, ecc. La legislazione e le norme applicabili sono le stesse per tutti i tipi di tirocinio, ma in Italia ad esempio ci possono essere alcuni piccoli cambiamenti dovuti alle leggi regionali.

In relazione alla gestione dei tirocini all'interno di istituzioni ed enti pubblici, l'aspetto più positivo è il fatto che può aprire le porte ad una varietà di po. La maggior parte delle persone che scelgono di lavorare in questo tipo di istituzioni afferma che la ragione della scelta è legata al numero di opportunità disponibili, ai valori condivisi e alla flessibilità consentita. Taluni affermano che talvolta vi sono anche maggiori opportunità di avere un lavoro futuro.

In Spagna, la percentuale di studenti che realizzano il proprio tirocinio nelle istituzioni pubbliche ed enti privati (non aziende) è limitata, e spesso non supera il 10%.





7

DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE DEL TIROCINIO NEI TRE PAESI.



In **Spagna**, la valutazione del tirocinio viene affidata ai tutor aziendali, sul posto di lavoro, in collaborazione con i tutor formativi. La **VALUTAZIONE** è finalizzata a verificare che gli studenti acquisiscano in situazioni reali di lavoro le capacità professionali legate a ciascun ciclo. Per fare ciò, è necessaria la seguente documentazione: report del tutor aziendale, i documenti di follow-up completati dagli studenti e tutti gli altri documenti necessari per effettuare una valutazione sistematica e obiettiva.

Il modulo sarà valutato come "apto" (riuscito) o "no apto" (non riuscito); il modulo può essere valutato solo due volte.

Allo stesso modo, in Spagna, è obbligatorio che gli studenti ottengano una valutazione positiva nel tirocinio, e in tutti i moduli che compongono il ciclo formativo, per ottenere il diploma del relativo ciclo di formazione professionale.

Gli studenti che non ottengono una valutazione positiva in tutti i moduli di formazione ottengono un certificato relativo ai moduli formativi completati con successo.

Le competenze così valutate, senza però aver completato l'insieme delle competenze incluse nel Diploma di Formazione Professionale o Certificato degli Standard





Professionali, possono essere riconosciute attraverso una certificazione parziale cumulabile finalizzata, quando applicabile, al completamento del relativo Diploma o Certificato. Per ottenere la qualificazione del percorso formativo attraverso questo sistema gli studenti devono soddisfare i requisiti di accesso.

Va aggiunto che, in Spagna, gli studenti possono chiedere l'esenzione totale o parziale del tirocinio in caso di esperienza pregressa coerente con il ciclo formativo.

La **CERTIFICAZIONE** delle competenze conduce ad una qualifica professionale ricompresa nel Sistema Nazionale edelle Qualifiche e della Formazione Professionale. La certificazione viene rilasciata a:

- persone che hanno superato tutti i moduli
- persone che hanno il riconoscimento o la certificazione di tutte le unità di competenza.

L'Amministrazione dei Servizi al Lavoro è l'organo incaricato del rilascio della certificazione.



In **Italia**, il tirocinio è obbligatorio in tutti i tipi di studi secondari, ma secondo modalità diverse. Come detto, infatti, la durata e persino la distribuzione delle ore di tirocinio o alternanza è diversa tra istruzione e leFP regionale e tra una regione e l'altra.

I tirocinanti devono fare non meno del 45% (le percentuali variano da una regione all'altra, dal 40 al 70% circa del totale delle ore) delle ore di tirocinio; se un tirocinante perde troppe ore, può fare un programma di lavoro estivo per includere più ore e non perdere l'anno (caso molto raro).

Il **PROCESSO DI VALUTAZIONE** è in capo al tutor formativo e al tutor aziendale; i principali strumenti utilizzati sono questionari, relazioni del tutor aziendale e





relazioni finali generali di tutta l'esperienza.



Durante il progetto Erasmus IMWEP, SCF è stata rappresentata da centri di formazione associati di 4 diverse regioni (Lombardia, Puglia, Emilia-Romagna e Veneto). La Regione del Veneto ad esempio non richiede alcun formato standard per la valutazione del tirocinio della qualifica triennale, mentre ne fornisce uno comune a tutti per il 4 ° anno. Le altre Regioni non forniscono formati standard, tuttavia i diversi regolamenti regionali specificano i contenuti, le modalità, i ruoli dei diversi professionisti coinvolti nella valutazione del tirocinio, ecc.

Il tirocinio, come già detto, è parte integrante dei programmi di leFP e pertanto contribuisce alla valutazione complessiva del percorso per l'accesso all'annualità successiva o all'esame finale. Per essere valutati, gli allievi devono aver frequentato ogni anno almeno il 75% delle ore di formazione, incluso il tirocinio. L'allievo che non abbia superato dunque la valutazione alla fine dell'anno riceverà **L'ATTESTATO DI COMPETENZE** con la descrizione del le competenze acquisite. Questo certificato è rilasciato secondo il modello fornito dall'Allegato 7 dell'Accordo della Conferenza Stato / Regioni del 27 luglio 2011.

I programmi della leFP sono, infatti, basati sulla definizione delle competenze e dei risultati di apprendimento relativi alle competenze che possono quindi essere valutati e certificati.

Al termine della seconda annualità di tutte le tipologie di studi secondari di secondo grado, ogni studente ottiene il *Certificato di assolvimento dell'obbligo di istruzione* in base al DM n. 9 del 27 gennaio 2010.

Al termine del programma triennale della leFP e del 4 ° anno, gli allievi devono sostenere un esame finale; il titolo acquisito è infine registrato nel "Libretto formativo del





Cittadino”.

Alcune regioni italiane hanno anche regolamentato il profilo delle diverse figure professionali che intervengono nel processo di valutazione dei programmi di formazione.

Il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso esperienze lavorative o di apprendimento non formale e informale è stato introdotto in Italia con il decreto legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013. Non tutte le regioni hanno già normato la certificazione delle competenze in riferimento non tanto alla formazione professionale iniziale, quanto piuttosto alla formazione continua e all'educazione degli adulti, nonché alle politiche attive del lavoro per sostenere e favorire l'inserimento lavorativo.



Nel **Regno Unito**, le scuole secondarie hanno ricevuto specifici finanziamenti fino al 2012 per il coordinamento delle *work experiences* degli studenti iscritti al 10° anno (dai 14 anni di età); da allora molte scuole hanno interrotto l'offerta di esperienze lavorative oppure richiedono agli studenti un contributo compreso da £30 e £50 per coprire i costi della valutazioni dei rischi per la salute e la sicurezza e le visite dei tutor.

Nel settembre 2013 sono stati introdotti programmi di studi accademici, tecnici e applicati per studenti di età compresa tra 16 e 19 anni; una componente chiave di questi programmi di studio è acquisire esperienza e conoscenza del posto di lavoro. Il tirocinio tuttavia non è obbligatorio nel Regno Unito, almeno fino alla prossima riforma del sistema VET previsto nel 2020 e le scuole possono pertanto decidere in autonomia se includerlo o meno nel curriculum





formativo. È molto probabile che qualora il tirocinio sia obbligatoria nel percorso questo sia valutato o certificato formalmente.

Le **VALUTAZIONI** variano e possono prevedere il completamento di attività o progetti specifici, la stesura di un report o di un diario giornaliero di riflessioni, o ancora l'utilizzo di quanto appreso sul posto di lavoro in un'altra attività del percorso. Il criterio principale, tuttavia, per superare il tirocinio è quello di aver completato il numero di ore richiesto dal curriculum

La valutazione dell'esperienza lavorativa nella formazione professionale riguarda vari aspetti e può essere realizzata in diversi modi. Alcuni possono richiedere un report del datore di lavoro controfirmato dallo studente, altri una valutazione individuale più formale



e, in alcuni casi, le aziende possono chiedere agli studenti una relazione scritta. Molte aziende utilizzano i feedback degli studenti per capire il valore dei programmi che offrono e per migliorare i futuri tirocini. Quando viene effettuata la valutazione, le aziende dovrebbero anche tenere conto di fattori quali "in che misura sono stati raggiunti gli obiettivi; il reale utilizzo delle risorse spese nell'attuazione del tirocinio e l'implicazione dei costi". La

valutazione consente alle parti coinvolte di sapere cosa non ha funzionato bene, prende in considerazione anche aspetti legati alle funzioni della gestione e preparazione. In caso di report, la valutazione dovrebbe coinvolgere tutti gli attori: studenti, datori di lavoro ed insegnanti.

La **CERTIFICAZIONE** del tirocinio deve essere svolta, a livello generale, dai "fornitori" di tirocini che rilasciano un certificato di esperienza lavorativa, che gli studenti possono utilizzare al momento della ricerca del lavoro al termine degli studi.

Gli studenti che svolgono un tirocinio possono richiedere il cosiddetto *Certificate of Experience of Student's Work Certificato* (certificato di esperienza), rilasciato dal Consiglio Nazionale delle Esperienze lavorative (*National Council of Work Experience*),





una sorta di registro dei risultati e delle competenze acquisite dallo studente. Terminata l'esperienza lavorativa, gli studenti possono chiedere a questa istituzione un certificato che elenchi le competenze acquisite in azienda; questo certificato include anche:

- Nome dell'azienda
- Nome dello studente
- Dettagli della mansione
- Competenze acquisite e obiettivi raggiunti durante il tirocinio.



Infine, va aggiunto che nel Regno Unito è possibile ottenere la convalida del tirocinio tramite il riconoscimento delle competenze acquisite sul posto di lavoro o attraverso la formazione informale e non formale. Il sistema per riconoscere l'apprendimento non formale e informale, vale a dire le competenze ottenute al di fuori del sistema di istruzione formale, o per le persone che non hanno conoscenze formali, è noto nel Regno Unito come *Recognition of Previous Learning (RPL)* o *Accreditation of Experience and Previous Learning (APEL)*. Per consultare la procedura, controllare qui:

<http://scqf.org.uk/guide-to-rpl/rpl-tool/>



8

ANALISI DELLE POSSIBILI NECESSITÀ INDIVIDUALI CHE GLI STUDENTI CON BISOGNI EDUCATIVI SPECIALI POTREBBERO INCONTRARE DURANTE IL TIROCINIO

In Spagna, Italia e Regno Unito, gli studenti con bisogni educativi speciali includono:

Studenti con disabilità

Studenti con specifici disturbi dell'apprendimento

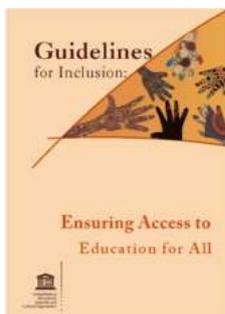
Studenti con svantaggi socioeconomici, linguistici e culturali

Per questi studenti si sviluppa in genere un piano curricolare adattato e tale adattamento include anche il tirocinio. Frequentano i percorsi VET tradizionali oppure quelli speciali in base alla gravità della loro condizione e la decisione è presa sulla base di un rapporto preparato da uno specialista insieme allo studente e ai suoi genitori. Gli studenti iscritti ai cicli tradizionali dovranno essere in grado di raggiungere gli obiettivi finali richiesti per quel ciclo.

SCUOLE / ISTITUTI SCOLASTICI CON STUDENTI BES

In Italy, Spain and the UK, one of the main goals of the educational system is the promotion of inclusion. Hence, in all countries some reforms have been implemented to better identify and support young people with SEN. Italy was the first European country to include generalised school inclusion for students with disabilities in 2009 (August 2009) through the 'Guidelines for the School Inclusion of the Disabled Students'.





<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224>

In tutti e tre i paesi, le scuole valutano ogni studente individualmente prima di iscriversi a un corso tenendo conto delle registrazioni accademiche dello studente fino a quel punto e valutando il loro livello di disabilità. Ciò porta alla preparazione di piano di apprendimento specifico, un documento ufficiale che descrive le esigenze educative, sanitarie e sociali specifiche del bambino o del giovane. Tale relazione definisce anche i supporti necessari allo studente al fine di soddisfare i suoi bisogni e in che modo queste misure lo supporteranno nel raggiungimento del proprio progetto di vita..



In Gran Bretagna, le autorità locali redigono il piano di apprendimento sulla base di un rapporto elaborato dalla scuola. In Italia, il "Piano Formativo Individuale" e i necessari adattamenti curriculari sono preparati "dall'insegnante di sostegno" e in seguito autorizzati dalla famiglia e dagli operatori sociali che hanno in carico il "percorso di vita" del bambino/ragazzo. In Spagna, infine, il piano è redatto dall'insegnante di "sostegno e orientamento" e autorizzato dalla famiglia.

Il rapporto/piano di apprendimento identifica il percorso cui lo studente con bisogni speciali verrà iscritto; molti studenti BES sono ammessi a speciali cicli VET specificatamente focalizzati sull'occupabilità.





In **Spagna**, ogni scuola ha in organico almeno un insegnante di "supporto e orientamento" incaricato di orientare gli studenti sul piano accademico e professionale, progettare e monitorare il piano di apprendimento individuale e gli adattamenti curricolari insieme all'insegnante tutor e, quando necessario, lo staff medico. Li affianca un "Insegnante di Servizi alla Comunità" che gestisce i contatti con le famiglie e gli assistenti sociali del territorio.

In **Italia**, vi è un *team* di docenti e insegnanti di "sostegno" in ogni scuola specializzati nel seguire gli studenti BES. Gli insegnanti di sostegno sono assegnati agli studenti certificati e sviluppano il loro piano di apprendimento personalizzato insieme con i medici degli studenti, le famiglie e il personale docente; il piano definisce anche i criteri per la valutazione.

In molte scuole del **Regno Unito**, agli studenti BES viene assegnato un insegnante per l'orientamento individuale; inoltre, considerando che ogni singolo caso è diverso dagli altri, un membro del corpo docente viene individuato per supportare gli studenti BES nelle attività d'aula.



In tutti e tre i paesi, le scuole a volte incontrano difficoltà nell'adattare i programmi ai bisogni di questi studenti; in base al tipo e alla gravità della disabilità, potranno quindi decidere se concentrare i programmi formativi più sullo sviluppo dell'occupabilità e delle competenze trasversali quanto sulle competenze professionali.



È spesso difficile trovare aziende o istituzioni disposte a ospitare per un tirocinio studenti con bisogni educativi speciali; sono di solito le grandi aziende o le organizzazioni attive nel campo dell'inclusione sociale che hanno maggiori possibilità di poterli accogliere oppure ancora le associazioni di beneficenza e le ONG che danno loro priorità nella selezione per un posto di tirocinio. Gli sforzi delle scuole si concentrano pertanto su queste tipologie di organizzazioni con una chiara “responsabilità sociale d'impresa” ed in grado di supportare adeguatamente questi studenti in termini di adeguatezza ma anche accessibilità dell'azienda.

IMPRESE CHE ACCOLGONO STUDENTI CON BISOGNI EDUCATIVI SPECIALI

Nel Regno Unito le aziende non godono di incentivi fiscali per l'accoglienza di studenti con BES né per il tirocinio né per l'apprendistato e neppure per i percorsi duali. Esiste tuttavia il cosiddetto Disability Confident Scheme, un dispositivo volto a supportare i datori di lavoro nel trarre i maggiori benefici dall'inserimento in azienda di persone disabili, li supporta nella fase di selezione, ma anche nel mantenere abili al lavoro le persone con disabilità o con particolari condizioni di salute.

Lo schema è volontario e l'accesso all'orientamento, all'autovalutazione e alle risorse è completamente gratuito.

Il Disability Confident Scheme contempla 3 step di intervento::

Livello 1: Impegno (Disability Confident Committed)

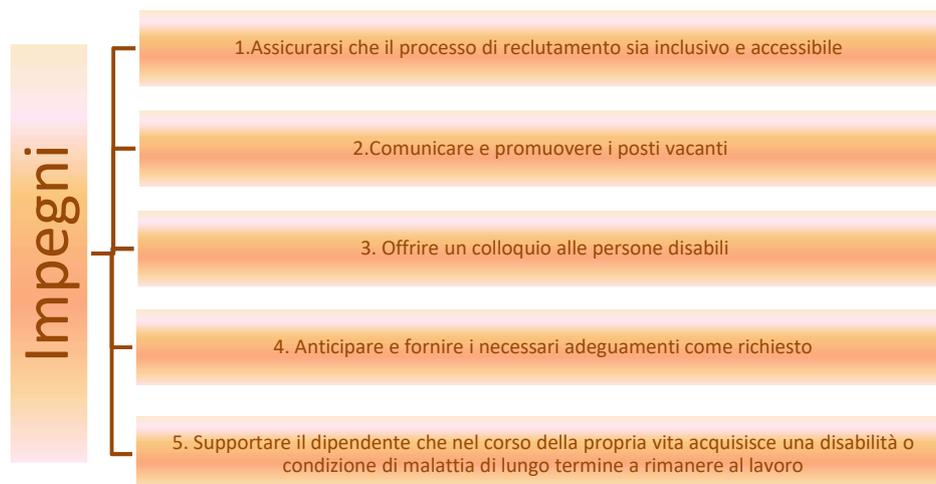
Livello 2: Datore di Lavoro (Disability Confident Employer)

Livello 3: Leadership (Disability Confident Leader)





Al primo livello, i datori di lavoro dovranno accettare i seguenti impegni:



Generalmente le aziende tendono a non avere tutor dedicati per studenti con bisogni educativi speciali, ma valutano positivamente l'integrazione degli studenti sia dal punto di vista sociale che lavorativo.

Al contrario, in **Italia** e in **Spagna**, le aziende ricevono benefici fiscali in caso di assunzione di giovani con disabilità una volta terminati gli studi e il tirocinio. In **Italia**, ad esempio, la legge prevede l'obbligo legale per le aziende di assumere persone con disabilità. Di norma, i centri di formazione professionale attivano una convenzione che prevede la presenza di "insegnanti di sostegno" e tutor qualificati per l'inserimento lavorativo; l'obiettivo è quello di preparare gli studenti all'attivazione di uno "stage formativo" una volta completato il percorso formativo. La collaborazione tra "docenti di sostegno" e lo staff degli Uffici di Collocamento Mirato mira a progettare un adeguato percorso formativo per i giovani studenti disabili, portandoli verso un inserimento lavorativo graduale e sulla base di un "matching" corretto.

In tutti e tre i paesi i criteri adottati dai centri di formazione professionale/scuole per la scelta dell'impresa di tirocinio sono gli stessi per tutti gli studenti con o senza bisogni speciali; la selezione delle aziende si basa sulla presenza di tutor aziendali ben preparati al fine di ospitare e seguire adeguatamente gli studenti (di solito le aziende che hanno una





lunga relazione con la scuola). È in corso un dibattito sulle misure speciali necessarie per garantire il diritto a seguire un percorso continuo tra orientamento/formazione e transizione



lavorativa per gli studenti con BES, comprese le esperienze di tirocinio. I percorsi sostenibili sono finalizzati alla ricerca di posti di lavoro reali, evitando l'inserimento in "imprese simulate". In **Italia**, il decreto legislativo n. 151/2015 ha tra i suoi obiettivi il supporto all'accesso delle persone disabili

al mercato del lavoro, prevedendo la creazione del "responsabile della disabilità" all'interno dei luoghi di lavoro e la riforma del "sistema di incentivi fiscali" per le imprese che assumono.

In conclusione, esistono aziende che offrono opportunità di tirocinio e di lavoro agli studenti con bisogni formativi speciali, ma è necessario un cambio di mentalità rispetto alle persone con disabilità gravi e all'adeguamento delle postazioni di lavoro ai loro bisogni valorizzando anche le nuove tecnologie.

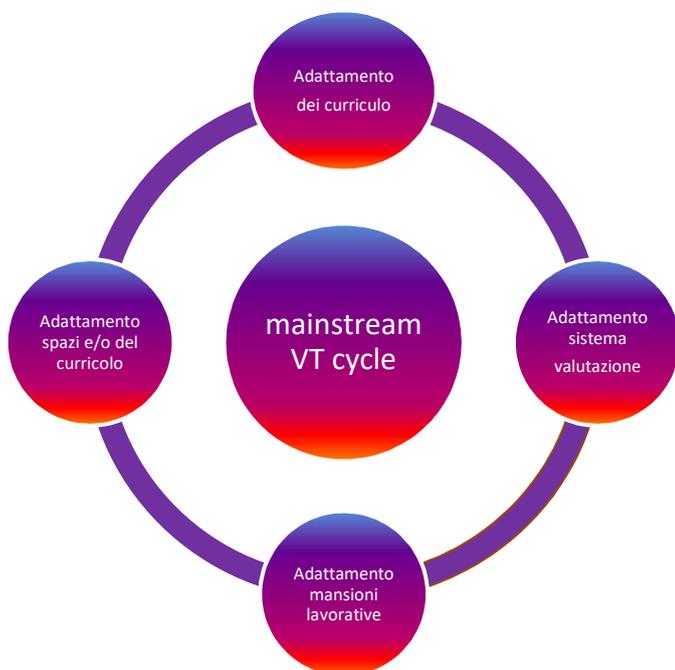
ISPETTORI/AUTORITÀ E LA LEGISLAZIONE RELATIVA AI BES

In Italia, Spagna e Regno Unito, le misure adottate per applicare le pari opportunità agli studenti con bisogni educativi speciali riguardano l'adattamento del curriculum, le azioni orientate al lavoro, la valutazione delle competenze, il rafforzamento delle capacità (adattamenti dei luoghi di lavoro) ecc. Gli incentivi fiscali in Spagna e in Italia sono anche un modo per migliorare l'inclusione sociale e lavorativa.





Nei tre paesi, nel caso di studenti SEN inseriti nei cicli VET tradizionali, le misure speciali possono includere l'adattamento:



- Del curricolo dei diversi moduli professionali (assicurandosi in ogni caso che ciò non implichi per lo studente una mancanza di risultati di apprendimento inclusi nel curriculum formativo).

- Degli spazi e/o del curriculum per gli studenti con ridotte capacità uditive, visive o di mobilità.

- Del sistema/strumenti di valutazione.

- Delle mansioni lavorative.

I programmi VET speciali sono progettati per studenti con un grave livello di disabilità. Nelle scuole che hanno programmi speciali di formazione professionale come parte della propria offerta, gli studenti con bisogni educativi speciali vengono accompagnati a trovare il proprio percorso verso il lavoro e l'autonomia.

In generale, gli studenti con bisogni educativi speciali sono ben integrati nei percorsi di formazione professionale; in **Gran Bretagna**, l'AtW (Access to Work) o sovvenzione per l'accesso al lavoro può coprire i costi legati ad un sostegno aggiuntivo di cui un giovane può necessitare in caso di tirocinio, stage o altra tipologia di esperienza lavorativa. Gli studenti con bisogni educativi speciali possono anche essere integrati nell'istruzione e formazione tradizionale se riescono a dimostrare le proprie capacità attraverso un esame.





9

ANALISI DELLE RISORSE MATERIALI, UMANE ED ECONOMICHE NELLA GESTIONE DEI TIROCINI



ESPAGNA

In Spagna, le risorse materiali per lo sviluppo dei tirocini curriculari sono costituite principalmente dalle aule e dai laboratori nelle scuole secondarie e di istruzione e formazione professionale, dotate di mobili, computer e attrezzature tecniche adattate agli specifici studi di leFP promossi. Poiché le competenze nell'istruzione vengono trasferite nelle diverse regioni, è loro dovere provvedere affinché le scuole dispongano di tutte le attrezzature necessarie.

Le risorse umane nelle scuole per seguire i tirocini sono il tutor, il capo del dipartimento e il dirigente scolastico, con l'aiuto essenziale del tutor aziendale.

Gli studenti non possono ricevere denaro durante il tirocinio (tranne nei percorsi duali ad eccezione del periodo di tirocinio e non di lavoro) nemmeno come rimborso per le spese di viaggio o per il pasto.



ITALY

L'Italia ha una serie completa di norme a livello nazionale e regionale che supportano la pianificazione e l'attuazione dei tirocini nell'istruzione ordinaria e nel sistema regionale di formazione professionale.





Nell'ambito dell'istruzione secondaria, la riforma del 2015 (Legge n.107 cosiddetta "Buona Scuola") ha introdotto l'alternanza scuola-lavoro (ASL) in tutte le tipologie di percorsi, sia generale che tecnico-professionale. Per supportare la creazione di reti con le imprese, la qualità delle esperienze, la formazione degli insegnanti e così via, il MIUR gestisce un programma operativo nazionale del FSE.

PON http://www.istruzione.it/pon/avviso_alternanza_2ed.html

Ha firmato, inoltre, accordi con grandi aziende nazionali ed internazionali (es. ENEL, ENI, Allianz, McDonald's) per promuovere percorsi di ASL ed apprendistato di alta qualità.

Il finanziamento globale per l'istruzione e formazione professionali in Italia è di circa 700 milioni di euro (comprese le risorse finanziarie dedicate alla sperimentazione del sistema DUALE), ma la maggior parte proviene dalle Amministrazioni regionali e provinciali (circa il 40% della spesa), specie nelle regioni del nord del paese. Queste risorse sono ancora insufficienti per rispondere pienamente alla domanda di leFP delle famiglie e dei giovani (fonte: INAPP, XV Rapporto di monitoraggio delle azioni formative del diritto-dovere a.f.2015-2016).



Queste risorse coprono tutti i costi relativi ai programmi di leFP, incluso il tirocinio. Per ogni classe/corso di formazione, in base alle normative nazionali e regionali e ai sistemi di accreditamento, i centri di formazione professionale devono garantire personale qualificato per assicurare qualità e standard di formazione, tutoraggio, tirocinio, consulenza, riconoscimento delle competenze acquisite, supporto agli allievi con disabilità, transizione dalla scuola al mercato del lavoro. Negli ultimi anni, e anche grazie a un programma operativo nazionale dedicato (PON FxO) volto a incoraggiare lo sviluppo o il rafforzamento dei servizi di transizione al lavoro all'interno dei centri di formazione professionale per facilitare il dialogo tra formazione e mercato del lavoro,





molti centri accreditati hanno fortemente investito nella qualificazione del proprio personale per gestire i tirocini ma anche altre forme di esperienze basate sul lavoro (incluse i tirocini extra-curricolari, le mobilità nei paesi dell'UE, ecc.) nonché i programmi di collocamento. I centri di formazione professionale di solito dispongono di reti di aziende proprie, collaborano attivamente con i Centri per l'Impiego e le strutture private accreditate che possono aiutarli a comprendere meglio la situazione economica dei loro territori e sviluppare relazioni con nuove imprese.

I finanziamenti specifici delle amministrazioni regionali (che variano da una regione all'altra) possono sostenere l'acquisto di risorse materiali come software, computer, dispositivi digitali e mobili per innovare gli approcci pedagogici della leFP in generale ed anche dei tirocini



REGNO UNITO

Il Regno Unito ha un solido insieme di regole e protocolli che supportano pienamente lo sviluppo dei tirocini nelle aziende. Come ha dimostrato uno studio commissionato dal Dipartimento per l'istruzione, la maggior parte delle scuole e dei college del Regno Unito dispone di un sistema centralizzato per l'organizzazione e la gestione delle attività lavorative. In molte scuole esiste un coordinatore dei tirocini o un gruppo di coordinamento che aiuta a stabilire accordi con aziende o partner esterni.

L'indagine ha evidenziato differenze tra la scuola e i *college*; la scuola dispone di più coordinatori dei tirocini rispetto all'università e la ragione risiede nel fatto che il personale insegnante nelle università gioca direttamente un ruolo importante nella relazione con le imprese.

I *college* hanno un approccio più orientato alla ricerca del personale, mentre le scuole adottano un approccio centrato sugli studenti e maggiore è la responsabilità verso giovani e





famiglie nella ricerca di un tirocinio².

Con la riforma dei livelli T verranno stanziati ulteriori £500m all'anno per pagare il nuovo sistema formativo e potenziare i tirocini.

"Le organizzazioni che riceveranno il finanziamento dovranno garantire che "i sostanziali posti di lavoro che vengono identificati soddisfino i principi pubblicati, quindi che il settore sia pronto per un numero di posti su larga scala, quando i livelli T saranno effettivamente implementati. Questi includono:

In media 50 giorni di durata per un minimo di 315 ore

Occupazione specifica e focalizzata sullo sviluppo di abilità pratiche e tecniche

Aver luogo con un datore di lavoro esterno in un sito esterno all'ambiente di apprendimento dello studente

Vollegato a un piano di lavoro strutturato

Adeguatamente sorvegliato, e monitorato attraverso visite in loco

Il finanziamento della CDF sarà assegnato da settembre 2018 per le accademie e nell'agosto 2018 per tutte le altre istituzioni in base al numero di studenti qualificati nell'anno accademico 2015-2016 a un tasso di finanziamento di £ 250 per studente qualificato. Alle istituzioni con numeri di studenti con bassi livelli di qualifiche verrà assegnata una tariffa forfettaria: 1-10 studenti qualificati: £ 2.500; 11-20 studenti qualificati: £ 5.000. Il governo sta inoltre erogando finanziamenti alle istituzioni in considerazione del numero di studenti con difficoltà di apprendimento o disabilità attraverso borse di studio, finanziamenti per gli standard di cura e altro supporto finanziario per gli studenti".

² Ministero dell'Istruzione, *Work experience and related activities in schools and colleges*, Nat Cen Social Research 20





10

IL CONTRIBUTO DEI TIROCINI ALLA PROMOZIONE DELLA DIMENSIONE EUROPEA, IL MIGLIORAMENTO DELLE TIC E DELLE COMPETENZE NELLE LINGUE STRANIERE

Il programma Erasmus+ consente alle scuole e ai centri di formazione professionali di ottenere finanziamenti per la mobilità di staff e allievi/studenti in altri paesi Europei. Uno dei principali obiettivi del programma è la promozione della cittadinanza europea negli studenti e nei docenti dei sistemi educativi/formativi. Inoltre, gli studenti possono realizzare un'esperienza di tirocinio in azienda in un altro paese europeo. I curricula di molti paesi includono un modulo specifico di "Formazione professionale e orientamento" che comprende come contenuto "Occupazione e opportunità di apprendimento in Europa". Per aumentare la promozione della cittadinanza europea tra insegnanti e studenti della formazione professionale, occorrerebbero corsi gratuiti di inglese e altri corsi di lingue europee affinché si acquisisca almeno un livello base di comunicazione in una delle lingue europee. Ciò è necessario per promuovere la partecipazione degli insegnanti e degli studenti



Per quanto riguarda l'inclusione degli studenti migranti, questa è una delle basi del sistema educativo spagnolo, ma non esiste una legislazione o un'organizzazione specifica. In sintesi, è



necessario migliorare l'inclusione degli studenti migranti così come è necessaria una normativa comune per l'accesso all'istruzione e formazione professionale. A causa delle diverse normative, alcune regioni danno





priorità di accesso alla formazione professionale ai residenti incidendo negativamente sulle opportunità per le persone provenienti da altre regioni o paesi

Con riferimento al miglioramento attraverso il tirocinio delle competenze legate alle nuove tecnologie dell'informazione e comunicazione (TIC), in **Spagna** queste sono integrate nel processo di insegnamento-apprendimento nella Formazione Professionale, poiché ci sono molti riferimenti al loro utilizzo nei diversi programmi di studio ed il loro utilizzo è fortemente raccomandato a tutti gli insegnanti.

In **Spagna**, le attività di insegnamento di tutti i percorsi devono contribuire a migliorare le competenze TIC degli studenti, ma tale miglioramento dipende dal tipo di studi intrapreso (alcuni sono più tecnologici) e dalle capacità degli insegnanti. Sono in ogni caso necessari dei cambiamenti su questo aspetto: le competenze digitali sono fondamentali per l'attuale mercato del lavoro; è molto importante che gli insegnanti continuino ad aggiornarsi, non solo attraverso corsi formativi generali sulle TIC, ma anche attraverso formazione in azienda.



In Italia, le competenze digitali sono pienamente integrate nel processo di insegnamento-apprendimento a tutti i livelli di istruzione, dal ciclo primario a quello secondario: tutti i programmi descrivono i risultati di apprendimento delle competenze digitali, secondo quanto indicata dalla Raccomandazione europea 2006/962/CE sulle competenze chiave per



l'apprendimento permanente recentemente rivisto nel maggio 2018 ed i corrispondenti regolamenti nazionali. students improve their linguistic competences, as well as the European culture knowledge.





Il tirocinio in Europa consenti agli studenti di migliorare le loro competenze linguistiche e la conoscenza della cultura europea; i principali obiettivi di questa esperienza all'estero sono:

Ampliare il curriculum formativo dello studente

Partecipare efficacemente al mercato del lavoro

Migliorare le competenze linguistiche e culturali di un altro paese

Imparando e sperimentando in prima persona le sue caratteristiche culturali e interagendo nella lingua del paese straniero. Questo aumento del pluralismo linguistico e culturale è basilare per produrre cittadini del XXI secolo. Di conseguenza, i futuri lavoratori saranno preparati con le conoscenze tecnico-linguistiche richieste dalle aziende..

La situazione nel Regno Unito è diversa rispetto agli altri due paesi. I sondaggi hanno rivelato che la Gran Bretagna ha il tasso più basso, tra i paesi dell'UE, di persone che provano un senso di identità europea, con oltre il 60% di persone che negano di sentirsi in qualche modo "europei". I sondaggi mostrano anche che tra i giovani tra i 18 e i 30 anni solo poco più del 10% ha mai lavorato all'estero, e anche meno persone, rispetto ad altre nazionalità, hanno viaggiato; pertanto, vale ben poco che solo 1 persona su 3 parli una lingua straniera a livello base.

La situazione nel Regno Unito presenta oggi alcuni livelli di incertezza. Da un lato, si può notare come il paese abbia abbracciato solo abbastanza recentemente la dimensione europea con un numero importante di organizzazioni; rispetto a paesi come l'Italia e la Spagna, il numero di progetti di mobilità per gli studenti della IeFP è proporzionalmente





inferiore. Negli ultimi 10 anni si è registrato un forte aumento del numero di domande e sempre più organizzazioni di sono alla ricerca di opportunità di finanziamento per l'invio dei propri studenti all'estero.

Dall'altra parte, il referendum del giugno 2016, quando la maggioranza degli elettori ha deciso di lasciare l'Unione europea, ha messo a rischio questo risultato. Al momento della stesura di questa guida, permane l'incertezza sulla possibilità che il Regno Unito possa continuare a ricevere finanziamenti nell'ambito di programmi finanziati dall'UE; pertanto, i risultati degli ultimi anni potrebbero essere rotti dall'uscita del Regno Unito dall'UE.



Se ciò accadrà o meno, dipenderà dai termini degli accordi che saranno raggiunti tra il Regno Unito e l'Unione; se il Regno Unito potrà ancora accedere ai finanziamenti per i progetti di mobilità, il paese continuerà sicuramente sulla strada intrapresa. Secondo i contributi presentati dal partner di progetto è comunque necessario continuare a promuovere il tirocinio all'estero.

Per migliorare le competenze linguistiche attraverso il tirocinio, il partner spagnolo considera fondamentale per gli studenti frequentare corsi di lingua prima di partire per il tirocinio all'estero ed evidenzia la necessità di semplificare le condizioni e modalità di accesso; in questo modo gli studenti possono familiarizzare con la lingua e sviluppare le proprie capacità comunicative

Per quanto riguarda l'**Italia**, Scuola Centrale Formazione (SCF) promuove l'apprendimento della mobilità transnazionale degli allievi, al fine di consentire loro di svolgere un periodo di esperienza lavorativa all'estero. Le mobilità sono per lo più realizzate nell'ambito del programma Erasmus Plus - KA1.





Nel 2015 SCF ha ottenuto la Carta della Mobilità Erasmus che consente all'associazione di promuovere ogni anno 250/300 esperienze di mobilità in altri paesi europei come Spagna, Francia, Irlanda, Gran Bretagna e Germania della durata media di 2-4 settimane.

Il riconoscimento a "casa" dell'esperienza lavorativa all'estero dipende dalle autorità regionali. Il sistema di IeFP in Italia è organizzato a livello regionale e le normative ed i sistemi formativi dunque presentano caratteristiche diverse. Regioni come Lombardia, Liguria, Emilia-Romagna, Marche, Veneto e Puglia riconoscono l'esperienza lavorativa all'estero finanziata dal quadro Erasmus come:

ore di alternanza (in sostituzione di parte di quelle che ogni studente dovrebbe nel proprio percorso curricolare)

ore di formazione, nel solo caso di Liguria (in sostituzione di parte del percorso formativo)

Ai fini del riconoscimento, Scuola Centrale ed i suoi associati producono:

- un Registro (modello regionale) per studenti e aziende (il registro raccoglie le firme e gli orari)
- un Diario della Mobilità
- un modello di valutazione a cura dell'azienda ospitante
- un modello di autovalutazione a cura dell'allievo.

Per sostenere e facilitare la messa in trasparenza ed il riconoscimento delle competenze acquisite durante la mobilità all'estero nell'ambito del percorso formativo formale di IeFP, Scuola Centrale ha sviluppato un proprio modello metodologico denominato **GORES**. La guida metodologica ed i relativi strumenti operativi sono disponibili e scaricabili dal sito web





di Scuola Centrale Formazione:

<http://www.scformazione.org/gores/>



GORES è stato applicato a circa 400 mobilità ed è ora utilizzato a livello nazionale da una parte significativa di centri di formazione.

È fondamentale partire dalla premessa che la conoscenza della cultura europea migliora grazie all'esperienza di tirocinio in un altro paese UE; il tirocinio all'estero facilita lo sviluppo di competenze legate alla sfera professionale in un contesto culturale diverso, incoraggiando il multilinguismo e facilitando la competenza in lingue straniere. Allo stesso modo, contribuisce a migliorare le possibilità di impiego e le capacità personali, migliorando la competitività europea e creando una dimensione europea dell'istruzione.

Sono tuttavia necessari alcuni cambiamenti quali: una più efficace informazione agli studenti sulle possibilità di realizzare un tirocinio all'estero e, di conseguenza, un migliore



orientamento; fornire agli studenti in partenza informazioni sugli aspetti culturali di base del paese e sulla possibilità di frequentare corsi di lingua.

Il partner del Regno Unito suggerisce inoltre la necessità di estendere le possibilità di realizzare un tirocinio all'estero ad un numero maggiore di studenti.





11

BUONE PRATICHE NELLA GESTIONE DEI TIROCINI



ITALIA

Sistema educativo italiano: promozione della formazione professionale e dell'apprendistato attraverso programmi di tirocinio e di alternanza scuola/lavoro.

L'Italia ha riformato il proprio sistema educativo rafforzando l'istruzione professionale e tecnica attraverso il rafforzamento dell'alternanza scuola/lavoro e dell'apprendistato.

Il sistema garantisce che ogni giovane ottenga una qualifica generale o professionale -anche attraverso l'apprendistato- prima di entrare nel mercato del lavoro.

Dopo aver terminato l'istruzione secondaria di primo grado all'età di 14 anni (scuola secondaria di primo grado), gli alunni possono scegliere tra::

- **ISTRUZIONE**, per continuare i loro studi in una scuola secondaria superiore per 5 anni (liceo, istituto Tecnico, Professionale istituto) che termina con l'esame di Stato che dà l'accesso all'istruzione terziaria.
- **IEFP REGIONALE**, per iscriversi alla formazione professionale sotto l'egida delle regioni per 3/4 anni, al fine di ottenere una qualifica o diploma professionale. Dal 2016, la IeFP include anche percorsi duali. Un diploma professionale offre agli studenti la possibilità di proseguire negli IFTS/Istruzione Formazione Tecnica Superiore e successivamente di accedere agli ITS/Istituti Tecnici Superiori





(formazione terziaria non universitaria).

- Un **APPRENDISTATO**, che si alterna tra esperienza lavorativa e classe e consente ai giovani di acquisire conoscenze di base oltre a competenze che saranno utili per prospettive di lavoro future. L'apprendistato porta alla stessa qualifica fornita dal corrispondente programma regionale di formazione professionale - compresi i sistemi duali - o l'istruzione tradizionale to continue their studies in an upper secondary school for 5 years (*liceo, istituto tecnico, istituto professionale*) ending with the state examination (*esame di stato*), from where pupils can enter higher education.

L'istruzione obbligatoria dura 10 anni, fino ai 16 anni, e include i primi due anni dell'istruzione generale secondaria superiore o leFP. La mobilità orizzontale tra il sistema educativo tradizionale e la formazione professionale è possibile in entrambe le direzioni.



SPAGNA

Flessibilità verticale e orizzontale dei programmi VET.

La flessibilità del sistema educativo spagnolo influisce non solo sulla progressione verticale nella formazione professionale, ma anche sul flusso orizzontale tra i diversi programmi educativi: gli studenti che conseguono un diploma professionale di base possono assolvere all'ESO/Educazione Secondaria Obbligatoria. Allo stesso modo, gli studenti che hanno conseguito diplomi di livello intermedio possono ottenere il diploma di Baccellierato superando i principali contenuti/tematiche. Si passa in modo diretto dai programmi di livello





più basso a quelli più alti (Basic, Intermediate e High VET) e dai programmi di formazione professionale superiori agli studi universitari.

Inoltre, ci sono esami di ingresso gratuiti per persone senza requisiti accademici che, con il superamento dello stesso, possono così accedere direttamente alla formazione professionale.

Formazione DUALE

Il sistema duale è stato introdotto a livello nazionale nel 2012 per incrementare l'attrattività della formazione professionale e sostenere i giovani nella transizione verso il mercato del lavoro. Gli allievi del duale possono firmare un contratto di apprendistato (da uno a tre anni) e percepire almeno il salario minimo.

Il numero di aziende che ospitano percorsi duali è decuplicato in soli 3 anni passando da 513 nel 2012 a 5.665 nel 2015 (OCSE Economic Survey: SPAGNA - 2017).

Studenti con bisogni educativi speciali

- Tutte le scuole superiori (comprese le scuole di formazione professionale) hanno un insegnante di orientamento a tempo pieno.
- Gli studenti con bisogni educativi speciali hanno posti riservati quando accedono ai programmi di formazione professionali per garantirne l'accesso.

Apprendimento a distanza

Al fine di promuovere l'apprendimento degli studenti con più di 18 anni (e, in casi eccezionali, i lavoratori over 16 che non sono in grado di frequentare un normale





programma scolastico o gli atleti d'élite) i centri di formazione offrono anche percorsi formativi a distanza. Questo tipo di apprendimento è cresciuto notevolmente negli ultimi anni. Questi corsi hanno tutor -gli stessi insegnanti dell'istruzione tradizionale basata sull'aula- e gli studenti sono valutati utilizzando gli stessi criteri dei loro coetanei nel regime di classe tradizionale. I diplomi ottenuti sono uguali e validi in tutto il paese.

Formazione degli insegnanti

- Gli insegnanti possono ricevere una formazione da un fornitore di loro scelta, al fine di essere aggiornati su questioni tecniche, ICT, gestione, ecc. Essi ottengono un certificato di formazione.



UNITED KINGDOM

Contributi/pagamenti agli studenti

Le aziende hanno facoltà di pagare gli studenti rimborsando le spese di viaggio e i pasti, a differenza dell'Italia e della Spagna dove gli studenti non ricevono denaro dalla scuola o dalle aziende.

Gli studenti provenienti da contesti maggiormente svantaggiati possono richiedere un ulteriore supporto economico per eliminare le barriere di accesso alle opportunità di inserimento lavorativo (quali, ad esempio, i biglietti di viaggio).





Flessibilità

Le scuole hanno molta flessibilità nella gestione dei tirocini. C'è meno lavoro cartaceo, poiché gli accordi scuola-impresa sono diretti (e spesso verbali) e non devono essere preventivamente approvati dall'Ispettorato scolastico o dall'organo di governo della scuola. La responsabilità è il modo per garantire che le scuole e le imprese soddisfino gli obiettivi educativi e lavorativi. Il numero di visite ispettive da parte dell'Ispettorato dipende dalle precedenti valutazioni ottenute dalla scuola.

Certificazione del tirocinio

In genere, viene rilasciato un certificato di esperienza lavorativa, che può essere utilizzato dagli studenti come referenza al termine degli studi. Esiste anche un "*The Student Work Experience Certificate*", rilasciato dal Consiglio Nazionale per l'Esperienza Lavorativa (*National Council for Work Experience*), pensato come registro dei risultati raggiunti e delle competenze acquisite durante l'inserimento lavorativo. Al termine dell'esperienza formativa in impresa, gli studenti possono presentare domanda al Consiglio Nazionale per ricevere un Certificato che include: nome dell'azienda; nome dello studente; dettagli della mansione; elenco delle abilità/competenze acquisite e dei risultati raggiunti durante il tirocinio.

Il nuovo Repertorio delle Qualifiche regolamentate introdotto nel 2015 assegna alle organizzazioni educative maggiore libertà e flessibilità nello sviluppo di qualifiche che soddisfino specifiche esigenze del mercato del lavoro..

Opportunità di inserimento lavorativo per gli studenti della scuola dell'obbligo diversa dalla formazione professionale

Alcune scuole e college che accolgono studenti in corsi generali di livello base (Key Stages) 4 o 5 possono offrire la possibilità di trovare un tirocinio. L'esperienza





lavorativa può essere realizzata sia durante il periodo delle vacanze oppure in un unico periodo calendarizzato dalla scuola durante l'anno accademico (di solito 1 settimana).

Sono concepiti per aiutare i giovani che desiderano ottenere un apprendistato o un lavoro, ma che non hanno ancora competenze o esperienze adeguate. L'obiettivo è liberare il potenziale dei giovani preparandoli per le loro future carriere aiutandoli a diventare "pronti al lavoro".

Progettati per i giovani di età compresa tra 16 e 24 anni che non hanno ancora le competenze o l'esperienza appropriate, questi tirocini forniscono la preparazione essenziale per il lavoro, inglese, matematica e l'esperienza lavorativa necessarie per garantire l'accesso all'apprendistato o ad un impiego.

Apprendistato.

- Con l'apprendistato si possono ottenere 60 diverse certificazioni; l'apprendistato dura da 1 a 3 anni. Gli apprendisti ricevono uno stipendio e la maggior parte di essi ha lo status di personale dipendente.
- Più di 85.000 datori di lavoro offrono apprendistati per oltre 200 mestieri e lavori.
- Il governo ha messo a disposizione delle aziende con meno di 1000 dipendenti un incentivo per favorire l'apprendistato (*Apprenticeship Grant for Employers*) di giovani di età compresa tra i 16 e 24 anni nell'ambito di un programma formale di apprendistato (CEDEFOP - 2015).





PROPOSTE/SUGGERIMENTI PER MIGLIORARE LA GESTIONE DEI TIROCINI

PREMESSA.

Le tabelle che seguono cercano di riassumere i diversi contributi dei partner del progetto IMWEP alle domande emerse durante la nostra attività di formazione transnazionale a Londra, dal 7 all'11 maggio 2018.

Non è un indice analitico della situazione dei tirocini curricolari nei tre paesi, ma il risultato del brainstorming condotto durante il citato evento formativo; le conclusioni finali si rifletteranno nel capitolo delle Raccomandazioni politiche e tecniche di questa Guida delle buone pratiche.

Le tabelle propongono suggerimenti che possono riferirsi a uno o più paesi..

1. IN RELAZIONE AI PROTOCOLLI E PROCEDURE ADOTTATE DA AZIENDE E SCUOLE PER SVILUPPARE I TIROCINI CURRICOLARI:

SPAGNA	ITALIA	REGNO UNITO
Ridurre la documentazione cartacea sostituendola con quella online		
Stabilire protocolli e procedure europei unificati		
Migliorare le politiche relative alle borse di studio per gli alunni/studenti; modificare la normativa in direzione di un riconoscimento economico per gli studenti in tirocinio		
Fare un colloquio o una visita in azienda prima che lo studente/allievo inizi il proprio percorso in azienda		
Avere un database ufficiale, a livello regionale, delle aziende disponibili ad ospitare studenti in tirocinio		





2. IN RELAZIONE AI DIVERSI RUOLI DI ISPETTORI, TUTOR FORMATIVI E AZIENDALI NELLO SVILUPPO DI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE NELLE AZIENDE.

SPAGNA	ITALIA	REGNO UNITO
Tutte le regioni o comunità autonome dovrebbero adottare le stesse regole		
Ci deve essere un equilibrio tra la necessità di regolamentare da un lato e aumentare il grado di flessibilità delle scuole/Cfp nella gestione dei tirocini		
Gli ispettori dovrebbero avere accesso alle imprese, in modo che possano supervisionare direttamente i tirocini		Gli ispettori dovrebbero avere accesso alle imprese, in modo che possano supervisionare direttamente i tirocini
Gli ispettori dovrebbero poter intervistare gli studenti per verificare il loro grado di soddisfazione in relazione al tirocinio. Sarebbe necessario implementare un sistema da applicare ai tirocinanti con meno di 18 anni		Gli ispettori dovrebbero poter intervistare gli studenti per verificare il loro grado di soddisfazione in relazione al tirocinio. Sarebbe necessario implementare un sistema da applicare ai tirocinanti con meno di 18 anni
Le scuole dovrebbero essere valutate e in caso di punteggio basso, dovrebbero essere oggetto di ulteriori visite e monitoraggio		Le scuole dovrebbero essere valutate e in caso di punteggio basso, dovrebbero essere oggetto di ulteriori visite e monitoraggio
Le tempistiche dei tirocini dovrebbero essere migliorate		
Dovrebbe essere incrementato il numero di tutor per tirocini		
		I tutor dovrebbero visitare le aziende più spesso
I rapporti finali del tirocinio dovrebbero essere più completi e includere una serie di domande di autovalutazione per gli studenti		
È auspicabile una legislazione comune a livello europeo, con procedure standardizzate comuni per ispettori, tutor formativi e tutor aziendali		





3. IN RELAZIONE ALLA VALUTAZIONE DEL TIROCINIO CURRICOLARE

SPAGNA	ITALIA	REGNO UNITO
	L'attuale sistema adotta il voto (numero) anche per il tirocinio. Si considera maggiormente adeguato all'esperienza il sistema spagnolo "Passato/Fallito"	Al momento il tirocinio non è obbligatorio

4. IN RELAZIONE AGLI STUDENTI CON BISOGNI EDUCATIVI SPECIALI

SPAGNA	ITALIA	REGNO UNITO
Nonostante i risultati conseguiti negli ultimi anni, sono necessarie politiche che promuovano, con maggiore forza ed efficacia, l'inclusione degli studenti con bisogni educativi speciali e ne sostengano l'occupabilità		
Creare in ogni scuola una figura di tutor dedicato specificamente alla gestione dei tirocini degli studenti BES		
Creare un "label" di qualità che le Autorità competenti assegnano alle aziende che favoriscono l'inserimento in tirocinio e nel mercato del lavoro degli studenti BES ad evidenza della loro responsabilità sociale d'impresa		
Consentire a tutti di partecipare a corsi volontari per tutor che vogliono lavorare con studenti con disabilità		





5. IN RELAZIONE ALLE RISORSE MATERIALI, UMANE ED ECONOMICHE.

SPAIN	ITALY	UNITED KINGDOM
È urgente adeguare le attrezzature delle scuole rispetto alle dotazioni utilizzate nelle imprese		
	Si raccomanda un processo di digitalizzazione della documentazione a tutt'oggi cartacea	

6. IN RELAZIONE AL TIROCINIO IN UN PAESE STRANIERO

SPAGNA	ITALIA	REGNO UNITO
Pubblicizzare maggiormente le opportunità di tirocinio all'estero ed informare di più gli studenti/allievi		
Creare piattaforme regionali con assistenza online per la risoluzione di problemi di tipo linguistico o per la gestione e compilazione della documentazione richiesta		
Promuovere la creazione di posizioni per il tirocinio di studenti/allievi stranieri		





PRINCIPALI PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO EMERSE DAI QUESTIONARI

Di seguito riportiamo un dettaglio delle principali conclusioni e proposte di miglioramento ricavate dall'analisi dei dati dei questionari a cui hanno risposto studenti, istituzioni educative ed imprese che ospitano tirocini nei tre paesi oggetto della nostra indagine.

Sul sito web del progetto sono disponibili le domande poste ed uno studio statistico dei risultati ottenuti.

1. SPAGNA.

QUESTIONARI PER STUDENTI

SUGGESTIONS MADE:

- *Più tempo a disposizione dopo la chiusura del tirocinio per la consegna della documentazione richiesta (per cicli di formazione professionale superiore).*
- *Introduzione di un sistema di sovvenzioni, gestite e pagate direttamente dalle scuole, per provvedere anche alla copertura dei costi di trasporto e dei pasti e, se necessario, a un compenso.*
- *Predisposizione di una guida esplicativa per gli studenti/allievi che descriva le funzioni in cui saranno impegnati durante il tirocinio.*
- *Elaborazione di un piano di accoglienza per le imprese, laddove manchi, con il supporto del tutor formativo.*
- *Incoraggiare la partecipazione degli studenti al processo di scelta dell'azienda.*
- *Turnare su più postazioni in azienda, dove possibile, per evitare attività ripetitive (oppure realizzare il tirocinio in aziende diverse).*
- *Incoraggiare la formazione in servizio degli insegnanti in impresa affinché acquisiscano familiarità con i processi produttivi delle strutture dove si svolgono i tirocini dei propri studenti e possano applicare queste conoscenze nell'insegnamento.*
- *Organizzare colloqui con i datori di lavoro nelle scuole, per far conoscere le aziende e i diversi settori produttivi.*
- *Incoraggiare le Regioni a sviluppare politiche e dispositivi che incoraggino le scuole a sviluppare i tirocini all'estero.*
- *Puntare a una maggiore offerta di formazione duale*





QUESTIONARI PER LE ISTITUZIONI EDUCATIVE

SUGGESTIONS MADE:

- *Stabilire borse di studio per gli studenti per il tirocinio.*
- *Digitalizzare la documentazione.*
- *Progettare protocolli e procedure di intervento: per la risoluzione di problemi; in caso di incidente sul lavoro; in generale per il buon completamento del tirocinio.*
- *Formare tutor formativi e tutor aziendali (questi ultimi su base volontaria) per aumentare la qualità dell'esperienza degli studenti durante il tirocinio.*
- *Creare una banca dati, in collaborazione con le Camere di Commercio per la ricerca delle aziende sede di tirocinio.*
- *Promuovere una campagna informativa nei confronti degli studenti sui vantaggi dell'offerta di tirocini.*
- *Riconoscere la responsabilità sociale delle imprese che offrono tirocini, attraverso un riconoscimento ufficiale (label) da utilizzare su documenti, siti Web,... Un riconoscimento specifico potrebbe riguardare i tirocini di studenti con bisogni educativi speciali.*
- *Concedere più autonomia alle scuole nella calendarizzazione dei tirocini.*
- *Organizzare i colloqui tra aziende e studenti prima del tirocinio (in caso di tirocinio all'estero si potrebbe realizzare tramite Skype o un altro strumento).*
- *Somministrare questionari di soddisfazione agli studenti.*
- *Adeguare l'attrezzatura delle scuole rispetto agli standard delle aziende.*
- *Delegare ai presidi la sottoscrizione degli accordi con le imprese.*
- *Dare continuità nel tempo alle figure di tutorato per mantenere la relazione con le aziende.*
- *Ridurre al minimo la burocrazia, specialmente per le aziende*





QUESTIONARI PER AZIENDE

SUGGESTIONS MADE:

- *Progettare una formazione specifica per i tutor aziendali.*
- *Ridurre la burocrazia esistente.*
- *Realizzare il colloquio con gli studenti proposti prima del tirocinio e visionare i loro curricula.*
- *Essere maggiormente coinvolti nel processo di selezione degli studenti.*
- *Somministrare agli studenti questionari di feedback.*
- *Fornire al tutor aziendale maggiori informazioni per una corretta valutazione degli studenti.*
- *Rendere la formazione a scuola più vicina alla pratica professionale.*
- *Rafforzare la formazione in materia di sicurezza sul lavoro e prevenzione dei rischi.*
- *Puntare a una maggiore offerta di formazione duale.*
- *Rafforzare la conoscenza della lingua spagnola per gli studenti stranieri che decidono di svolgere il proprio tirocinio in Spagna.*

2. ITALIA.

QUESTIONARI PER STUDENTI

SUGGESTIONS MADE:

- *Maggiore informazione da parte delle scuole/centri di formazione sulle possibilità di tirocinio all'estero.*
- *Una migliore selezione in termini di qualità delle aziende sede di tirocinio.*
- *Progettare tirocini con attività non ripetitive ma che coinvolgano maggiormente gli studenti/allievi nei diversi aspetti del processo di produzione e/o erogazione di un servizio.*
- *Migliorare il processo di accoglienza degli studenti/allievi in azienda.*
- *Definire compiti più rilevanti in relazione alla figura professionale.*
- *Maggiore presenza e attenzione del tutor aziendale nei confronti dello studente.*
- *Ascoltare maggiormente le considerazioni/valutazioni/feedback degli studenti/allievi.*
- *Considerare gli studenti più come "lavoratori" e meno come "stagisti".*





QUESTIONARI PER LE ISTITUZIONI EDUCATIVE

SUGGESTIONS MADE:

- *Standardizzare le procedure per l'attivazione e la gestione dei tirocini*
- *Identificare le strategie per motivare e coinvolgere le aziende più attivamente nella pianificazione dei tirocini.*
- *Rafforzare il dialogo tra le aziende e le istituzioni formative.*
- *Prevedere la possibilità di concedere forme di rimborso alle imprese che accolgono gli allievi/studenti in tirocinio curricolare*

QUESTIONARI PER AZIENDE

SUGGESTIONS MADE:

- *Formare il personale delle aziende a svolgere il ruolo di tutor del tirocinio (ad esempio: metodi di insegnamento, relazione con i giovani, comunicazione, valutazione, ecc.).*
- *Prolungare la durata dei tirocini (anche sul piano legislativo) in modo che gli studenti possano essere maggiormente coinvolti nell'azienda e questa possa contribuire di più alla loro crescita professionale e imprenditoriale.*
- *Programmare tirocini curricolari anche durante il periodo estivo o comunque anche il weekend o la sera perché i ritmi di lavoro in questi momenti sono diversi.*
- *Ridurre la burocrazia e comunque privilegiare procedure computerizzate.*
- *Preparare maggiormente gli studenti sul piano della preparazione al lavoro.*
- *Avere più possibilità, a livello, di avere più tempo per gli studenti in azienda.*





3. REGNO UNITO.

QUESTIONARI PER STUDENTI

SUGGESTIONS MADE:

- *Dai questionari raccolti che la maggioranza concorda sul fatto sia le conoscenze teoriche e pratiche acquisite a scuola li hanno aiutati a sviluppare pratiche di successo nell'azienda (più della metà).*
- *La scelta delle aziende da parte dei tutor è stata appropriata nella maggior parte dei casi; non tutti sono però d'accordo.*
- *Le mansioni/compiti non sono sempre ben spiegate dai tutor dell'azienda: su questo si potrebbe migliorare.*
- *In generale gli studenti hanno un'idea chiara di cosa faranno durante il tirocinio; ancora in molti casi tuttavia questo non accade.*
- *Molti degli studenti intervistati non sono stati informati dalla scuola sulle opportunità di tirocinio all'estero, probabilmente perché non ne avevano. Tuttavia, la maggior parte degli studenti concorda sul fatto che un tirocinio in un altro paese sarebbe un'esperienza positiva.*
- *I suggerimenti principali e più ricorrenti per il miglioramento sono:*
 - *Esperienza lavorativa più lunga.*
 - *Migliorare il processo di abbinamento studente/allievo.*
 - *Più compiti correlati e specifici dei loro studi.*
 - *Più preparazione da parte della scuola per essere pronti all'esperienza di tirocinio.*
 - *Più attività pratiche a scuola.*
 - *Esperienze più su misura degli studenti.*
 - *Migliore coordinamento tra scuola e azienda.*
 - *Coinvolgere più studenti nel processo decisionale*





QUESTIONARI PER LE ISTITUZIONI EDUCATIVE

SUGGESTIONS MADE:

- ▣ *Secondo il questionario, il processo di individuazione delle postazioni/mansioni più adeguate agli studenti in tirocinio non è facile.*
- ▣ *Le scuole adottano una serie di protocolli per collocare gli studenti in tirocinio.*
- ▣ *È generalmente riconosciuto e accettato che i tutor necessitino di una formazione specifica per poter lavorare nel sistema dei tirocini curriculari.*
- ▣ *Le attività svolte dagli studenti durante il tirocinio curricolare sono generalmente in linea con gli studi.*
- ▣ *Gli studenti sono preparati sul piano delle norme e standard di salute e sicurezza richiesti sul posto di lavoro.*
- ▣ *Esistono protocolli per affrontare i possibili conflitti o problemi che gli studenti possono incontrare durante il tirocinio.*
- ▣ *La maggioranza pensa che ci sia un coordinamento tra il tutor scolastico e l'istruttore aziendale.*
- ▣ *Vi sono una serie di miglioramenti suggeriti, che sono:*
 - *Assicurare che i datori di lavoro abbiano una piena comprensione dei requisiti del tirocinio.*
 - *Migliori comunicazioni per gestire le aspettative di tutte le parti interessate.*
 - *Tutte le parti interessate -tutor, studenti e datori di lavoro- devono avere una migliore comprensione del processo.*
 - *Sviluppo di protocolli per aumentare la qualità dell'esperienza, costantemente in evoluzione, potenziamento /"ottimizzazione" sia per lo studente che il datore di lavoro.*





QUESTIONARI PER AZIENDE

SUGGESTIONS MADE:

- *Miglioramento del processo di abbinamento allievo/impresa.*
- *Migliore preparazione degli studenti.*
- *Migliore chiarezza di ciò che ci si aspetta dagli studenti.*
- *Assicurarsi che le aspettative degli studenti siano realistiche e in linea con le proprie capacità.*
- *Tirocini curriculari più lunghi.*
- *Processi maggiormente standardizzati.*
- *Selezione degli studenti in relazione alla postazione/mansione disponibile.*
- *Definizione più puntuale da parte delle scuole degli obiettivi di apprendimento degli studenti.*
- *Migliore preparazione da parte delle scuole.*
- *Molte aziende affermano di accogliere studenti stranieri in tirocinio. L'esperienza è generalmente buona; dichiarano tuttavia sia essenziale il possesso di un buon livello di conoscenza dell'inglese affinché l'esperienza sia significativa. Sono richiesti anche motivazione ed entusiasmo.*
- *Quando possibile, avere un team dedicato in azienda che si occupi di tirocinanti e studenti.*
- *Preparazione dei partecipanti.*
- *Protocolli di buone pratiche in atto.*
- *Buon coordinamento tra scuola e azienda.*



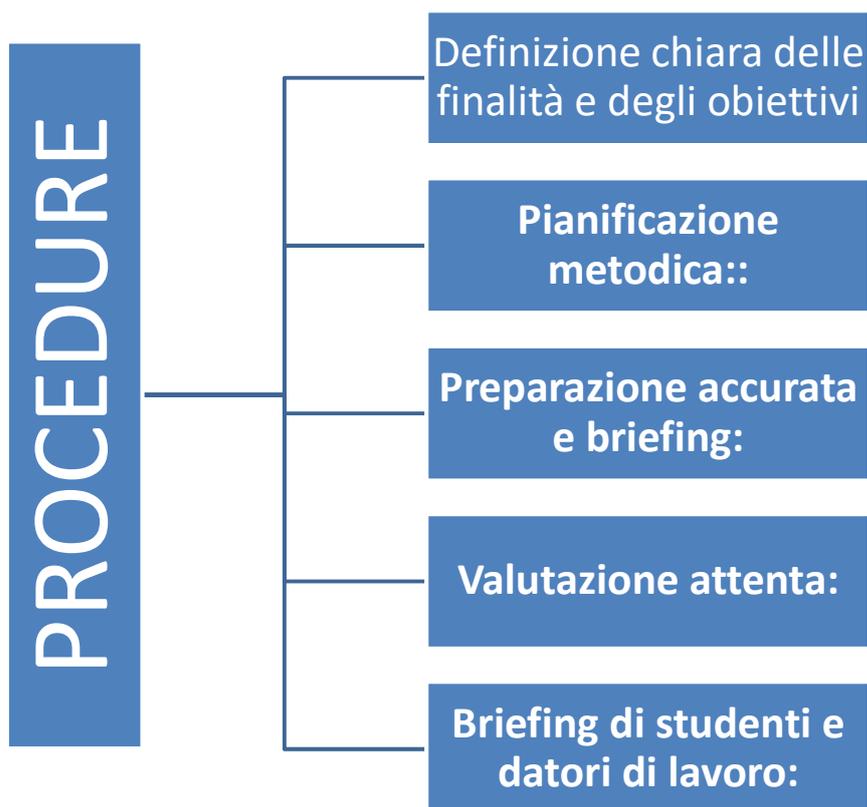


13

CONSIDERAZIONI GENERALI SULLA GESTIONE DEL TIROCINIO

Nelle tabelle che seguono abbiamo raccolto gli elementi che compongono i diversi processi del tirocinio curricolare nei 3 paesi partner del progetto.

Si tenga presente che nel Regno Unito, ma anche in Spagna così come nelle varie Regioni italiane esistono regolamenti diversi e quindi gli elementi riportati rivestono un carattere generale..





ELEMENTI

Definizione chiara delle finalità e degli obiettivi:

- Finalità ed obiettivi chiari sono fondamentali per i programmi di studio dei singoli studenti/allievi
- Il personale deve sapere quali sono i meccanismi per organizzare, monitorare e registrare i tirocini curricolari
- I datori di lavoro dovrebbero avere una comprensione più profonda della propria responsabilità nella valutazione degli studenti e fornire una restituzione adeguata al termine del tirocinio.
- Le aziende dovrebbero progettare ed elaborare una politica generale sui tirocini e sulla propria offerta.

Pianificazione metodica:

- Il personale, gli studenti e i datori di lavoro dovrebbero concordare in anticipo i rispettivi ruoli e responsabilità.
- Lo staff dovrebbe utilizzare risorse diverse per trovare le migliori postazioni/mansioni più adatte per i propri studenti. Il tirocinio deve essere strettamente correlato al programma di formazione, preferibilmente essere svolto nel contesto territoriale dell'istituzione educativa, senza negare agli studenti la possibilità di scegliere un'impresa in un'altra regione o addirittura paese.
- Dovrebbe essere fissato un adeguato livello di supporto e orari di contatto specifici per gestire la relazione con gli studenti durante il tirocinio. Oltre alle visite del tutor formativo in azienda, si dovrebbe prevedere una sessione quindicinale di incontro con i propri allievi per svolgere attività di follow-up, consulenza e supporto.
- Lo staff deve programmare e pianificare in modo chiaro i tirocini. Il programma di tirocinio dovrebbe essere "su misura" per ciascun posto di lavoro ed includere:
 - a) Aree o dipartimenti, compreso un programma.
 - b) Sviluppo di attività in ogni area o dipartimento, con le seguenti specifiche:
- Risultati di apprendimento attesi.
- Attività di formazione o compiti collegati ai risultati di apprendimento attesi e associati a ogni situazione lavorativa concreta; ciò consentirà da un lato agli allievi/studenti di dimostrare le proprie competenze professionali e dall'altro al tutor aziendale di ottenere sufficienti evidenze.
- Criteri di valutazione per ogni attività: sono stabiliti dal curriculum di ogni programma di formazione professionale.
- In fase di progettazione del tirocinio, si dovrebbe prevedere un incontro tra il tutor aziendale e gli insegnanti per chiarire scopi e obiettivi reciproci (*in Spagna, la legislazione regionale dell'istruzione e formazione professionale stabilisce una serie di visite obbligatorie del tutor formativo/scolastico in azienda, a seconda della regione. In Italia, dovrebbero esserci 3 visite: all'inizio, a metà e alla fine del tirocinio.*)



Preparazione accurata e briefing:

- Gli studenti dovrebbero essere formati in merito alle proprie responsabilità.
- I datori di lavoro dovrebbero essere consapevoli delle capacità dello studente per poter gestire le loro aspettative.
- Gli studenti/allievi dovrebbero ricevere adeguato supporto attraverso moduli di domanda, CV, colloqui, organizzazione del viaggio, gestione delle proprie aspettative, ecc.
- Agli studenti dovrebbero essere fornite informazioni aggiuntive riguardanti l'impresa e la posizione/mansione da ricoprire unitamente a dettagli su chi nell'organizzazione sarà il proprio responsabile.

○ Valutazione attenta

- L'esperienza di tirocinio deve essere adeguatamente documentata in modo che possa essere esaminata attraverso il "quadro comune di ispezione/verifica".
- .





ELEMENTI

PROTOCOLLI

Preparazione:

- Chiarire scopi e obiettivi reciproci.
- Dopo aver identificato i bisogni dei propri studenti, gli insegnanti/formatori dovrebbero coinvolgerli nella definizione degli obiettivi e programma del tirocinio.
- Finalità ed obiettivi dovrebbero essere tradotti in prestazioni attese adeguati.
- I supervisor devono essere chiari con gli studenti/allievi su ciò che ci si aspetta da loro e su come raggiungere gli obiettivi richiesti

Briefing di studenti e datori di lavoro:

- Durante questa fase, studenti/allievi ed insegnanti/formatori dovrebbero poter visitare l'azienda, vedere le attività che lo studente/allievo dovrà seguire e discutere gli obiettivi prefissati.
- Gli studenti/allievi dovrebbero inoltre avere la possibilità di incontrare il loro diretto supervisore e conoscere i possibili rischi sul posto di lavoro, specialmente nel caso di ambienti ad alto rischio.

Supporto durante il tirocinio:

- Includere il riconoscimento dei i valori che le scuole danno all'esperienza di tirocinio, verificando la sicurezza degli studenti/allievi durante il tirocinio, affrontando qualsiasi problema che il tirocinante o il datore di lavoro possa incontrare, rafforzando i legami tra scuola e impresa e aprendo la porta a possibili future collaborazioni.
- I docenti dovrebbero anche verificare che siano adottate adeguate procedure di protezione, salute e sicurezza e che vi sia una registrazione di tutte le visite di monitoraggio effettuate. I tirocinanti hanno familiarità con la valutazione del rischio legato al proprio tirocinio e sono stati tutti dotati dei necessari dispositivi di protezione.
- Il corpo insegnante dovrebbe avere la possibilità di relazionarsi con gli studenti/allievi su base individuale per conoscerne i compiti assegnati, il livello di supervisione ricevuto. Nel caso in cui la supervisione fosse giudicata insufficiente, la scuola o l'organizzatore organizzatrice del tirocinio ma anche il datore di lavoro ne devono essere informati. Se vi sono ulteriori difficoltà queste dovrebbero essere segnalate con tempestività al Coordinatore dei Tirocini per programmare visite più frequenti.
- Gli studenti dovrebbero avere una sorta di diario per la registrazione giornaliera delle attività svolte con possibilità di aggiungere commenti; trattasi del "Hoja semanal" in Spagna e del "Diario di bordo" in Italia. Il tutor aziendale dovrà esaminarli settimanalmente. In Spagna, il diario viene esaminati dal tutor formativo/scolastico ogni quindici giorni durante la sessione di tutoraggio.

Debriefing:

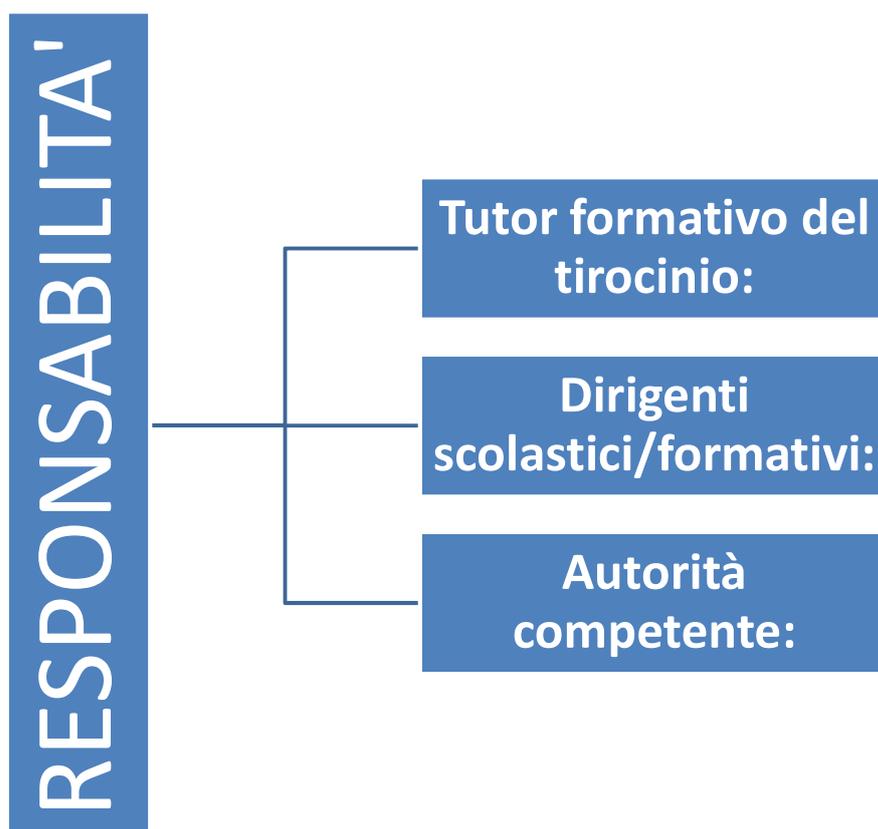
- La valutazione dovrebbe consentire di rilevare cosa e come hanno fatto gli studenti/allievi e cosa può essere migliorato da parte delle scuole/Cfp.





Valutazione:

- Dovrebbe essere effettuata un'adeguata valutazione per capire se è necessario migliorare i tirocini.
- Le aziende dovrebbero tenere conto di fattori quali la misura in cui sono stati raggiunti gli scopi e gli obiettivi.
- La valutazione dovrebbe anche tenere conto di aspetti come il buon funzionamento dell'amministrazione e della preparazione.
- Il tutor dovrebbe prendere in considerazione il diario (Spagna e Italia) e/o altri strumenti quali le relazioni degli incontri con i tutor aziendale durante il tirocinio.
- Il tutor formativo valuterà lo studente/allievo con "Passato/Bocciato" (Spagna) o con una valutazione (Italia). In Spagna, se lo studente ottiene un voto "Bocciato" dovrà eseguire nuovamente il tirocinio. La parte relativa al monitoraggio nel report includerà un calendario per le visite, le modalità di incontro/visite con il tutor aziendale, le osservazioni dirette delle attività sviluppate dallo studente e la registrazione degli esiti del monitoraggio stesso.
- La valutazione dello studente deve verificare il raggiungimento dei risultati di apprendimento; sarà continua e basata su prove.





ITEMS

RESPONSABILITA'

Tutor formativo del tirocinio:

- Gestire la ricerca di aziende o istituzioni e suggerire la firma di nuovi accordi per la gestione dei tirocini.
- Elaborare il programma dei tirocini e valutare gli studenti/allievi insieme al tutor aziendale.
- In generale, orientare e consigliare gli studenti/allievi sulle loro opportunità accademiche e professionali. In particolare, orientare e informare gli studenti su:
 - Programmi di formazione individuali.
 - Organizzazione, struttura e caratteristiche del settore economico, settore di attività e risorse tecnologiche del tirocinio.
 - Legislazione in materia di salute e sicurezza.
 - Relazione con il tutor in azienda/istituzione.
 - Situazioni di lavoro, panoramica della preparazione e dello sviluppo delle attività, della partecipazione al gruppo di lavoro, ecc.
- Avere incontri regolari con il tutor in azienda/istituzione, per monitorare e valutare il programma di tirocinio.
- Supportare gli studenti nell'affrontare i problemi di apprendimento e valutare lo sviluppo del programma di tirocinio.
- Trarre fatti e conclusioni per migliorare le attività, in particolare quelle che suggeriscono la necessità di modifiche nella Programmazione del tirocinio o nell'accordo con l'impresa/istituzione.
- Assicurarsi che gli studenti che intraprendono il tirocinio non siano esposti a rischi per la loro salute e sicurezza e che questi siano comunque coperti da sistemi di gestione solidi.
- Assicurarsi che tutto lo staff formativo coinvolto nel tirocinio sia consapevole delle proprie responsabilità nei confronti degli studenti/allievi e delle aziende.
- Assicurarsi che nel caso in cui il tirocinio venga trovato attraverso un'organizzazione intermediaria siano soddisfatte le condizioni necessarie stabilite nel contratto.

Dirigenti scolastici/formativi:

- Assicurarsi che i tirocini siano adeguatamente gestiti e correttamente implementati.
- Assicurare che per ciascun gruppo di studenti/allievi siano nominati i tutor formativi e che l'idoneità del tirocinio sia stata valutata da una persona competente.
- Assicurare che le comunicazioni tra le parti siano chiare e fluente, che siano predisposti accordi per i moduli di consenso e le valutazioni del rischio da firmare prima dell'inizio del tirocinio da parte dei genitori/tutori..

Autorità competente:

- Assicurarsi che la Politica di Tirocinio sia corretta, che gli accordi della scuola soddisfino tutti i requisiti e che, nel caso in cui un tirocinio sia gestito attraverso un'organizzazione terza intermediaria tutti gli aspetti relativi alle politiche siano rispettati oltre alle disposizioni di monitoraggio (a seconda del paese/regione, quest'attività è in capo all'Ispettorato scolastico)..





SICUREZZA	<p>Assicurazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poiché dovrebbe coprire tutti i lavoratori di una determinata azienda, non è necessario contrarre altri tipi di assicurazione quando si avvia un tirocinio.
	<p>Valutazione del rischio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le aziende devono condurre una valutazione scritta del rischio sul posto di lavoro e sulle mansioni in cui gli studenti/allievi saranno coinvolti, a meno che non sia stabilito diversamente. • Nel condurre una valutazione del rischio, le aziende dovrebbero tenere in considerazione i seguenti aspetti: ambienti a basso rischio, ambienti a medio rischio, ambienti ad alto rischio, ambienti a rischio molto elevato..
	<p>Salute e sicurezza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gli studenti devono essere consapevoli dei pericoli inerenti a un luogo di lavoro e delle misure di controllo che sono in atto per ridurre o eliminare il rischio di lesioni prima di iniziare il proprio tirocinio. • I datori di lavoro, i supervisor e gli altri dipendenti devono sapere come comportarsi in caso di emergenza e le loro responsabilità legali nei confronti degli studenti/allievi. • Il personale scolastico/formativo deve illustrare agli studenti/allievi le questioni generali di salute e sicurezza sul posto di lavoro prima del tirocinio. Il tutor aziendale deve invece formare gli studenti/allievi su specifici problemi di salute e sicurezza legati al posto di lavoro. • In caso di incidente od altro problema connesso alla salute e la sicurezza di uno studente/allievo, la scuola/Cfp deve essere informato immediatamente e decidere se può essere il caso di interrompere o meno il tirocinio..





ALLEGATI





14.1 DOCUMENTO DI CONFRONTO WEP TRA LA SPAGNA, IL REGNO UNITO E L'ITALIA.

Il regolamento sopra menzionato è la norma che stabilisce le condizioni in base alle quali il Work Placement Module (WEP) di tutti gli studi di formazione professionale nella regione di Valencia deve essere fatto. Si noti che in Spagna, diverse regioni o comunità autonome hanno normative diverse, sebbene in questo particolare aspetto siano molto simili. È già incluso Andalusia, Murcia e Madrid.

Per quanto riguarda il WEP nel Regno Unito e in Italia, viene indicato se gli aspetti inclusi in esso sono simili () o meno (X) ai propri regolamenti e pratiche.

FINALITA' DEL TIROCINIO	UK	IT
Completa acquisizione di competenze professionali del ciclo di formazione professionale	√	√
Acquisire conoscenze ed esperienze nel mondo professionale	√	√
Fai in modo che gli studenti siano coinvolti e familiarizzati con un ambiente di lavoro reale	√	√
AZIENDE DI TIROCINIO		
Ogni luogo, appartenente a persona fisica o giuridica, azienda, pubblica amministrazione o centro di educazione che offre, almeno, un posto per gli studenti che fanno il loro WEP	√	√
TUTOR AZIENDALE		
Persona in un'azienda incaricata di tutoraggio e insegnamento agli studenti durante il loro WEP	√	√
ACCORDI DI COOPERAZIONE		
Gli accordi di cooperazione sono firmati tra il centro di formazione e l'azienda. Hanno un termine indefinito, se non diversamente specificato	√	√
PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEL TIROCINIO		
Gli studenti devono aver passato tutti i loro moduli VT prima di fare il loro WEP	√	X
Obbligatorio per ottenere qualsiasi titolo di formazione professionale	√	X
Ogni alunno ha un tutor scolastico e un tutor nell'organizzazione ospitante	√	√
Gli studenti sono coperti da un'assicurazione di responsabilità civile e lesioni	√	√
DURATA DEL TIROCINIO		
Formazione professionale di base: la durata del WEP deve essere, almeno, del 12% la durata totale del ciclo VT (240 ore) Minimo 100 ore / Massimo 150 ore (Andalusia)	360h minimum	X
Formazione professionale intermedia e superiore: a seconda del titolo, tra 350 e 700 ore (tutte avranno 400 ore una volta adattate alla nuova legge)	√	X
TEMPISTICA PER IL COMPLETAMENTO DEL TIROCINIO		
I WEP devono essere eseguiti durante il periodo scolastico e dovrebbero evitare le vacanze scolastiche. Di solito nel terzo periodo del secondo anno (Murcia).	√	X
Orari e orari specifici devono essere concordati tra tutor e tutor. Il preside del centro educativo deve presentare una richiesta alle autorità educative per l'implementazione del modulo WEP in un periodo straordinario (Murcia)	√	√
La durata della giornata di allenamento deve essere simile a quella di un normale orario di lavoro (tra le 7:00 e le 22:00, come regola generale)	√	X
Gli incontri di follow-up tra tutor scolastici e tutor sul posto di lavoro sono obbligatori (almeno ogni due settimane). Almeno 3 volte durante lo sviluppo del modulo WEP (Murcia).	Not compulsory	√





CRITERI PER LA SELEZIONE DELL'AZIENDA DI TIROCINIO	UK	IT
Disponibilità a soddisfare il programma formativo	√	√
Preferibilmente situato nella Comunità Valenciana e non oltre 30 km dalla scuola	√	X
Preferibilmente situato in Andalusia e vicino alla scuola / istituzione (Andalusia).	√	√
Preferibilmente nella zona in cui si trova il centro educativo. Gli studenti possono anche completare il modulo WEP in un paese dell'UE, ma il loro tutor del modulo WEP sarà un insegnante del loro centro educativo spagnolo (Murcia).	√	√
Preferibilmente situato a Madrid.	√	√
Probabilmente per favorire l'ingresso degli studenti nel mercato del lavoro	√	X
ALLIEVI CON BISOGNI SPECIALI IN TIROCINIO		
Secondo i criteri stabiliti dal team educativo VT	√	√
Secondo le caratteristiche dell'azienda e dello studente	√	√
RELAZIONE TRA IL TIROCINANTE E L'AZIENDA		
I WEP sono di natura accademica e quindi gli alunni non sono considerati dipendenti	√	X
FOLLOW UP		
Ci sarà un insegnante tutor per ogni gruppo di studenti che fa il proprio WEP		√
Il tutor e l'istruttore stabiliranno la relazione necessaria per assicurare un follow-up ottimale degli studenti	√	√
Il tutor visiterà l'azienda, almeno due volte al mese (Valencia e Madrid). Minimo: 3 visite (Andalusia e Murcia).	√	X
Ogni quindici giorni il tutor terrà una sessione con i suoi allievi per svolgere attività di follow-up, consulenza e supporto	√	√
RUOLO DEGLI ISPETTORI DEL SISTEMA FORMATIVO		
Informare e supervisionare i moduli VT e il modulo WEP e adottare tutte le misure possibili per migliorarli	√	X
Autorizza eventuali modifiche nei consueti orari e programmi WEP.	√	X
RUOLO DEL PRESIDE/DIRETTORE DELLA SCUOLA/CENTRO DI FORMAZIONE PUBBLICI		
Promuovere relazioni con i luoghi di lavoro e facilitare l'inserimento degli studenti sul mercato del lavoro	√	√
Firma gli accordi di cooperazione con i luoghi di lavoro	√	√
Prendere una decisione su eventuali petizioni per l'esenzione del modulo WEP (1)	√	√
Supervisionare il programma di follow-up dei tutor ai luoghi di lavoro	√	√
Designare, sotto la proposta fatta dal dirigente scolastico, i tutor del modulo WEP (Murcia)	X	√
Informare studenti, genitori e insegnanti sugli obiettivi del centro educativo in relazione alla collaborazione con aziende, organizzazioni, programmi di formazione professionale, numero di studenti, voti, valutazione, monitoraggio e inserimento lavorativo (Murcia)	√	X
Riferire alle autorità governative sull'occupabilità degli studenti sei mesi dopo la fine del WEP (Madrid)	X	√
RUOLO DEL PRESIDE/DIRETTORE DELLA SCUOLA/CENTRO DI FORMAZIONE PRIVATI		
Promuovere relazioni con i luoghi di lavoro e facilitare l'inserimento degli studenti sul mercato del lavoro	√	√
Firma gli accordi di cooperazione con i luoghi di lavoro	√	√
Supervisionare il programma di follow-up dei tutor ai luoghi di lavoro	√	√
RUOLO DEL TUTOR FORMATIVO		





Presiedere le riunioni di valutazione del modulo WEP	√	√
Assegna gli studenti ai luoghi di lavoro, secondo i criteri stabiliti dal team educativo	√	√
Elaborare il programma formativo del modulo WEP, in collaborazione con l'istruttore	√	√
Compila tutti i moduli per gli studenti del gruppo	√	√
Fai il follow-up di WEP, insieme con l'istruttore	√	√
Fornire sessioni di tutoraggio e consulenza con gli studenti, faccia a faccia o online	√	√
Valuta gli studenti nel modulo WEP, tenendo conto dell'opinione dell'istruttore	√	√
Rimanere in contatto con i luoghi di lavoro esistenti e cercare nuovi con cui stipulare accordi	√	√
Scrivere un rapporto finale del modulo WEP	√	√
RUOLO DEL TUTOR AZIENDALE		
Supervisiona gli studenti mentre sono sul posto di lavoro	√	√
Mantieniti in contatto con il tutor.	√	√
Scrivi un rapporto finale sugli studenti sotto la sua supervisione (a Murcia, il rapporto finale è scritto dal tutor WEP con l'aiuto dell'istruttore).	√	√
(1) ESENZIONE DAL MODULO		
Gli studenti devono dimostrare l'esperienza lavorativa minima di un anno nel campo del loro ciclo di formazione professionale.	X	√
Questa esperienza deve accreditare che gli studenti realizzano le competenze del loro VTC.	√	√
ADATTAMENTI CURRICULARI		
Gli studenti con disabilità possono chiedere un adattamento del programma formativo per il loro WEP	√	√





14.2 CONFRONTO DEI DOCUMENTI UTILIZZATI PER RISPONDERE AI PROTOCOLLI RELATIVI AI WEP IN SPAGNA E IN ITALIA

Nome del documento in Spagna (Regione di Valencia)	Caratteristiche del documento spagnolo	Caratteristiche del documento italiano
Documento equivalente in Italia (Veneto)		
Anexo I. Concierto centro educativo-empresa. Allegato I. Accordo scuola-impresa. Convenzione per esercitazioni pratiche in azienda Agreement to do the practice in a company	Dati della scuola e del responsabile Dati dell'azienda e del suo rappresentante Caratteristiche dell'accordo, calendario e calendario. Clausole nel contratto Commenti: la sezione contenente le clausole è più accurata in questo caso.	Dati della scuola e del responsabile Dati dell'azienda e del suo rappresentante Caratteristiche dell'accordo, calendario e calendario. Clausole nel contratto
Anexo II. Asociación alumno-centro de trabajo Allegato II. Associazione student-company Dichiarazione sostitutiva Dichiarazione giurata	Dati dell'azienda Dati del centro di lavoro Dati degli studenti Commenti: è un documento burocratico da inviare all'amministrazione. Le avvertenze riportate nei documenti italiani si riflettono in modo analogo nell'allegato I spagnolo	Consenso dello studente Consenso del genitore Consenso della società Commenti: il documento italiano include una serie di avvertimenti per lo studente, come ad esempio che la pratica è parte del ciclo VT, il suo dovere di accettare il calendario, il carattere non retributivo della pratica, o la cancellazione della pratica in caso di comportamento scorretto.
Anexo III. Programma formativo del	ati della scuola	Periodo per eseguire WEP





<p>modulo professionale di FCT Allegato III. Programma formativo per il modulo professionale WEP Scheda informativa sullo stage Documento informativo sul posizionamento</p>	<p>Dati del centro di lavoro Dati dello studente Programma formativo (capacità terminali o risultati di apprendimento e attività formative-lavorative)</p>	<p>Livello di soddisfazione dello studente Autovalutazione dello studente</p> <p>Commenti: i documenti non sono confrontabili. Nel caso spagnolo, è un documento molto completo, che contiene molte informazioni sugli studi IFP e WEP. Nel caso italiano, è puramente valutativo e soggettivo.</p>
<p>Anexo IV. Adaptaciones curriculares Annex IV. Curricular adaptations</p>	<p>Dati della scuola Dati del centro di lavoro Dati dello studente Adattamenti curriculari Risorse necessarie per svolgere le attività formative-lavorative</p> <p>Commenti: Questo documento ha lo scopo di scrivere gli adattamenti necessari per gli studenti SEN.</p>	<p>Commenti: Non esiste un documento di questo tipo in Italia (non ne siamo consapevoli).</p>
<p>Anexo V. Hoja semanal de seguimiento Allegato V. Modulo di controllo settimanale Scheda fase di registrazione Dichiarazione sostitutiva DPR n. 445 Documento di accettazione del posizionamento Dichiarazione giurata DPR n. 445</p>	<p>Dati dello studente Descrizione delle routine settimanali Linee guida per il suo sviluppo sincronizzazione Firma di studente, istruttore e tutor</p>	<p>Commenti: Non esiste un documento simile in Italia, sebbene quelli menzionati in questa sezione mostrino i tempi previsti, il primo e il numero di ore effettivamente sviluppate al termine del WEP, il secondo.</p>





<p>Anexo VI. Informe valorativo del docente Allegato VI. Rapporto di feedback degli istruttori</p> <p>Risultati e comportamento durante lo stage Risultati e comportamento durante il posizionamento</p>	<p>Data della scuola Dati del centro di lavoro Relazione: posti intrapresi, attività formative completate, capacità terminali o standard di apprendimento raggiunti. Valutazione globale (apt / non apt) Guida</p>	<p>Dati dello studente Attività sviluppata Risultato ottenuto nel lavoro svolto (Buono, soddisfacente, sufficiente, non sufficiente) Collaborazione richiesta dallo studente Interesse mostrato dallo studente I problemi sono sorti durante il WEP Atteggiamento dello studente verso i suoi doveri Suggerimenti sul ciclo di IFP</p> <p>Commenti: il documento italiano è molto più informale da un punto di vista amministrativo, sebbene possa fornire più informazioni personali sullo studente e può contribuire a dare suggerimenti di miglioramento.</p>
<p>Anexo VII. Accettazione di spesa nel quadro dei centri di collaborazione Allegato VII. Accettazione dell'inclusione nel catalogo dei centri di lavoro collaborativi</p>	<p>Dati del centro di lavoro Posizionamenti formativi offerti Numero di lavoratori Profilo dei posizionamenti formativi offerti Clausole legali</p>	<p>Commenti: Non siamo a conoscenza dell'esistenza di un documento equivalente in Italia.</p>
<p>Anexo VIII. Certificado de centros de trabajo colaboradores. Allegato VIII. Certificado di centri di lavoro collaborativi</p>	<p>Dati del preside e della scuola Nome del centro di lavoro Numero di studenti Quantità di ore lavorative</p>	<p>Commenti: Non siamo a conoscenza dell'esistenza di un documento equivalente in Italia.</p>
<p>Anexo IX. Memoria de la FCT del tutor Allegato IX. Rapporto WEP del tutor</p>	<p>Dati del ciclo di IFP studiato Dati del tutor Numero di studenti Giorno e ora del follow-up quindicinale Quantità totale di ore di pratica</p>	<p>Commenti: Non siamo a conoscenza dell'esistenza di un documento equivalente in Italia.</p>





	Statistiche per il gruppo di studenti	
Anexo X. Memoria de la FCT del Departamento de Prácticas Formativas Allegato X. Rapporto WEP del Dipartimento di formazione professionale	Dati della scuola Dati del Capo del Dipartimento Pratica Statistiche degli studenti Dati dei gruppi che fanno la loro pratica Autorizzazioni straordinarie	Commenti: Non siamo a conoscenza dell'esistenza di un documento equivalente in Italia.
ALTRI DOCUMENTI		
Indagine relativa al periodo di stage	Commenti: In Spagna (Regione di Valencia) non esiste una forma standardizzata che raccolga l'esperienza di ogni studente durante il suo periodo WEP.	Dati personali e accademici dello studente Nome dell'azienda Questionario per lo studente che valuta il grado di soddisfazione e l'entità del profitto dal WEP
Parte de siniestro por accidente Dichiarazione del modulo di segnalazione degli incidenti Documentazione applicazione D.Lgl.n.81 / 08 Documenti applicabili alla legislazione 81/08	Il solito per un incidente sul lavoro	Dichiarazione della società sull'adempimento della legislazione sulla prevenzione degli incidenti e sulla salute e sicurezza sul lavoro.





**14.3.- ANALISI DELLA
SITUAZIONE ATTUALE
DEL MERCATO DEL LAVORO.
ITALIA, SPAGNA E REGNO UNITO.**





ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE DEL MERCATO DEL LAVORO IN SPAGNA



Di seguito sono riportati i dati relativi alla Spagna nel 2017. È stato pubblicato dal Servizio pubblico per l'occupazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale nella "Sintesi annuale del mercato del lavoro".

ACTIVOS									
Evolución interanual y estructura de la población económicamente activa (en miles)									
CONCEPTOS	MEDIA 2016			MEDIA 2017			VARIACION %		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
GRUPOS DE EDAD	12.213,8	10.608,9	22.822,7	12.172,2	10.569,5	22.741,7	-0,3	-0,4	-0,4
Menor 25	795,2	681,2	1.476,4	807,8	691,7	1.499,3	1,8	1,5	1,8
Mayor 25	11.418,6	9.927,7	21.346,3	11.364,8	9.877,8	21.242,4	-0,5	-0,5	-0,5
ACTIVIDAD ECONÓMICA	12.213,8	10.608,9	22.822,7	12.172,2	10.569,5	22.741,7	-0,3	-0,4	-0,4
Agricultura	759,9	256,9	1.016,8	762,8	271,2	1.034,0	0,4	5,8	1,7
Industria	2.026,7	673,1	2.699,8	2.102,8	715,8	2.818,6	3,8	6,3	4,4
Construcción	1.165,5	91,0	1.256,5	1.173,2	105,4	1.278,6	0,7	15,8	1,8
Servicios	7.089,3	8.210,6	15.299,9	7.173,9	8.319,8	15.493,7	1,2	1,3	1,3
Dejado empleo hace mas de 1 año	977,5	1.120,9	2.098,4	763,3	942,8	1.706,1	-21,9	-15,9	-18,7
Parados que buscan primer empleo	194,9	256,4	451,3	196,1	214,8	410,7	0,8	-16,3	-9,0
OCUPADOS									
Evolución interanual y estructura de la población económicamente ocupada (en miles)									
CONCEPTOS	MEDIA 2016			MEDIA 2017			VARIACION %		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
GRUPOS DE EDAD	10.000,8	8.340,8	18.341,6	10.266,3	8.558,5	18.824,8	2,7	2,8	2,6
Menor 25	445,0	375,3	820,3	488,2	432,9	921,1	9,7	15,3	12,3
Mayor 25	9.555,8	7.965,5	17.521,3	9.778,3	8.125,7	17.904,0	2,3	2,0	2,2
ACTIVIDAD ECONÓMICA	10.000,8	8.340,8	18.341,6	10.266,3	8.558,5	18.824,8	2,7	2,8	2,6
Agricultura	595,9	178,7	774,6	624,7	194,8	819,5	4,8	9,0	5,8
Industria	1.902,1	620,1	2.522,2	1.988,8	660,8	2.647,4	4,5	6,5	5,0
Construcción	989,2	84,7	1.073,9	1.029,2	99,1	1.128,3	4,0	17,0	5,1
Servicios	6.513,8	7.457,3	13.970,9	6.625,8	7.604,0	14.229,6	1,7	2,0	1,9
PARO ESTIMADO									
Evolución interanual y estructura del paro estimado (en miles)									
CONCEPTOS	MEDIA 2016			MEDIA 2017			VARIACION %		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
GRUPOS DE EDAD	2.213,0	2.268,1	4.481,1	1.905,7	2.010,9	3.916,6	-13,9	-11,3	-12,6
Menor 25	350,2	305,9	656,1	319,4	258,8	578,2	-8,8	-15,4	-11,9
Mayor 25	1.862,8	1.962,2	3.825,0	1.586,3	1.752,1	3.338,4	-14,8	-10,7	-12,7
ACTIVIDAD ECONÓMICA	2.213,0	2.268,1	4.481,1	1.905,8	2.011,1	3.916,9	-13,9	-11,3	-12,6
Agricultura	164,0	78,2	242,2	138,1	76,4	214,5	-15,8	-2,3	-11,4
Industria	124,6	53,0	177,6	116,0	55,2	171,2	-6,9	4,2	-3,6
Construcción	176,3	6,3	182,6	144,0	6,3	150,3	-18,3	0,0	-17,7
Servicios	575,7	753,3	1.329,0	548,3	715,8	1.264,1	-4,8	-5,0	-4,9
Dejado empleo hace mas de 1 año	977,5	1.120,9	2.098,4	763,3	942,8	1.706,1	-21,9	-15,9	-18,7
Parados que buscan primer empleo	194,9	256,4	451,3	196,1	214,8	410,7	0,8	-16,3	-9,0

Questa tabella sarà aggiornata con i dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica





spagnolo relativi alla situazione alla fine di marzo 2018:

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595#

Guardando gli ultimi dati dal sondaggio sulla popolazione economicamente attivo (EAPS) ottenuto dalla INE, è possibile avere una prima stima della situazione occupazionale in Spagna:

Encuesta de Población Activa - Trimestre 1/2018	Valor en miles
Ocupados	18.874,2
Parados	3.796,1
Total población activa	22.670,3
Tasa de paro	16,74

Il concetto di popolazione attiva è simile in tutti i paesi; è composto da tutti gli abitanti in età lavorativa (in Spagna, a partire dai 16 anni) che lavorano nel settore del lavoro retribuito (popolazione occupata) o cercano lavoro (popolazione disoccupata).

La forza lavoro è quindi divisa in due gruppi: gli occupati e i disoccupati. La frazione della popolazione attiva che cerca lavoro ma non è in grado di trovarla determina il tasso di disoccupazione.

Il **Labor Force Survey (LFS)** in Spagna è stato effettuato dal 1964, l'attuale metodologia è quella del 2005. Si tratta di un'indagine continua, condotta su base trimestrale, rivolta alle famiglie, il cui scopo principale è quello di ottenere dati sulla forza lavoro e le sue varie categorie (occupati, disoccupati), nonché sulla popolazione al di fuori del mercato del lavoro (inattivo, in pensione, ecc.).

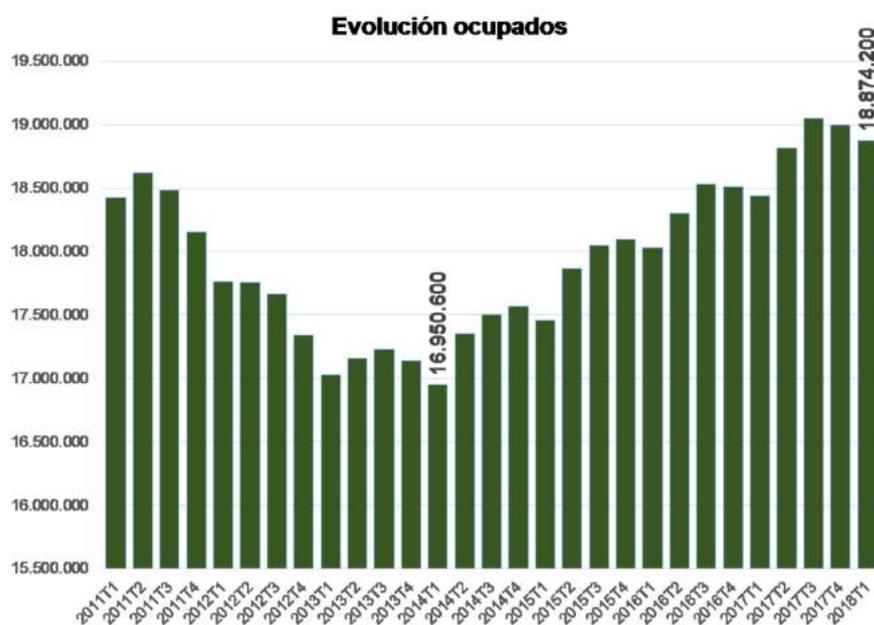
Punti importanti

Sulla base del concetto di cui sopra, vengono presentati i dati pertinenti delle fonti ufficiali consultate:

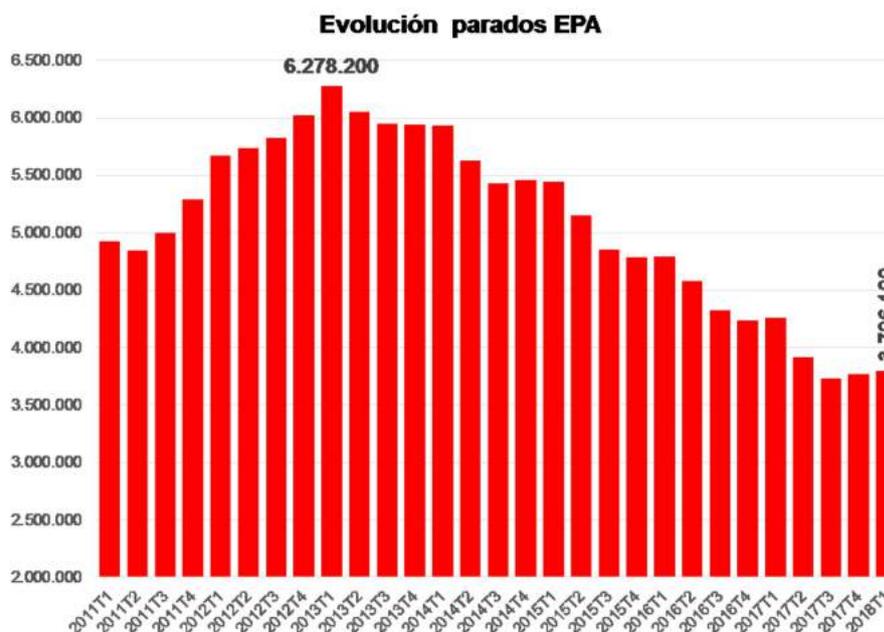
A - Creazione di posti di lavoro su base continuativa negli ultimi 4 anni:

Negli ultimi 4 anni, sono stati creati in media 480.900 posti di lavoro all'anno. L'occupazione è di circa 19 milioni di posti di lavoro





B - Diminuzione della disoccupazione. Logicamente, con l'aumentare dell'occupazione, la disoccupazione diminuisce. Nell'ultimo anno, la disoccupazione è diminuita di 458.900 persone, con un tasso del 10,8%. La disoccupazione è diminuita di 2.482.100, dato il numero elevato nel 2013.



La riduzione della disoccupazione in Spagna è la più grande nell'area dell'euro.





Secondo i dati pubblicati a maggio da Eurostat, la Spagna è il paese che ha creato il maggior numero di posti di lavoro e quindi quello che ha ridotto di più la disoccupazione, anche se questo è ancora molto alto.



C - L'occupazione permanente persa all'inizio della crisi economica (2008-2013) è stata recuperata. Quasi il 75% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato.





D - Incremento della crescita dell'occupazione. Se prima della crisi la costruzione era il settore principale che creava posti di lavoro, nell'ultimo anno il settore industriale e il settore dei servizi hanno guidato l'aumento dell'occupazione in Spagna.

Variación interanual de ocupados. 1T2018-1T2017



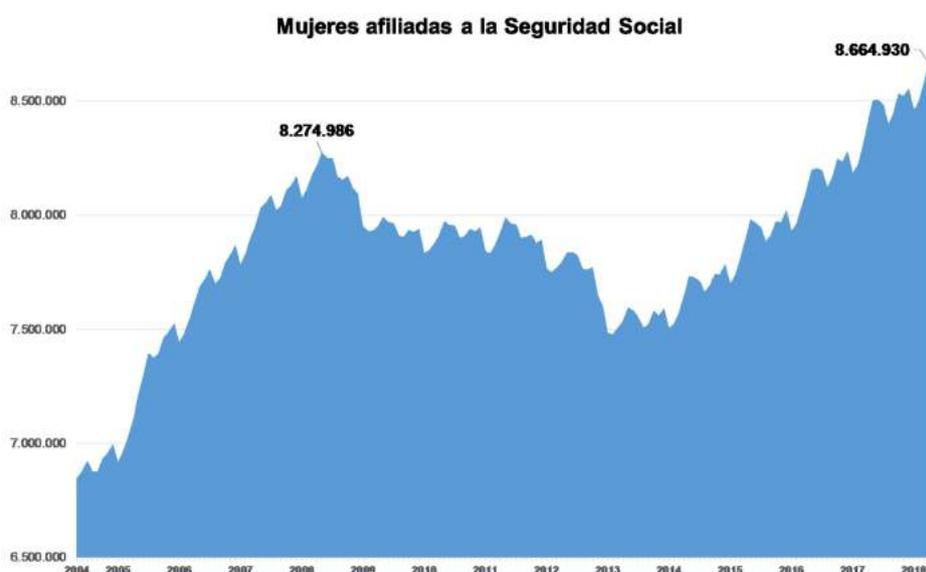
L'occupazione nei servizi pubblici, come si può facilmente vedere, è stata ridotta a causa delle politiche di riduzione del deficit pubblico imposte dall'Unione europea.

E - Occupazione femminile. Tradizionalmente, l'occupazione femminile è stata inferiore all'occupazione maschile. Alla fine del 2017, la percentuale di donne disoccupate nel totale era del 52,7%.

Per quanto riguarda il genere, il numero di disoccupati nell'aprile 2018 era di 1.840.700. Tra le donne, la disoccupazione è di 1.955.400. Il tasso di disoccupazione femminile è aumentato rispetto a dicembre 2017 di 19 centesimi al 18,54%, mentre il tasso maschile è salito a 21 centesimi al 15,18%.

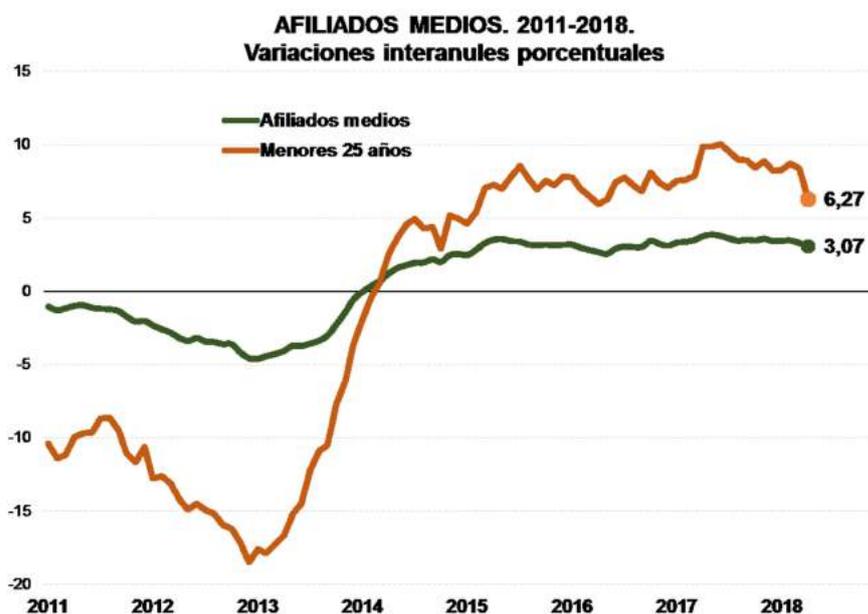
Nonostante questo piccolo aumento della disoccupazione, il numero di donne occupate è più alto che in passato, come si può vedere nel grafico che mostra il numero di iscritti alla Previdenza Sociale





F- Ocupazione giovanile. Il miglioramento dell'occupazione giovanile è stata una delle cause del nostro progetto Erasmus +.

L'occupazione dei giovani è cresciuta più del doppio rispetto alla media dalla fine del 2017, secondo i dati del Ministero del Lavoro. L'evoluzione dal 2015 è stata molto favorevole



Nonostante queste cifre positive in Spagna, nell'aprile 2018, quasi 1 milione di giovani erano ancora disoccupati. Di questi, quasi la metà non ha superato il primo ciclo dell'istruzione secondaria obbligatoria (ESO), il che significa che non hanno le qualifiche





minime per integrarsi adeguatamente nel mondo del lavoro e trovare un impiego qualificato.

Secondo i dati dell'EAPS dell'aprile 2018, la percentuale di giovani disoccupati sotto i 25 anni era del 36,3%, con uomini che rappresentavano il 38% e donne del 34,4%. Il numero di giovani disoccupati è di 515.200. I dati sulla disoccupazione sono inferiori a quelli di dicembre 2017 ma ancora molto alti e quindi degni di sforzi, misure e risorse per ridurli.

Relazione sul mercato del lavoro giovanile del 2017, ma basata sui dati del 2016, pubblicati dal servizio pubblico statale per l'occupazione:

Nivel formativo	Tramos de edad			Total	% variac. 2016/15
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años		
Analfabetos	-	-	2,3	2,3	43,75
Estudios primarios incompletos	-	2,8	6,6	9,4	-44,38
Educación primaria	9,3	22,7	74,8	106,8	-13,10
Primera etapa de educación secundaria y similar	52,8	200,4	417,4	670,6	5,41
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	23,1	136,1	158,4	317,6	1,28
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	10,6	123,7	196,2	330,5	4,23
Educación superior	1,1	233,9	756,8	991,8	2,75
Total	97,0	719,7	1.612,5	2.429,2	2,33

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV Trimestre. Datos absolutos en miles.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de cada año. Datos en miles.

Come accennato nell'introduzione a questa guida, i dati di cui sopra mostrano l'importanza di qualificare i giovani a trovare un impiego dignitoso e anche di permettere loro di spostarsi e trovare un posto migliore nel mondo del lavoro. In questo senso, la formazione professionale è il modo più appropriato di formazione per rispondere alle necessità di questi giovani e anche ai bisogni della società nel suo insieme.





ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE DEL MERCATO DEL LAVORO E DELLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE IN ITALIA



MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

ISTAT: <http://www4.istat.it/en/economic-trends>

Il 2017 è stato caratterizzato da una nuova crescita occupazionale, entrambi in valori percentuali assoluti, che hanno coinvolto anche giovani di età compresa tra i 15 ei 34 anni. Inoltre, c'è stato un forte calo della disoccupazione combinato con la diminuzione del numero di persone inattive. A breve termine, la dinamica del mercato del lavoro è emersa all'interno di un quadro macroeconomico espansivo. Nel quarto trimestre del 2017 l'economia italiana ha registrato una crescita del PIL dello 0,3% da un trimestre all'altro e dell'1,6% su base annua. Complessivamente, l'economia dei paesi dell'area dell'euro è cresciuta dello 0,6% rispetto al trimestre precedente e del 2,7% nello stesso trimestre del 2016. La crescita in Italia, rilevante per l'industria e l'edilizia, è stata associata ad un'ulteriore espansione del mercato input di lavoro: le ore lavorate sono aumentate dello 0,2% su base trimestrale e dell'1,6% su base annua in un contesto che mostra una leggera crescita della produttività del lavoro a breve termine.

Dal lato dell'offerta, nel quarto trimestre del 2017 l'occupazione è leggermente cresciuta trimestre per trimestre (+12 mila, 0,1%), a causa dell'incremento degli impiegati temporanei (+57 mila, + 2,0%), della flessione / diminuzione dei lavoratori a tempo indeterminato (-25 mila, -0,2%) e nel lavoro autonomo (-20 mila, -0,4%). Il tasso di occupazione si è attestato al 58,1%, in aumento di 0,1 punti rispetto al trimestre precedente. Gli ultimi dati mensili (gennaio 2018), al netto dell'effetto stagionale, hanno registrato un lieve aumento del numero di occupati rispetto a dicembre 2017. Le dinamiche anno su anno hanno evidenziato una crescita di 279 mila occupati (+ 1,2% in un anno) attribuibili ai dipendenti (+ 2,2%) - temporanei in quasi nove casi su dieci - mentre i lavoratori autonomi hanno registrato un nuovo calo (-1,9%). Per il tredicesimo trimestre consecutivo, l'occupazione a tempo pieno è aumentata, d'altra parte, gli impieghi part-time sono diminuiti dopo una crescita ininterrotta iniziata nel 2010. Sulla base del flusso di dati, dopo dodici mesi, un aumento del cambiamento da è stato misurato il part-time a tempo pieno, in particolare per le persone che hanno avuto un part time involontario. Nel quarto trimestre del 2017 il tasso di crescita dell'occupazione per i giovani tra i 15 ei 34 anni era ancora in aumento. L'aumento dell'occupazione,





sebbene riguardasse tutti i generi e le aree territoriali, era più forte per le donne e nel Sud e Isole.

Il tasso di disoccupazione è diminuito sia rispetto al trimestre precedente sia con l'anno precedente, mentre il tasso di inattività ha mostrato un calo rispetto a un anno prima e un leggero aumento rispetto al trimestre precedente. I dati relativi a gennaio 2018 hanno riportato una crescita del tasso di disoccupazione combinato con la riduzione del tasso di inattività, a breve termine.

Il confronto anno dopo anno ha mostrato per il terzo trimestre consecutivo il calo della disoccupazione (-247 mila in un anno), che ha interessato entrambi i sessi ed è stato particolarmente significativo per i giovani. La riduzione, seppur meno intensa, per i 15-64 anni inattivi (meno 118 mila in un anno) è dovuta esclusivamente a coloro che sono disponibili per il lavoro (la forza lavoro potenziale).

Considerando il flusso di dati la voce in occupazione è aumentata, esclusivamente in relazione ai dipendenti temporanei; l'aumento ha riguardato i giovani, le donne e in particolare i residenti nel Sud e le isole e le persone con un alto livello di istruzione. Anche le transizioni dall'inattività alla disoccupazione, in particolare per la forza lavoro potenziale, sono cresciute.

Nei dati aziendali sono stati confermati i segnali a breve termine di crescita della domanda di lavoro, con un aumento dei posti di lavoro dello 0,5% rispetto al trimestre precedente e del 3,0% su base annua, derivante dalla crescita sia nell'industria sia nei servizi. Anche le ore pro capite sono aumentate sia rispetto al trimestre precedente (+0,5%) sia rispetto all'anno precedente (+ 0,8%), mentre è proseguita la diminuzione dell'uso delle ore di lavoro a breve termine. Il tasso di posti vacanti, sebbene stabile rispetto al trimestre precedente, è aumentato di 0,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente. I salari sono rimasti stabili rispetto al trimestre precedente e hanno mostrato una leggera crescita su base annua (+ 0,1%). I contributi previdenziali sono aumentati dello 0,1% a breve termine e dello 0,9% su base annua. Di conseguenza, il costo del lavoro è aumentato dello 0,1% rispetto al trimestre precedente e dello 0,3% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.





LA SITUAZIONE DELLA DISOCCUPAZIONE NEL 2017

Riferimenti ISTAT

Il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 ei 24 anni risale a dicembre, superiore al 40%. Questo è quanto afferma l'ISTAT, spiegando che la quota dei disoccupati sul totale delle attività in tale fascia di età (occupati e disoccupati) a dicembre è del 40,1%, in aumento di 0,2 punti percentuali rispetto al mese precedente, al livello più alto da giugno 2015.

A dicembre, il tasso di disoccupazione è del 12%, stabile a novembre - rivisto dall'11,9% al 12% - e in aumento di 0,4 punti a dicembre 2015. Per l'Istat è il livello più alto a giugno 2015 (12,2%).

Il disoccupato ha raggiunto 3.103.000 con un aumento di 9.000 unità a novembre e 144.000 unità a dicembre 2015. Le persone inattive tra i 15 ei 64 anni con -15.000 unità a novembre e -478.000 unità a dicembre 2015 sono ancora in calo. Il livello di inattività è stabile ai minimi storici al 34,8%.

Nello stesso periodo, il numero di dipendenti è rimasto sostanzialmente invariato rispetto a novembre (+1.000 unità), mentre è aumentato di 242 mila unità a dicembre 2015 (+ 1,1%). I dipendenti complessivamente registrati nel mese in base a dati destagionalizzati sono stati 22.783.000. Il tasso di occupazione si attesta al 57,3%, invariato rispetto a novembre e in aumento di 0,7 punti a dicembre 2015. I dipendenti sono aumentati con + 52 mila unità in novembre (soprattutto dipendenti temporanei) mentre gli indipendenti sono diminuiti di 52 mila unità.

Scopri di più

+46.000 impiegati tra 25 e 34 anni

D'altra parte, l'occupazione nella fascia di età 25-34 anni è in aumento rispetto a novembre con 46.000 unità di lavoro in più (+ 1,2%) mentre i disoccupati

43.000 unità. In questo segmento, gli occupati sono diminuiti di 20 mila unità rispetto all'anno precedente. Il tasso di occupazione è del 60,5% con una crescita di 0,8 punti su novembre e 0,5 punti a dicembre 2015. Il tasso di disoccupazione è al 17,8%





con una diminuzione di 0,9 punti su novembre e un aumento di 0,3 punti a dicembre 2015.

Cresce l'occupazione demografica netta tra i giovani

Escludendo gli effetti demografici a dicembre 2016, l'andamento occupazionale delle persone di età compresa tra 15 e 34 anni è positivo (+27 mila dipendenti stimati) e la variazione negativa osservata tra gli occupati (-19 mila) è interamente determinata dalla diminuzione della popolazione in questo classe di età. Ciò è spiegato dall'ISTAT in un'analisi della componente demografica allegata alla nota su Occupazione e disoccupati nel dicembre 2016. Anche tra i 35-49 anni - spiega l'Istituto - il forte calo della popolazione di questa fascia di età (-2,0 % nell'ultimo anno) ha un'influenza determinante sul calo occupazionale: la variazione osservata è pari a -149 mila rispetto ad un risultato di lavoro al netto dell'effetto demografico, con un segno negativo di +49 mila. Tra i 50-64 anni, la crescita della popolazione contribuisce ad accentuare l'aumento dell'occupazione (da +217 mila dipendenti stimati al netto degli effetti demografici a +350 mila osservati).

Youth Unemployment from 2007 to 2016:





ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE DEL MERCATO DEL LAVORO NEL REGNO UNITO



Fonti: Ufficio per le statistiche nazionali nel Regno Unito

Il tasso di occupazione nel Regno Unito, in linea con la definizione "percentuale di persone di età compresa tra 16 e 64 anni che lavorano" era del 75,6% all'inizio del 2018, un tasso più elevato rispetto al periodo precedente nell'ultimo anno (74,8 %) e il più alto dato che i record comparabili sono iniziati nel 1971.

(stima da gennaio a marzo 2018)

Le stime dell'indagine sulla forza lavoro (LFS) dell'ufficio per le statistiche nazionali mostrano che, tra ottobre e dicembre 2017 e tra gennaio e marzo 2018, il numero di persone in servizio è aumentato, il numero di disoccupati è diminuito e il numero di persone di 16 anni anche a 64 anni non funzionante e non in cerca o disponibile a lavorare (economicamente inattivo) anche diminuito.

Punti importanti

- C'erano 32,34 milioni di persone nel mondo del lavoro, 197.000 in più rispetto a ottobre a dicembre 2017 e 396.000 in più rispetto a un anno prima.
- Erano 1,42 milioni di disoccupati (persone che non lavoravano ma erano alla ricerca e disponibili al lavoro), 46.000 in meno rispetto a ottobre a dicembre 2017 e 116.000 in meno rispetto a un anno prima.
- Il tasso di disoccupazione è stato del 4,2%, in calo rispetto al 4,6% di un anno prima e quello più basso dal 1975.
- Vi erano 8,66 milioni di persone di età compresa tra 16 e 64 anni che erano economicamente inattivi (non lavoravano e non cercavano o erano disponibili a lavorare), 115.000 in meno rispetto a ottobre-dicembre 2017 e 171.000 in meno rispetto a un anno prima.
- Il tasso di inattività (la percentuale di persone di età compresa tra 16 e 64 anni che erano economicamente inattive) è stata del 21,0%, inferiore a quella di un anno prima (21,5%) e la più bassa da quando sono stati registrati record analoghi nel 1971.





- Le ultime stime mostrano che i guadagni settimanali medi per impiegati in Gran Bretagna in termini nominali (cioè non aggiustati per l'inflazione dei prezzi) sono aumentati del 2,9% escludendo i bonus e del 2,6% includendo i bonus, rispetto a un anno prima.
- Le ultime stime mostrano che i guadagni settimanali medi per i dipendenti in Gran Bretagna in termini reali (cioè adeguati all'inflazione dei prezzi) sono aumentati dello 0,4% escludendo i bonus, ma sono rimasti invariati, inclusi i bonus, rispetto a un anno prima. There were 1.42 million unemployed people (people not in work but seeking and available to work), 46,000 fewer than for October to December 2017 and 116,000 fewer than for a year earlier.

[Riepilogo delle statistiche sul mercato del lavoro da gennaio a marzo 2018:](#)

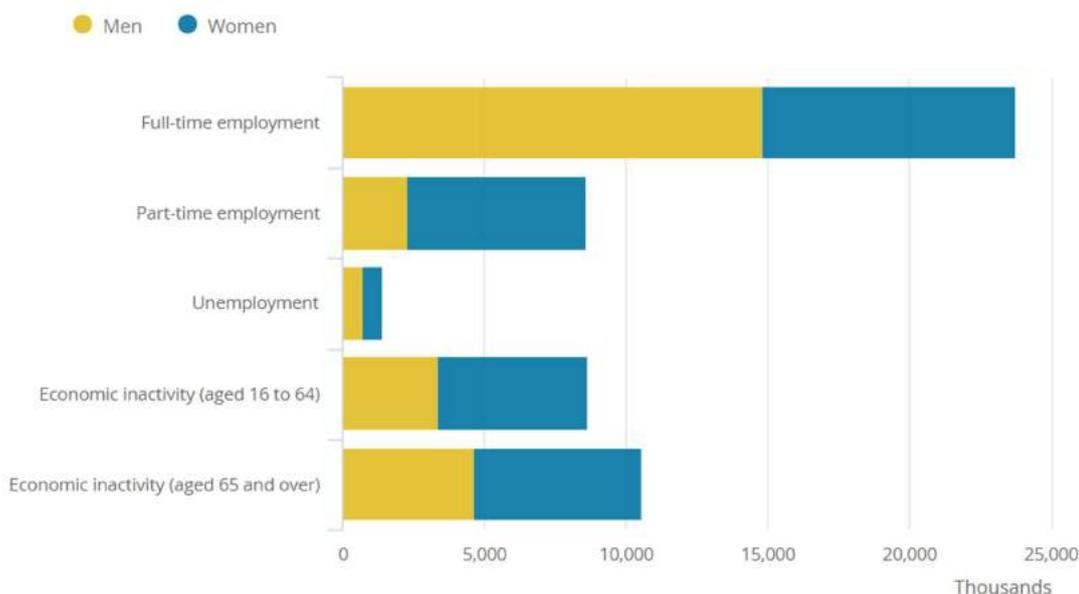
	Number (thousands)	Change on Oct to Dec 2017	Change on Jan to Mar 2017	Headline Rate (%)	Change on Oct to Dec 2017	Change on Jan to Mar 2017
Employed	32,344	197	396			
Aged 16 to 64	31,148	185	401	75.6	0.4	0.8
Aged 65 and over	1,196	13	-5			
Unemployed	1,425	-46	-116	4.2	-0.2	-0.4
Aged 16 to 64	1,402	-46	-125			
Aged 65 and over	22	1	9			
Inactive	19,199	-76	29			
Aged 16 to 64	8,658	-115	-171	21.0	-0.3	-0.5
Aged 65 and over	10,541	39	200			





Source: Office for National Statistics

Figure 1a: Summary of UK labour market statistics for January to March 2018, seasonally adjusted



From January to March 2018:

Comparing the estimates for [employees and self-employed](#) people for January to March 2018 with those for a year earlier:

- - employees increased by 480,000 to 27.43 million (84.8% of all people in work)
- - self-employed people decreased by 38,000 to 4.75 million (14.7% of all people in work)

Employees and self-employed people do not account for all people in employment as there are two minor additional categories; unpaid family workers and people on government-supported training and employment programmes.

Public and private sector employment (first published in 21 March 2018) :

There were **5.35 million people employed in the public sector for December 2017**. This was



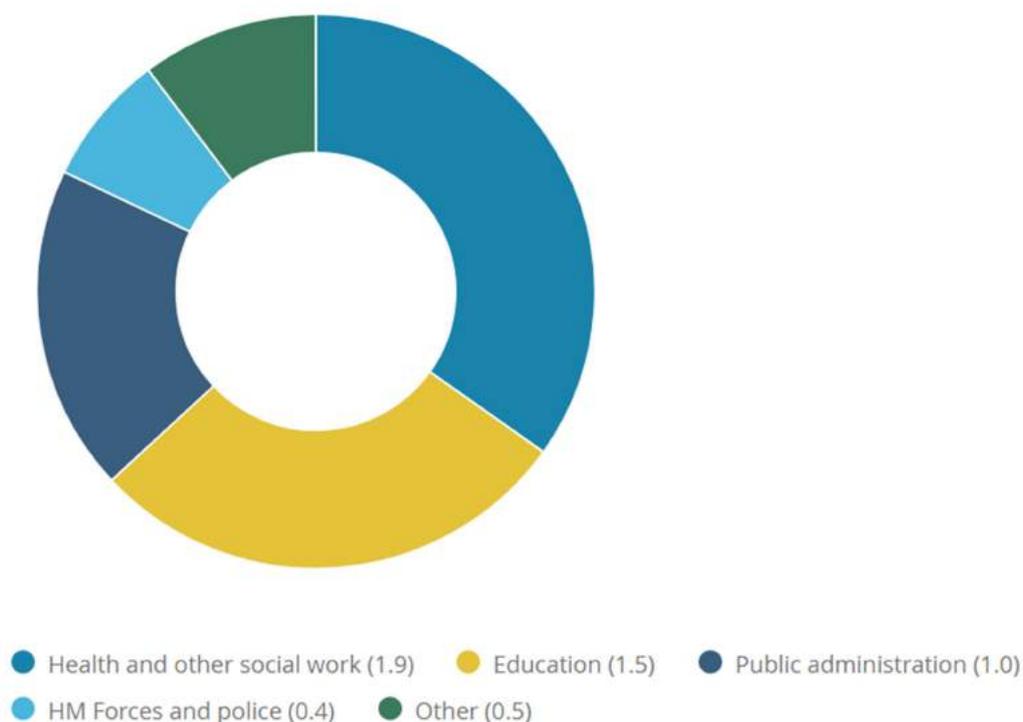


132,000 fewer than for September 2017. This large fall in public sector employment was entirely due to the reclassification of English housing associations. Excluding the effects of this reclassification, public sector employment increased by 9,000 between September and December 2017.

There were **26.90 million people employed in the private sector for December 2017**, 300,000 more than for September 2017. This large increase in private sector employment was partly due to the reclassification of English housing associations. Excluding the effects of this reclassification, private sector employment increased by 159,000 between September and December 2017.

Public sector employment in the UK, millions of people

December 2017



In December 2017, 16.6% of all people in work were employed in the public sector and the remaining 83.4% worked in the private sector.

Actual hours worked

Actual hours worked measures the number of hours worked in the economy. Changes in actual hours worked reflect changes in the number of people in employment and the average hours worked by those people.





Between October to December 2017 and January to March 2018, **total hours worked per week increased by 6.6 million to 1.03 billion**. This increase in hours worked per week reflected an increase of 197,000 in the number of people in employment

For January to March 2018:

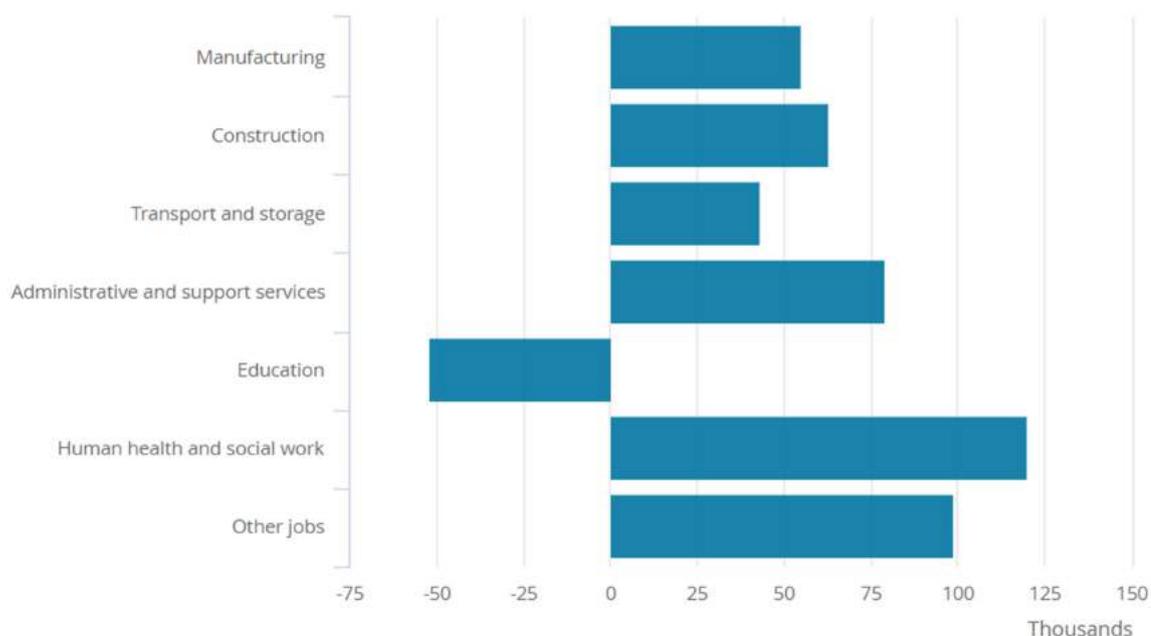
- **people worked, on average, 31.9 hours per week**, unchanged compared with October to December 2017 but 0.3 hours fewer than for a year earlier
- **people working full-time worked, on average, 37.1 hours per week** in their main job, little changed compared with October to December 2017 but 0.4 hours fewer than for a year earlier
- **people working part-time worked, on average, 16.3 hours per week** in their main job, 0.2 hours more than for October to December 2017 and slightly more than for a year earlier

Figure 6 shows total hours worked and the number of people in work, as indices, for the last five years.

7. Workforce jobs (on 21 March 2018)

Workforce jobs measures the number of filled jobs in the economy. The estimates are mainly sourced from employer surveys. Workforce jobs is a different concept from employment, which is sourced from the Labour Force Survey, as employment is an estimate of people in work and some people have more than one job.

Figure 7: Changes in the number of jobs in the UK between December 2016 and December 2017, seasonally adjusted

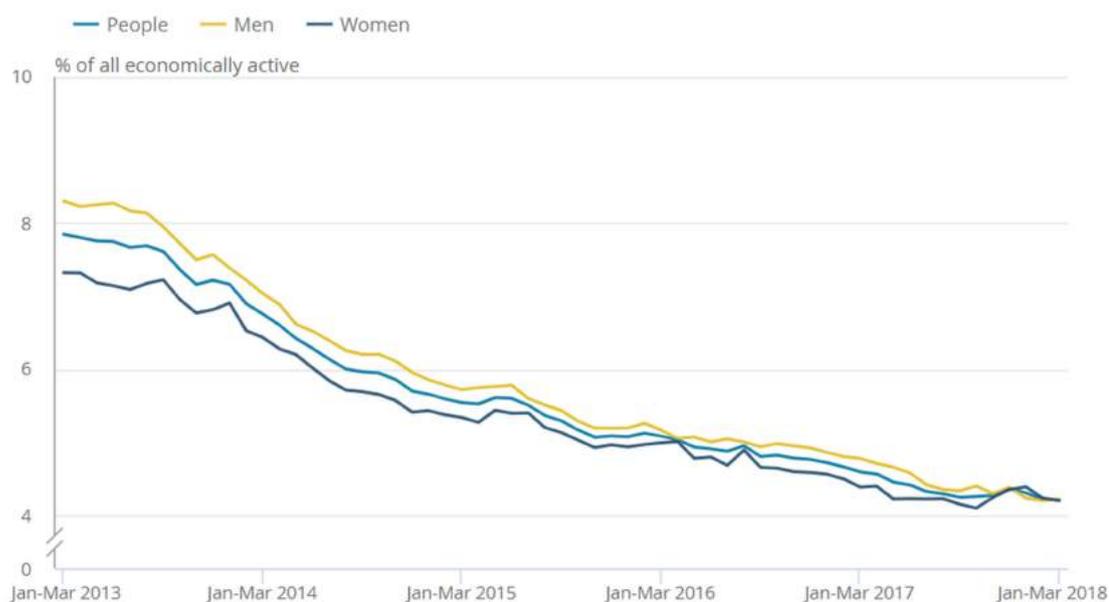




Source: Office for National Statistics **10.Unemployment**

UK unemployment rates (aged 16 years and over)

January to March 2013 to January to March 2018



For January to March 2018:

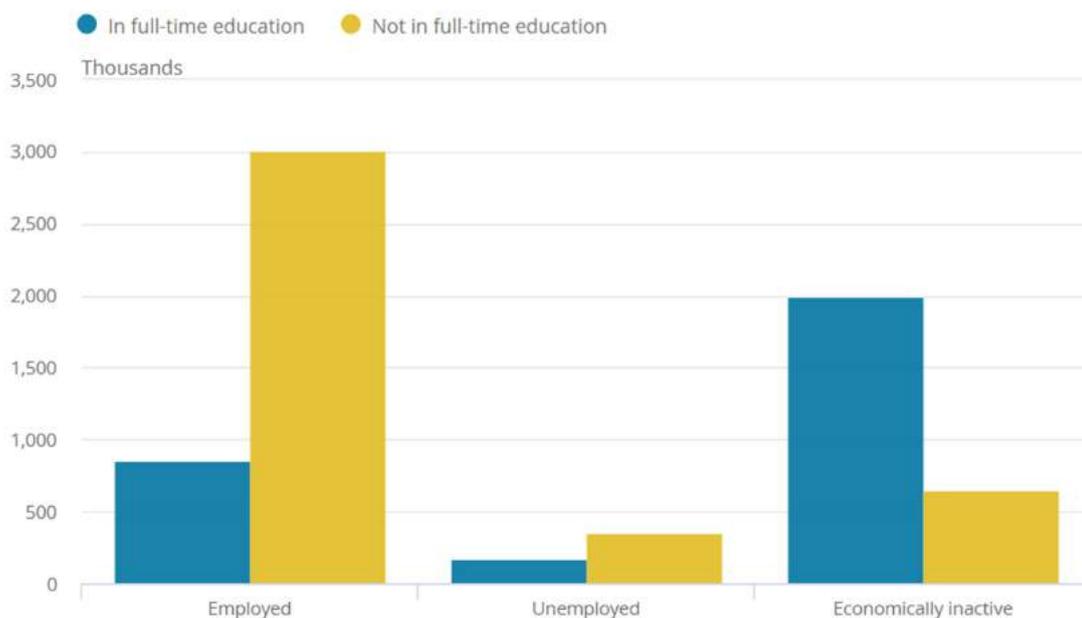
- the overall unemployment rate was **4.2%**, the lowest level since 1975
- the unemployment rate for men was 4.2%; the lowest level since 1975
- the unemployment rate for women was 4.2%, lower than a year earlier (4.4%)

12.Young people in the labour market

This section looks at people aged from 16 to 24 years. It is a common misconception that all people in full-time education are classified as economically inactive. This is not the case as people in full-time education are included in the employment estimates if they have a part-time job and are included in the unemployment estimates if they are seeking part-time work

16 to 24 years old people in the UK labour market for January to March 2018 :





From January to March 2018, for people aged from 16 to 24 years, there were:

- 3.86 million people in work (including 854,000 full-time students with part-time jobs)
- 531,000 unemployed people (including 175,000 full-time students looking for part-time work)
- 2.65 million economically inactive people, most of whom (2.00 million) were full-time students

13.Redundancies

The redundancies estimates measure the number of people who were made redundant or who took voluntary redundancy in the three months before the Labour Force Survey interviews.

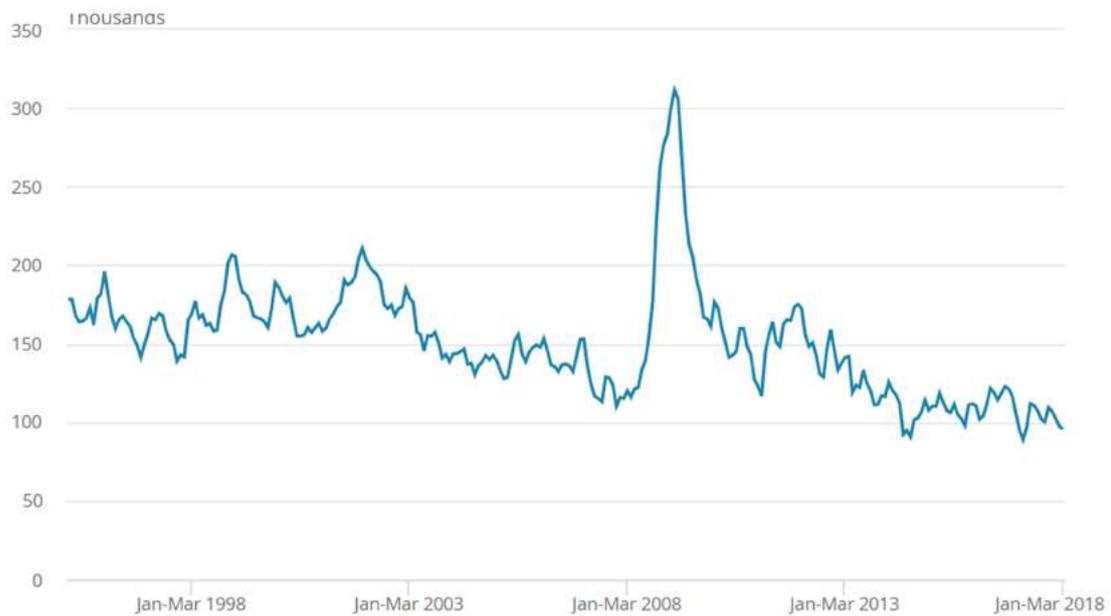
From January to March 2018, **96,000 people** had become redundant in the three months before the Labour Force Survey interviews, 11,000 fewer than for October to December 2017 but little changed compared with a year earlier.

Number of redundancies in the UK





March to May 1995 to January to March 2018



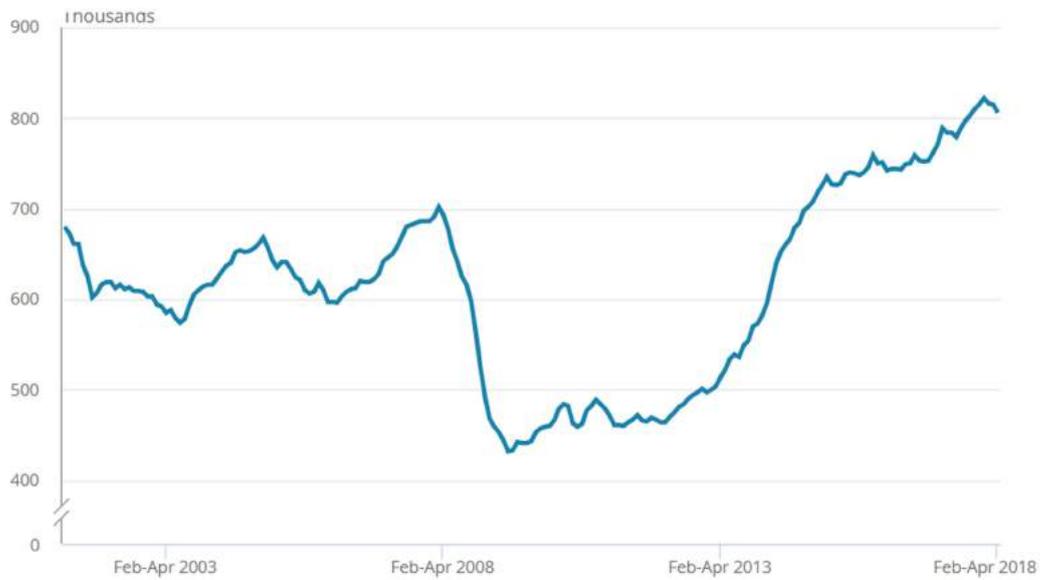
14. Vacancies

Vacancies are defined as positions for which employers are actively seeking to recruit outside their business or organisation.

There were **806,000 job vacancies for February to April 2018**, 16,000 fewer than for November 2017 to January 2018 but 17,000 more than for a year earlier.

Number of vacancies in the UK





Notes:

The estimates exclude the agriculture, forestry and fishing sector.





***14.4 RISULTATI DEI
QUESTIONARI
RELATIVI DEI TIROCINI
CURRICULARI INVIATI
A CENTRI DI
FORMAZIONE
PROFESSIONALE,
STUDENTI E AZIENDE
IN SPAGNA, ITALIA E
REGNO UNITO***





QUESTIONARIO PER GLI ALLIEVI

QUESTIONARIO PER GLI ALLIEVI

Città / Ente di formazione / Corso seguito?

1) Le conoscenze pratiche acquisite durante il percorso formativo mi hanno aiutato con l'esperienza in azienda?

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo					Totalmente d'accordo

2) Le conoscenze teoriche acquisite durante il percorso formativo mi hanno aiutato con l'esperienza in azienda?

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo					Totalmente d'accordo

3) Il mio tutor formativo ha scelto l'azienda più adatta a me?

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo					Totalmente d'accordo

4) Il mio tutor di azienda mi ha spiegato chiaramente tutte le mansioni che avrei dovuto eseguire?

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo					Totalmente d'accordo

5) Ho imparato ciò che mi aspettavo durante l'esperienza in azienda?

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo					Totalmente d'accordo

6) Raccomanderei l'azienda dove ho fatto l'esperienza ad un altro studente?

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo					Totalmente d'accordo





7) Il mio tutor formativo mi ha informato/guidato su:

- **Il mio programma di lavoro in azienda;**
- **Caratteristiche dell'azienda;**
- **Legislazione in materia di salute e sicurezza;**
- **Modalità di relazione con il tutor in azienda;**
- **Preparazione e sviluppo delle attività in azienda**

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Totalmente d'accordo

8) Ho parlato regolarmente con il mio tutor formativo per affrontare i miei problemi durante il tirocinio e valutare lo sviluppo del programma di formazione

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Totalmente d'accordo

9) Ho regolarmente compilato un documento sulle attività svolte durante il tirocinio con i miei commenti sull'esperienza in azienda

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Totalmente d'accordo

10) Sono stato informato dal mio centro sulla possibilità di sviluppare tirocini in aziende in un paese straniero

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Totalmente d'accordo

11) Il tirocinio in un'azienda di un paese straniero sarebbe un'esperienza positiva per me

	1	2	3	4	
Per nulla d'accordo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Totalmente d'accordo

12) Quali sono le tue proposte per migliorare la qualità dei tirocini in azienda?

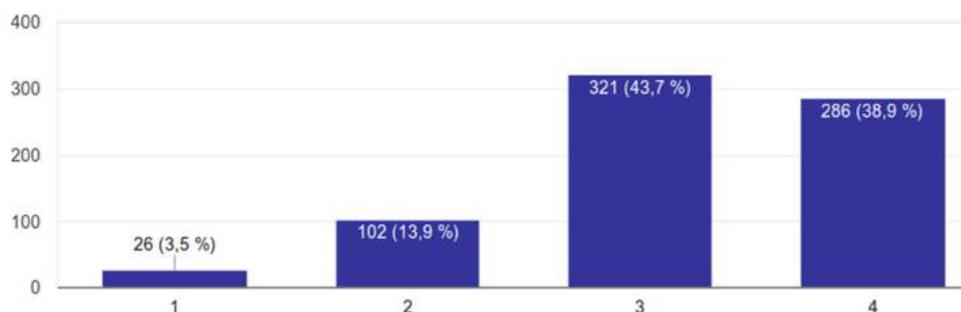




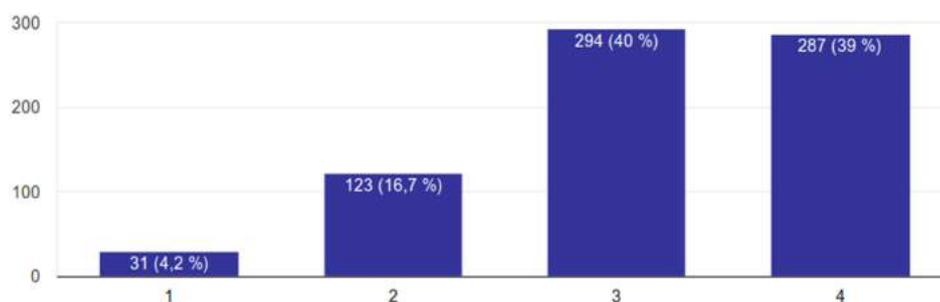
USIE. SPAGNA. RISPOSTE

735 risposti

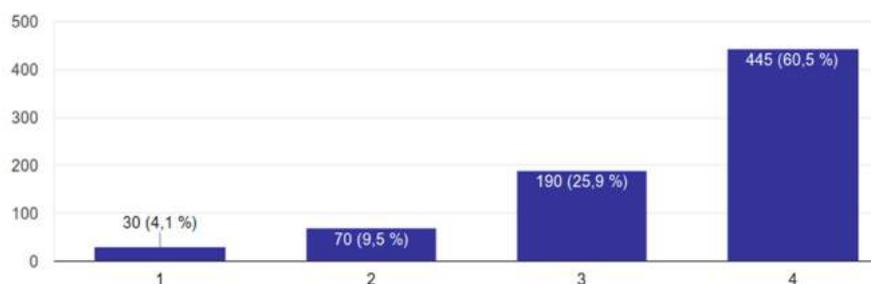
1) The theoretical knowledge acquired in school has helped me to develop successfully practices in the company.



2) The practical knowledge acquired in school has helped me to develop successful practices in the company

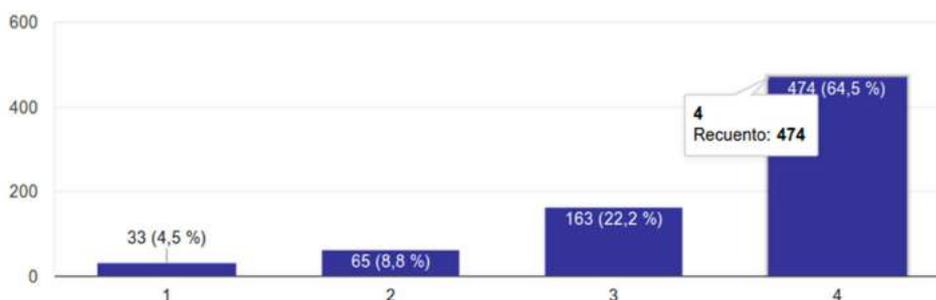


3) My tutor in school has selected the most suitable company for me.

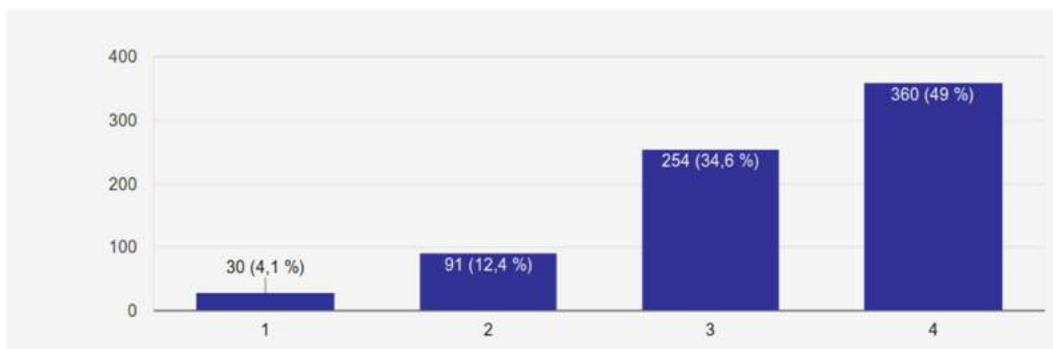




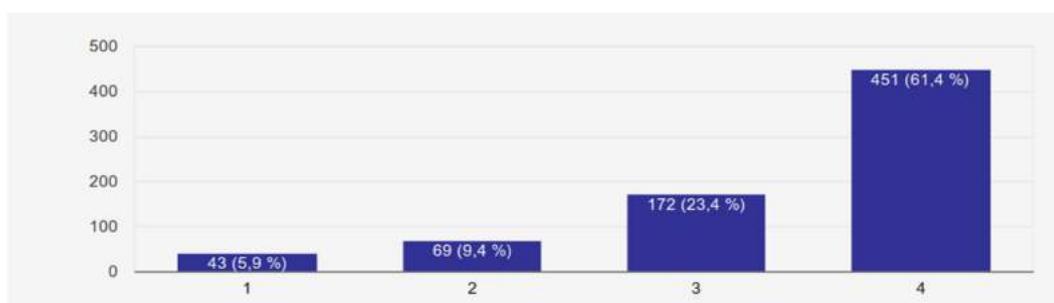
4) My tutor/instructor in the company has clearly explained all the tasks I had to do.



5) I have learned what I expected during my practices period in the company.



6) I would recommend the company where I have developed practices to other schoolmates



7) My school tutor has informed/guided me about:

My training program in the company

Characteristics of the company

Health and safety legislation

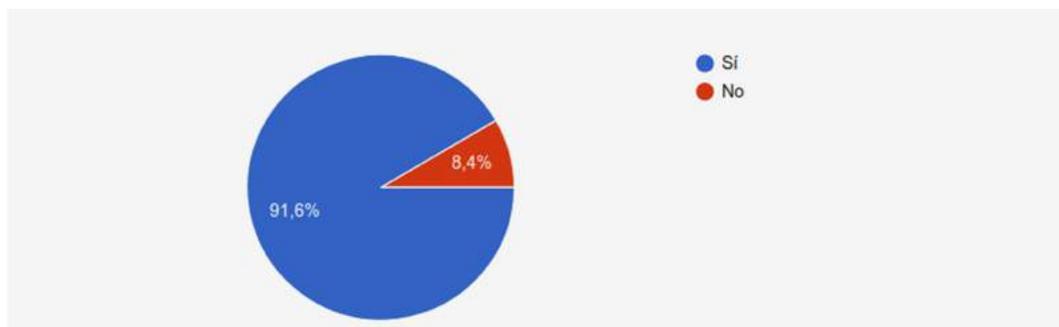
Relationship with the tutor in the company

Overview of the preparation and development of tasks in the company





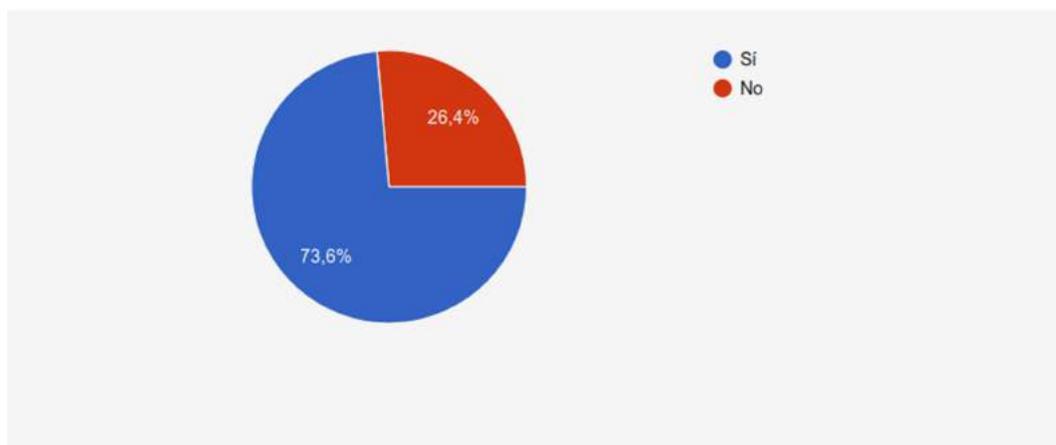
8) I have been attended regularly by my school tutor in order to deal with my learning problems and appraise the development of the training program



9) I have regularly filled in a document tasks and comments about the activities done.

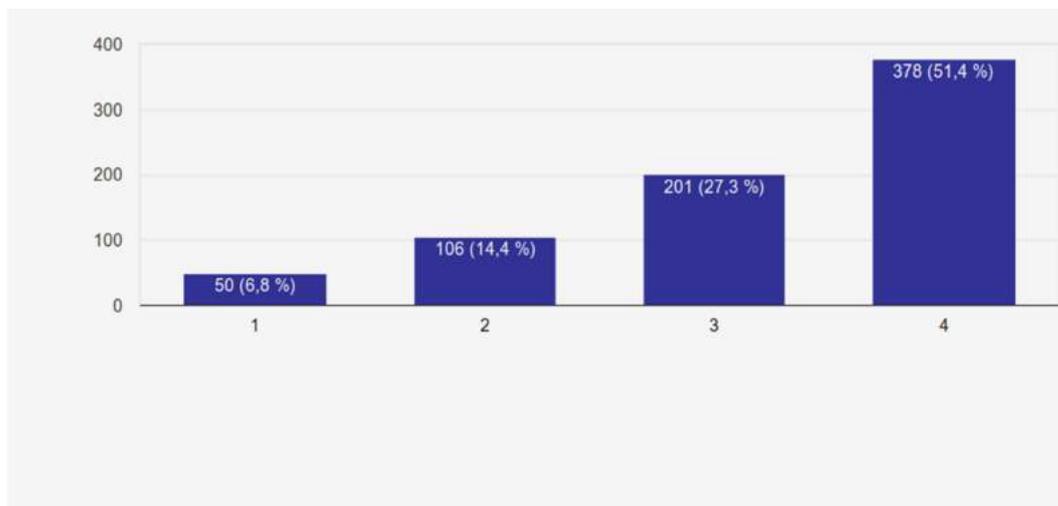


10) I have been informed in my school about the possibility of developing practices in companies in a foreign country





11) VET practices in a company in a foreign country would be a positive experience for me



12) ¿What are your proposals for improving the quality of practices in companies?

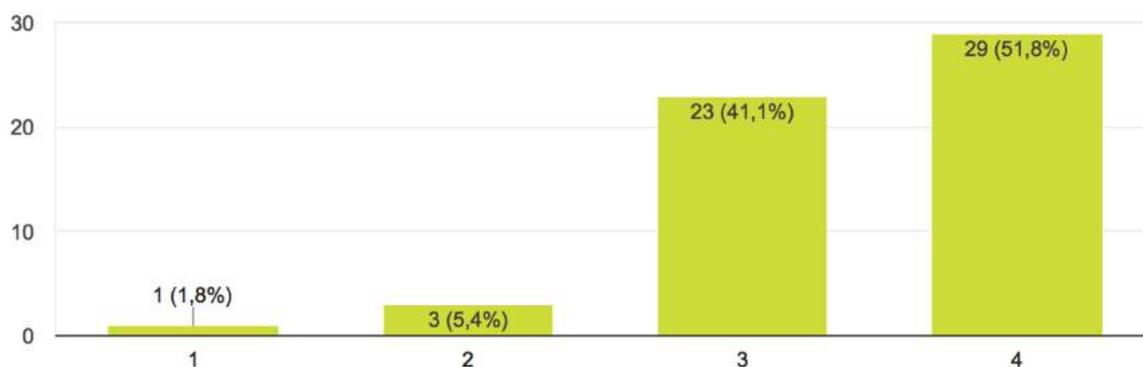


SCF. ITALIA. RISPOSTE

QUESTIONARI PER GLI ALLIEVI: 73

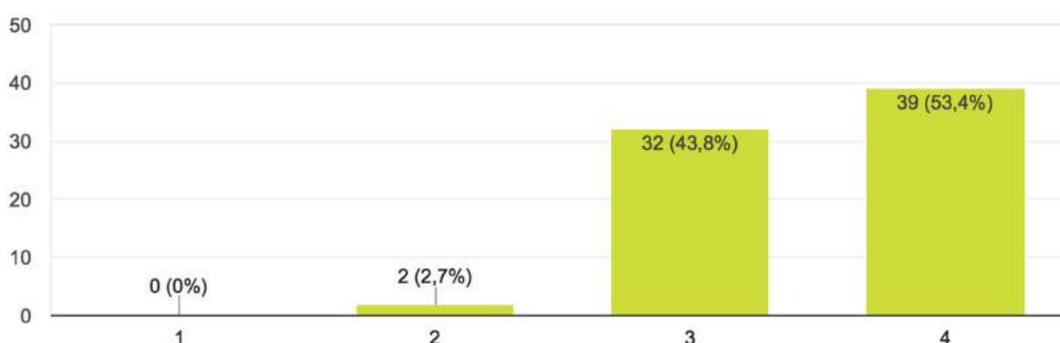
1) Le conoscenze pratiche acquisite durante il percorso formativo mi hanno aiutato con l'esperienza in azienda?

56 risposte



2) Le conoscenze teoriche acquisite durante il percorso formativo mi hanno aiutato con l'esperienza in azienda?

73 risposte

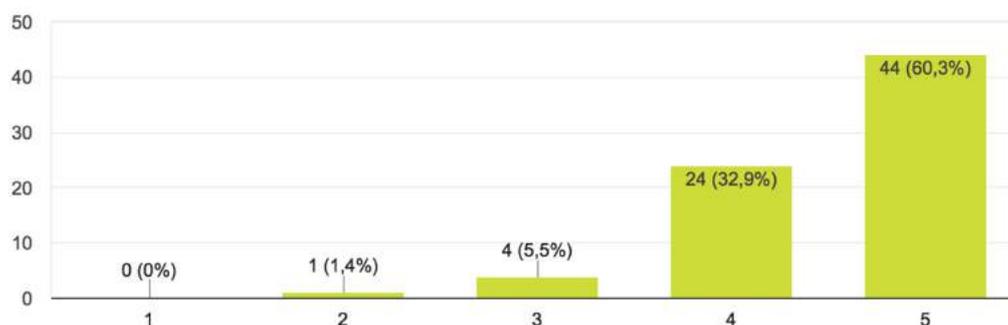


3) Il mio tutor formativo ha scelto l'azienda più adatta a me?



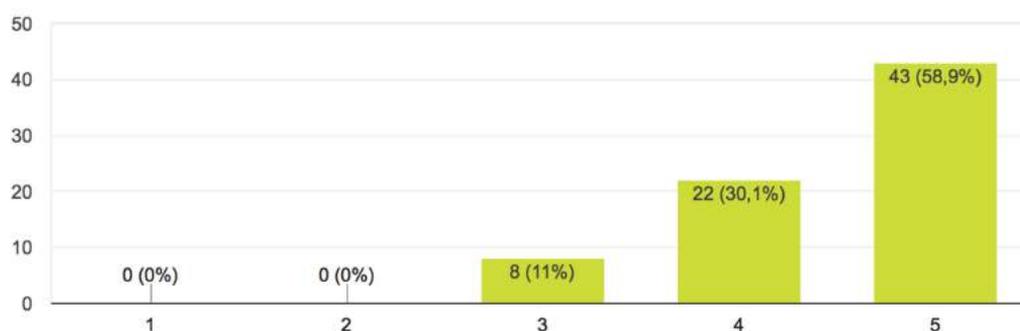


73 risposte



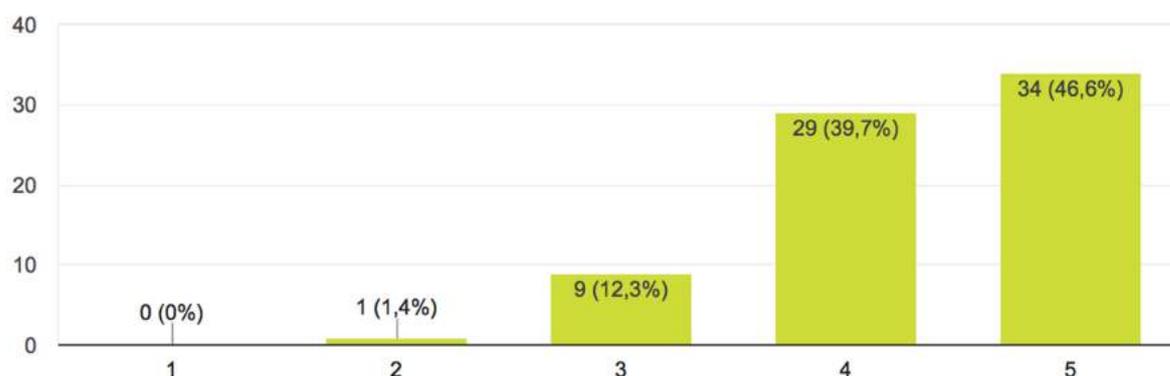
4) Il mio tutor di azienda mi ha spiegato chiaramente tutte le mansioni che avrei dovuto eseguire?

73 risposte



5) Ho imparato ciò che mi aspettavo durante l'esperienza in azienda?

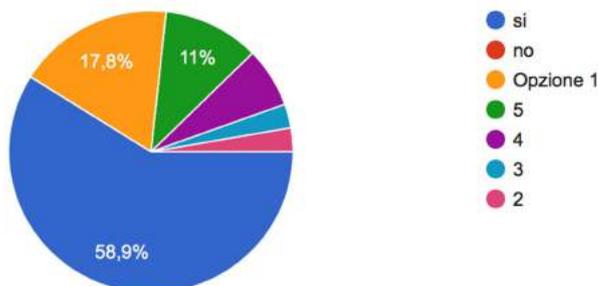
73 risposte





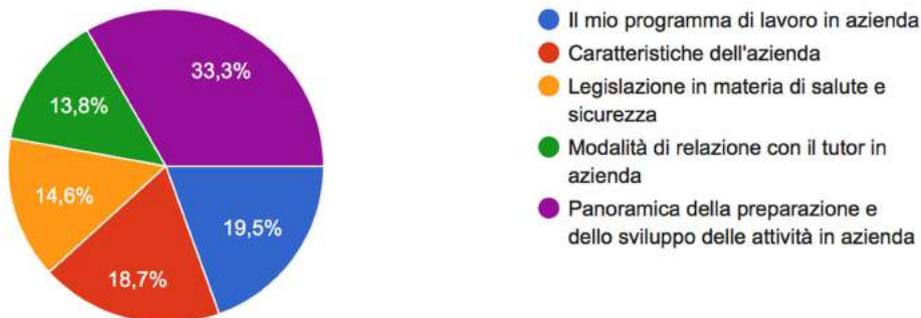
6) Raccomanderei l'azienda dove ho fatto l'esperienza ad un altro studente?

73 risposte



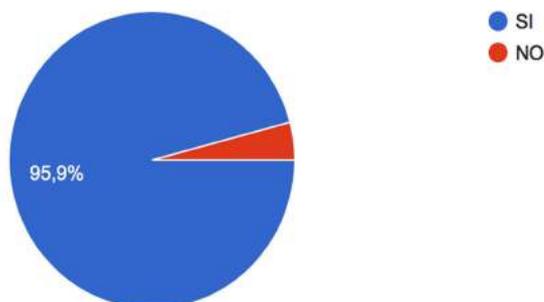
7) Il mio tutor formativo mi ha informato/guidato su:

73 risposte



8) Ho parlato regolarmente con il mio tutor formativo per affrontare i miei problemi durante il tirocinio e valutare lo sviluppo del programma di formazione

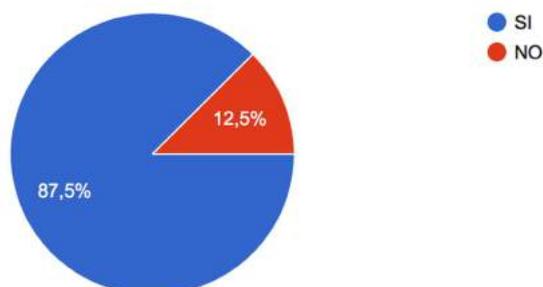
73 risposte





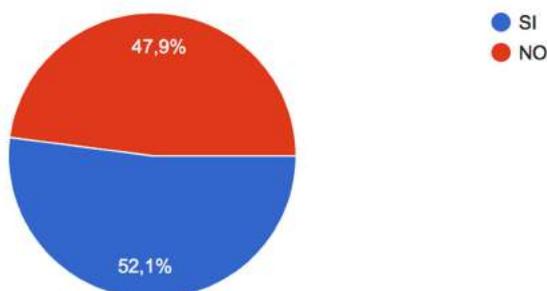
9) Ho regolarmente compilato un documento sulle attività svolte durante il tirocinio con i miei commenti sull'esperienza in azienda.

72 risposte



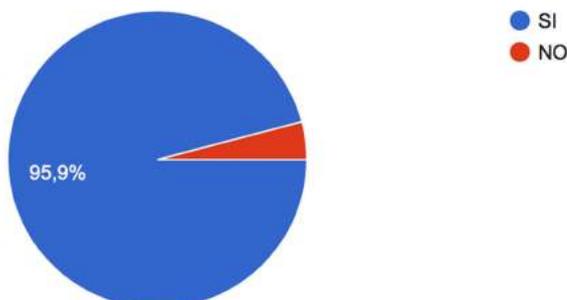
10) Sono stato informato dal mio centro sulla possibilità di sviluppare tirocini in aziende in un paese straniero

73 risposte



11) Il tirocinio in un'azienda di un paese straniero sarebbe un'esperienza positiva per me

73 risposte



12) Quali sono le tue proposte per migliorare la qualità dei tirocini in azienda?

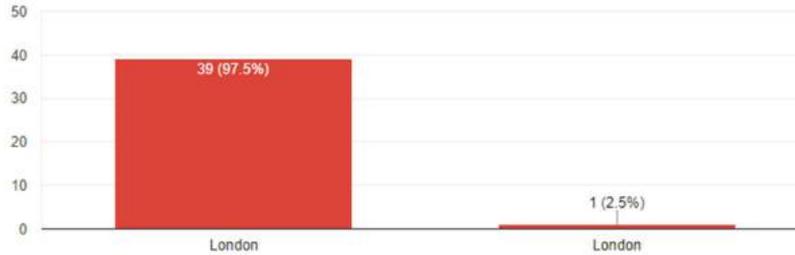




KAIROS. UK. RESPOSTE

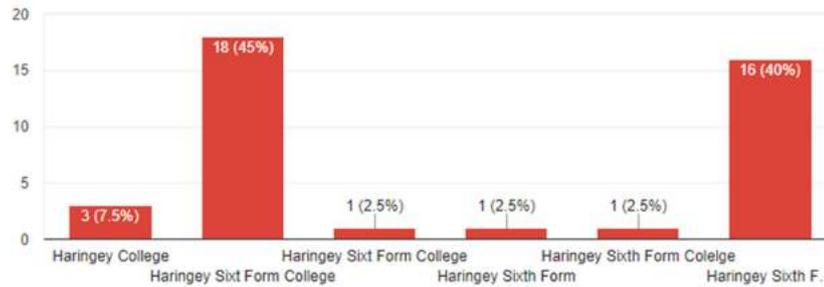
City:

40 responses



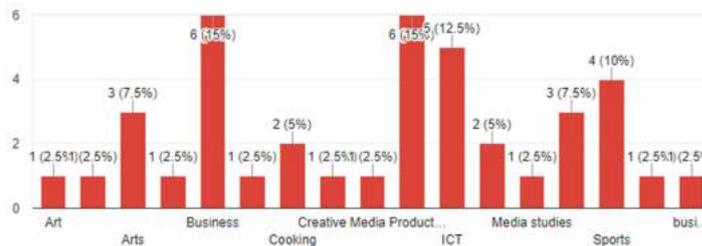
School:

40 responses



VET studies:

40 responses

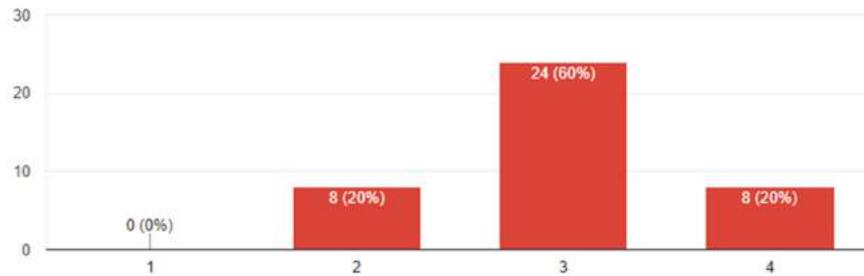




1)

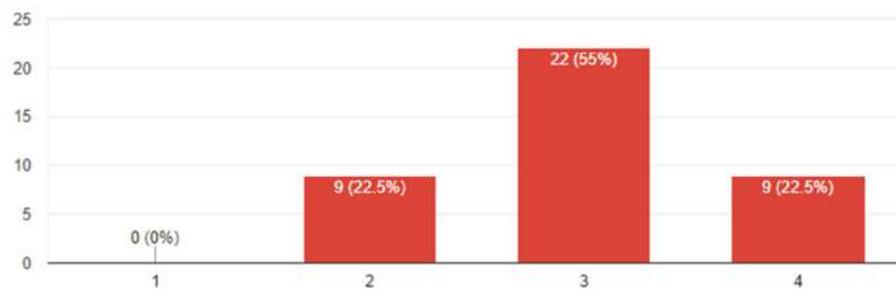
1) The theoretical knowledge acquired in school has helped me to develop successful practices in the company.

40 responses



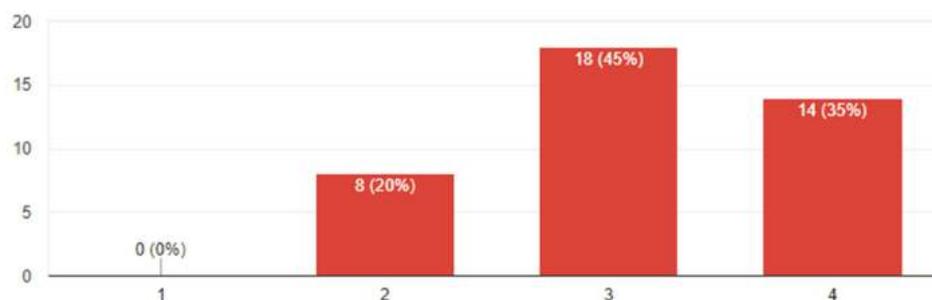
2) The practical knowledge acquired in school has helped me to develop successful practices in the company.

40 responses



3) My tutor/advisor in the school has selected the most suitable company for me..

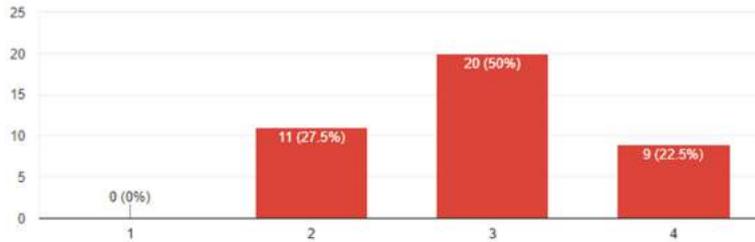
40 responses





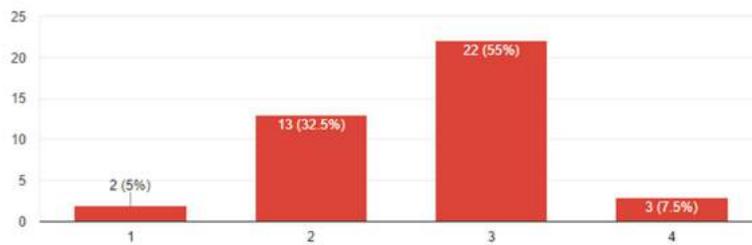
4) My tutor/instructor in the company has clearly explained all the tasks I had to do.

40 responses



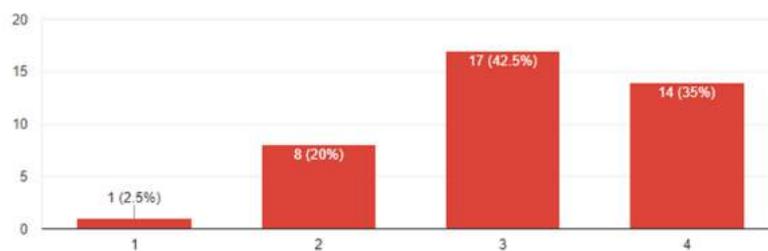
5) I have learned what I expected during my practices period in the company.

40 responses



6) I would recommend the company where I did my work experience to other schoolmates

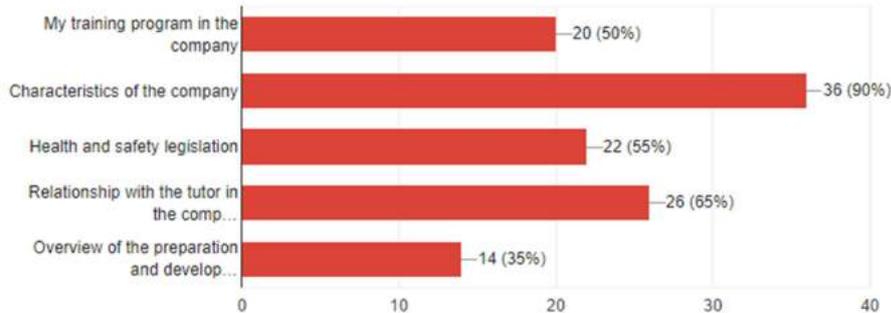
40 responses





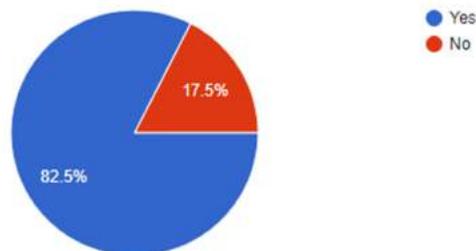
7) My school tutor has informed/guided me about:

40 responses



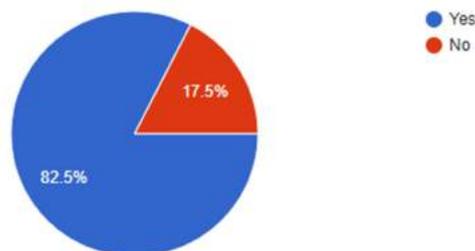
8) I have been regularly supported by my school tutor in order to deal with my learning problems and appraise the development of the training program

40 responses



9) I have regularly filled in a document tasks and comments about the activities done.

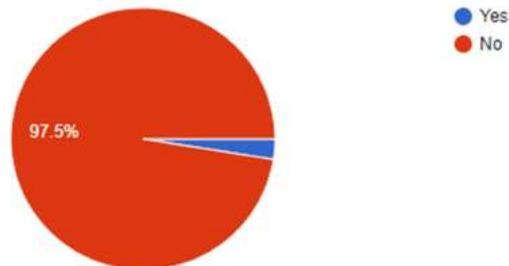
40 responses





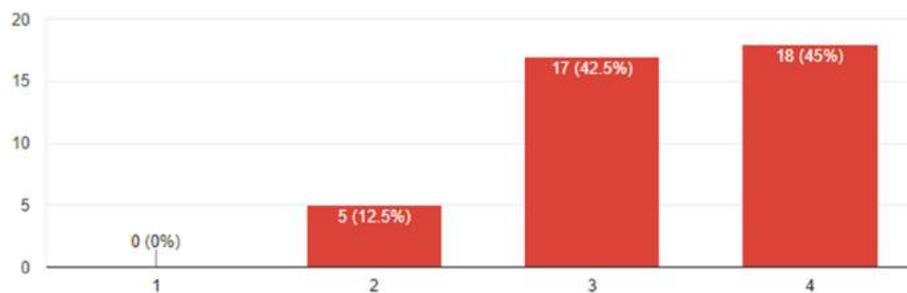
10) I have been informed in my school about the possibility of carrying out practices in companies in a foreign country

40 responses



11) VET practices in a company in a foreign country would be a positive experience for me 📄

40 responses



12) What are your proposals for improving the quality of practices in companies?

40 responses





QUESTIONARIO PER I CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Città dove si trova l'istituto, Nome dell'ente:

1. "È un compito semplice per il centro trovare una azienda che soddisfi i requisiti necessari per collocare gli allievi per il loro tirocinio."

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Strongly agree Totalmente de acuerdo

2. "Avete in vostro possesso una serie di criteri stabiliti per abbinare ogni studente con una determinata azienda."

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Strongly agree Totalmente de acuerdo

3. "Ritenete che il vostro staff impegnato come tutor ha bisogno di una formazione specifica per il tirocinio degli allievi (ad esempio metodologie didattiche, relazione con i giovani, comunicazione, valutazione, ecc)."

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Strongly agree Totalmente de acuerdo

4. "Le mansioni che gli allievi gestiscono durante il loro tirocinio sono in linea con le competenze acquisite durante i loro studi nel CFP. "

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Strongly agree Totalmente de acuerdo





5. "Gli allievi sono adeguatamente preparati rispetto alle norme di salute e sicurezza prima di arrivare in azienda"

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Strongly agree Totalmente de acuerdo

6. "Gli allievi sono adeguatamente preparati rispetto alle norme di salute e sicurezza prima di arrivare in azienda"

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Strongly agree Totalmente de acuerdo

7. "Il coordinamento tra il tutor formativo e il tutor aziendale si basa su procedure e strumenti condivisi."

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Strongly agree Totalmente de acuerdo

8. "Per favore, formulare proposte di miglioramento, tenendo conto delle domande sopra sollevate."

9. "I vostri allievi hanno mai adempiuto il loro tirocinio all'estero? Se la risposta è "sì", per favore, commenti brevemente la loro esperienza e, se applicabile, le proposte di miglioramento che suggeriresti."

10. "Conoscete qualche buona pratica in relazione alle domande che abbiamo precedentemente presentato? "

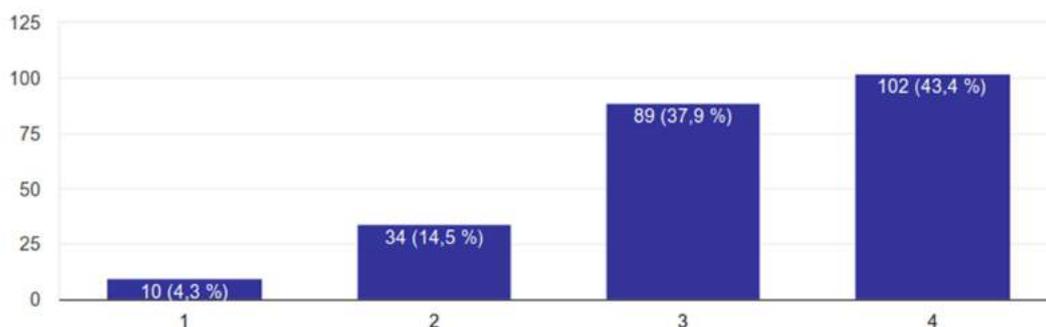




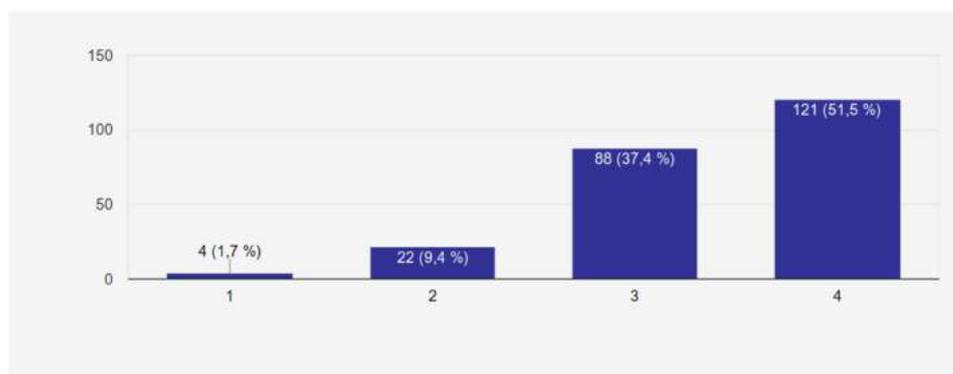
USIE. SPAGNA. RISPOSTE

235 Risposte

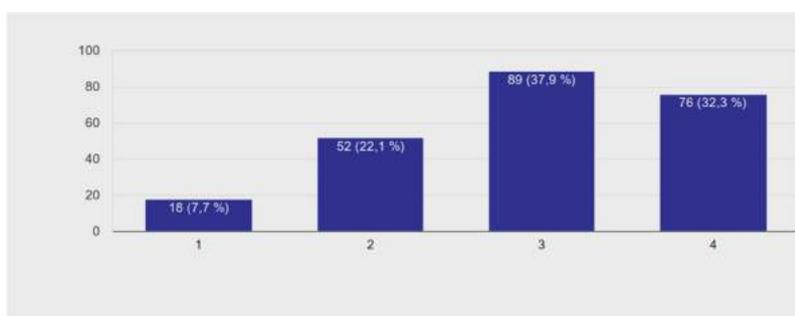
1) It is a simple task for the school to find a company that meets the necessary requirements to place students for their WEPs.



2) You have a set of established criteria to match each student with a particular company.

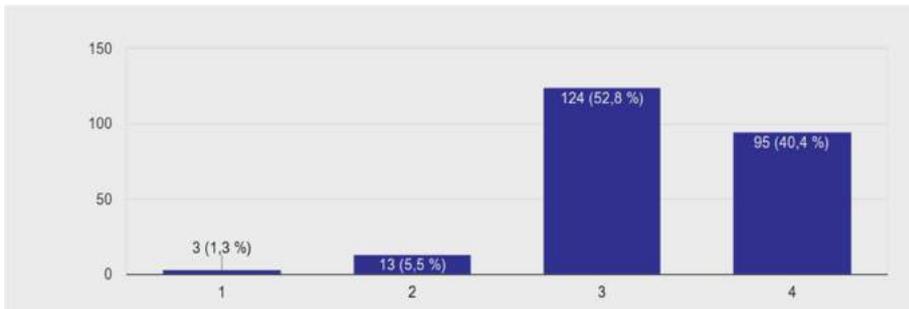


3) Tutor training. Tutor would need specific training before working in the WEP systems (eg. soft skills, transversal skills, assessment...)

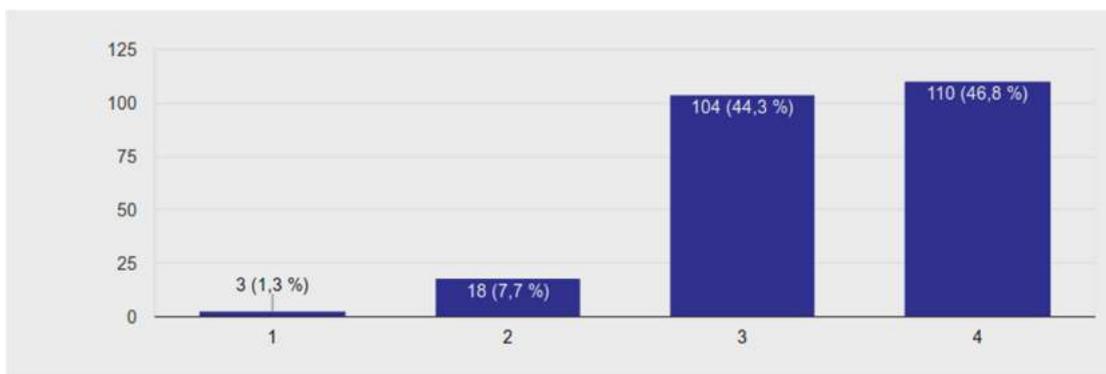




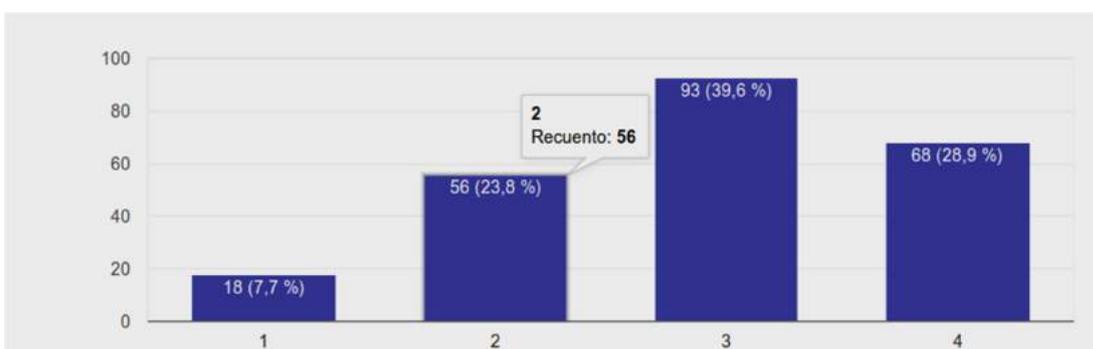
4) The tasks students handle during their WEPs are in line with the competences acquired in their VET studies.



5) Your students are prepared to meet the health and safety standards of the workplace during their WEPs.

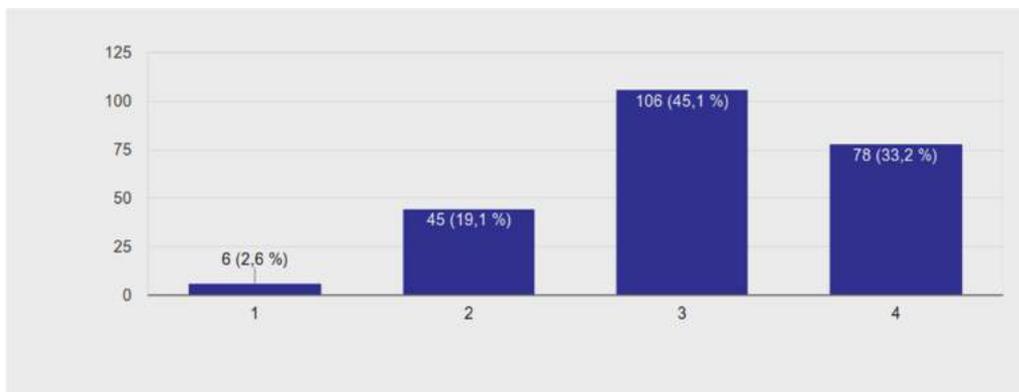


6) There is a protocol to tackle possible conflicts or problems students may encounter during their WEPs.





7) Coordination between the school tutor and the company instructor is based on shared procedures and tools.



8) Please, state proposals for improvement, taking into account the above raised questions.

9) Have your students ever fulfilled their WEP abroad? If the answer is “yes”, please, briefly comment their experience and, if applicable, the proposals for improvement you would suggest.

10) Do you know any good practices in relation to the questions we have previously put forward? Please, explain.

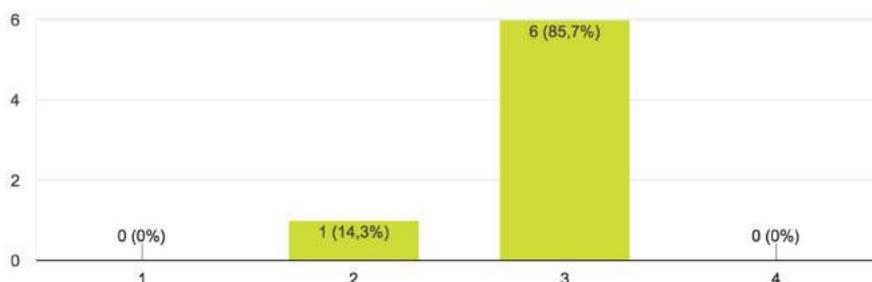


SCF. ITALIA. RISPOSTE

235 Answers

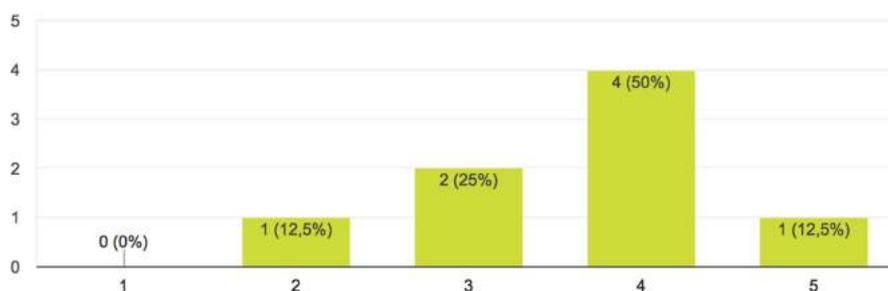
1. "È un compito semplice per il centro trovare una azienda che soddisfi i requisiti necessari per collocare gli allievi per il loro tirocinio."

7 risposte



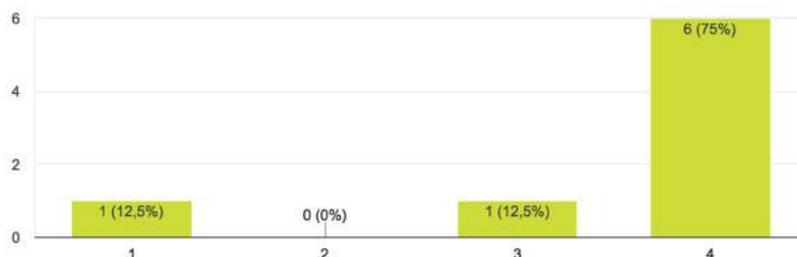
2. "Avete in vostro possesso una serie di criteri stabiliti per abbinare ogni studente con una determinata azienda."

8 risposte



3. "Ritenete che il vostro staff impegnato come tutor ha bisogno di una formazione specifica per il tirocinio degli allievi (ad esempio metodologie didattiche, relazione con i giovani, comunicazione, valutazione, ecc.)."

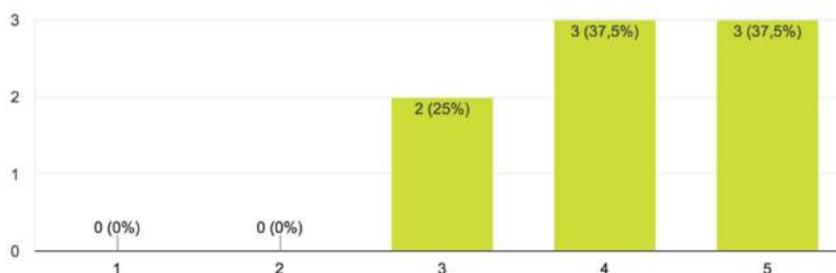
8 risposte





4. "Le mansioni che gli allievi gestiscono durante il loro tirocinio sono in linea con le competenze acquisite durante i loro studi nel CFP. "

8 risposte

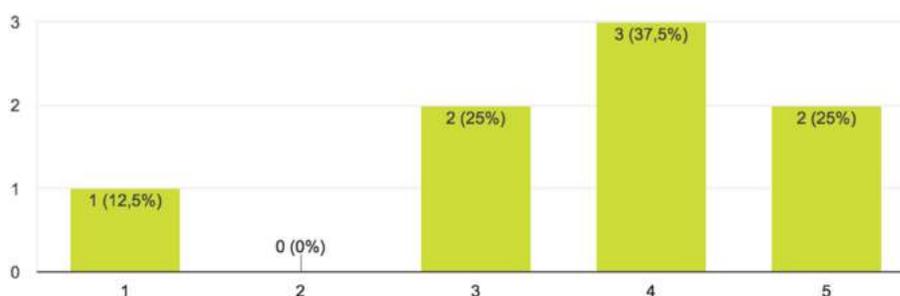


5. "Gli allievi sono adeguatamente preparati rispetto alle norme di salute e sicurezza prima di arrivare in azienda"

6. "Gli allievi sono adeguatamente preparati rispetto alle norme di salute e sicurezza prima di arrivare in azienda"

7. "Il coordinamento tra il tutor formativo e il tutor aziendale si basa su procedure e strumenti condivisi."

8 risposte

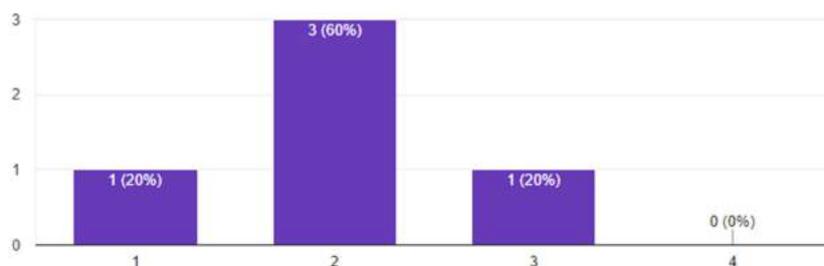




KAIROS. REGNO UNITO. RESPOSTE

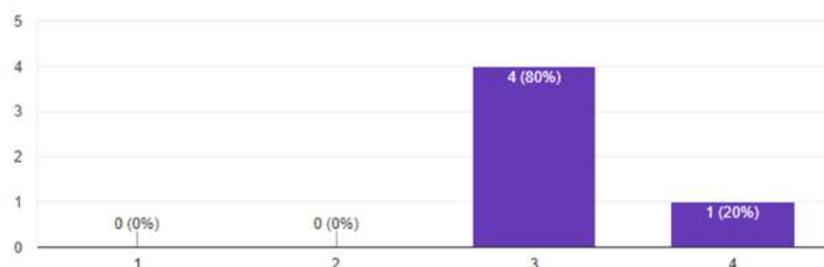
1) It is a simple task for the school to find a company that meets the necessary requirements to place students for their WEPs.

5 responses



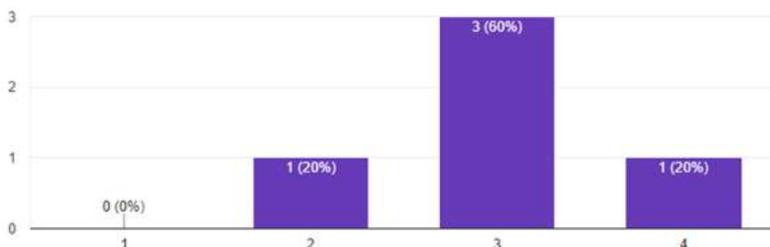
2) You have a set of established criteria to match each student with a particular company.

5 responses



3) Tutor training. Tutor would need specific training before working in the WEP systems (eg. soft skills, transversal skills, assessment...)

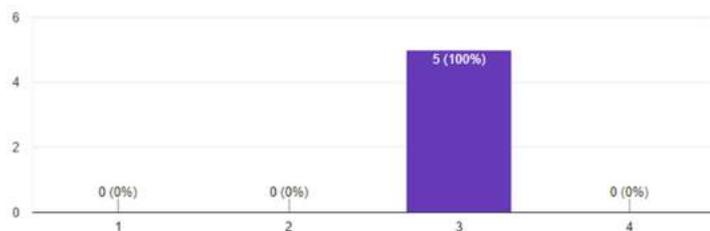
5 responses





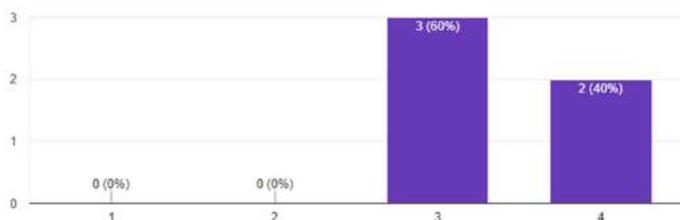
4) The tasks students handle during their WEPs are in line with the competences acquired in their VET studies.

5 responses



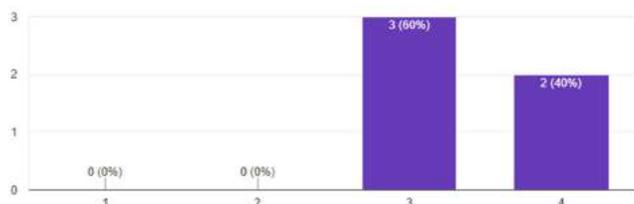
5) Your students are prepared to meet the health and safety standards of the workplace during their WEPs.

5 responses



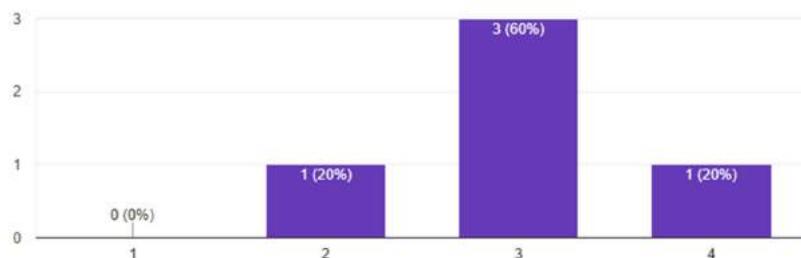
6) There is a protocol to tackle possible conflicts or problems students may encounter during their WEPs.

5 responses



7) Coordination between the school tutor and the company instructor is based on shared procedures and tools.

5 responses





QUESTIONARIO PER LE AZIENDE

"Sede dell'azienda?": _____

Localidad: _____

"E' una piccola-media impresa ", SI

"Si prega di specificare il settore in cui la vostra azienda è attiva: "

1. Objetivo y desempeño. "Il supporto formativo che riceve nella definizione degli obiettivi e di rendimento delle istituzioni educative è adeguato."

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo					Strongly agree Totalmente de acuerdo

2. Volumen de trabajo. "La quantità di lavoro richiesta per lo svolgimento del tirocinio (aspetti amministrativi-burocratici, aspetti organizzativi, ecc.) è proporzionata ai benefici ottenuti dall'azienda"

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo					Strongly agree Totalmente de acuerdo

3. Salud y seguridad. "Gli allievi sono adeguatamente preparati rispetto alle norme di salute e sicurezza quando arrivano in azienda"

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo					Strongly agree Totalmente de acuerdo

4. Formación del instructor. "Ritenete che il vostro staff impegnato come tutor ha bisogno di una formazione specifica per il tirocinio degli allievi (ad esempio metodologie didattiche, relazione con i giovani, comunicazione, valutazione, ecc.)"

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo					Strongly agree Totalmente de acuerdo





5. Asignación. "Il processo di abbinamento attraverso il quale gli allievi vengono selezionati/assegnati a un posto specifico dalle scuole è adeguato: "

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo					Strongly agree Totalmente de acuerdo

6. Gestión de las expectativas. "Le aspettative degli allievi quando si inizia un tirocinio sono realistiche (ad esempio hanno una comprensione completa di ciò che ci si aspetta da loro, si comportano correttamente nello spazio di lavoro, ecc.)"

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo					Strongly agree Totalmente de acuerdo

7. Impacto general. "Gli allievi sono una nota positiva per le aziende in quanto hanno un effetto costruttivo e positivo sullo staff: "

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo					Strongly agree Totalmente de acuerdo

8. Resolución de conflictos. "Esiste un protocollo per affrontare possibili conflitti o problemi che gli allievi potrebbero incontrare durante il tirocinio?"

	1	2	3	4	
Strongly disagree Totalmente en desacuerdo					Strongly agree Totalmente de acuerdo

9. "Per favore, formulare proposte di miglioramento, tenendo conto delle domande sopra sollevate:"

10. "Ha mai ospitato allievi internazionali per svolgere il loro tirocinio? In questo caso, si prega di fare un breve commento relativo alla propria esperienza e, se necessario, eventuali proposte di miglioramento: "

11. "Conosce qualche buona pratica in relazione alle domande che abbiamo precedentemente presentato riguardanti il tirocinio all'estero? Spiega per favore: "

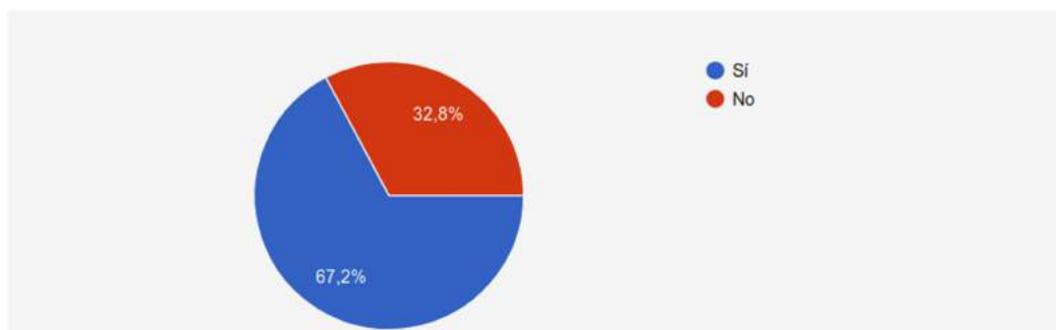




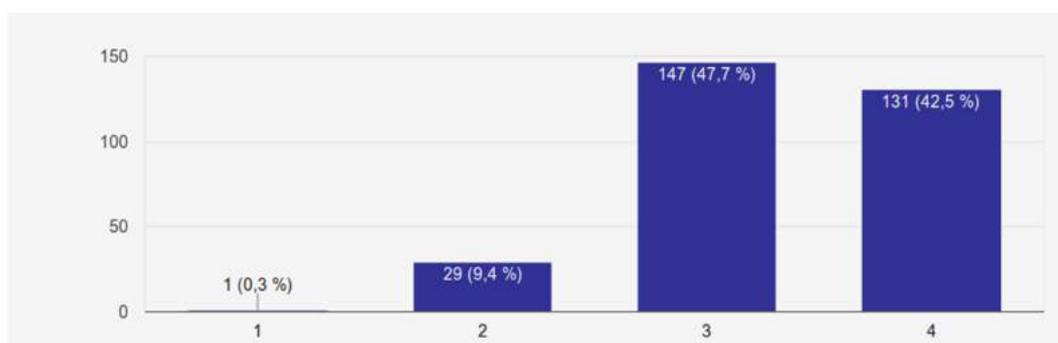
USIE. SPAGNA. RESPONTE

308 risposte

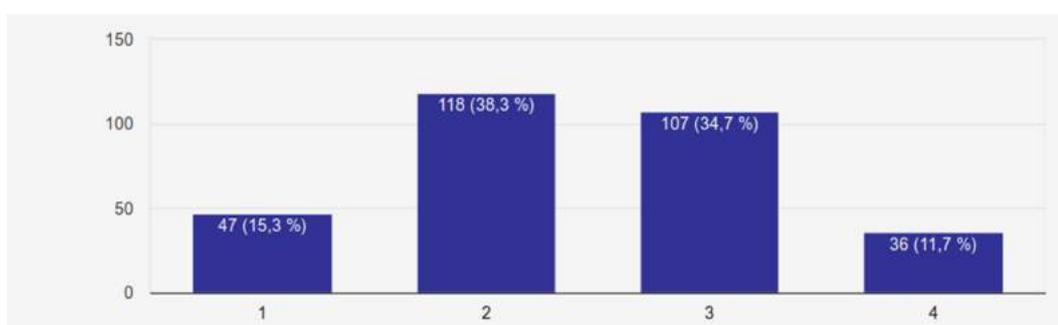
¿Is your company a SME (Small and Medium-sized enterprise)?



1) Objective and performance. The support you receive in the definition of the objectives and performance targets from the educational institutions is adequate.

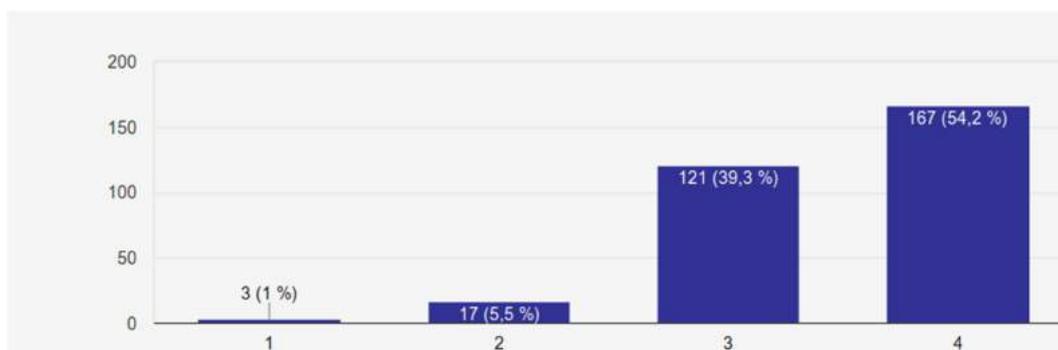


2) Work load. The amount of work (paperwork, organisational aspects, etc) required for catering effective and successful WEPs is proportionate to the benefits gained by the company.

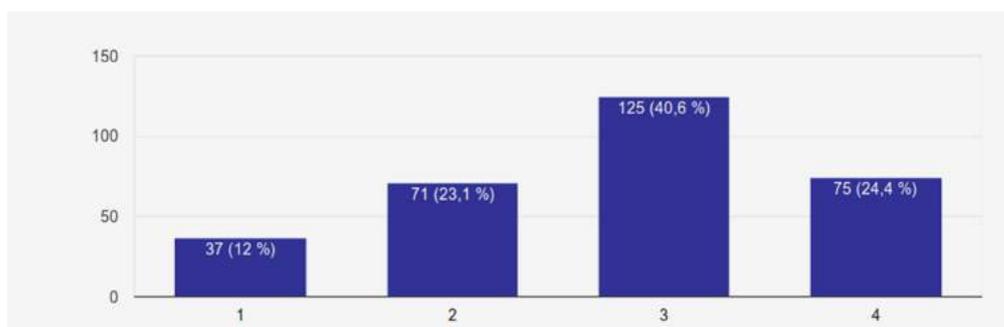




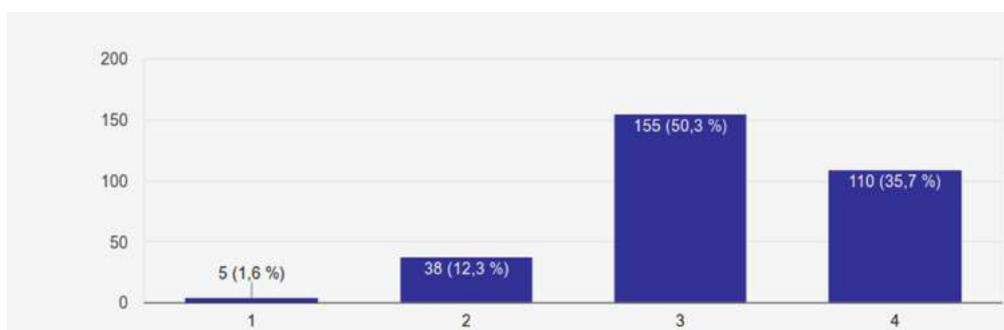
3) Health and safety. Health and safety carried out actions regarding students are appropriate and effective.



4) Instructor training. Instructors/tutors would need specific training before welcoming students (e.g. soft skills, transversal skills, teaching methods and techniques, assessment, etc.)

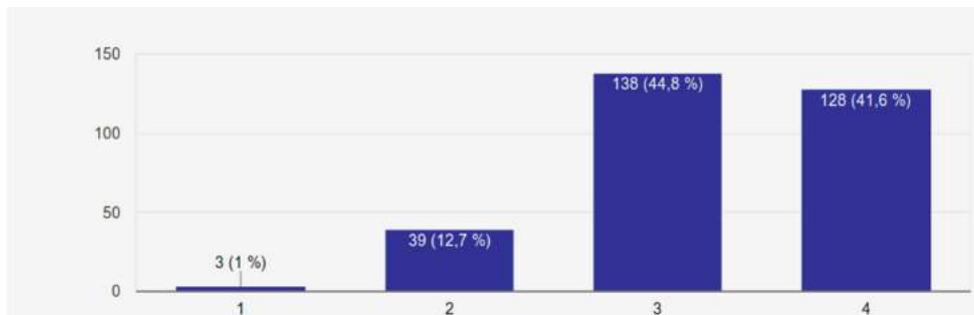


5) Matching. The matching process through which students are selected for/assigned a specific placement from the schools is adequate

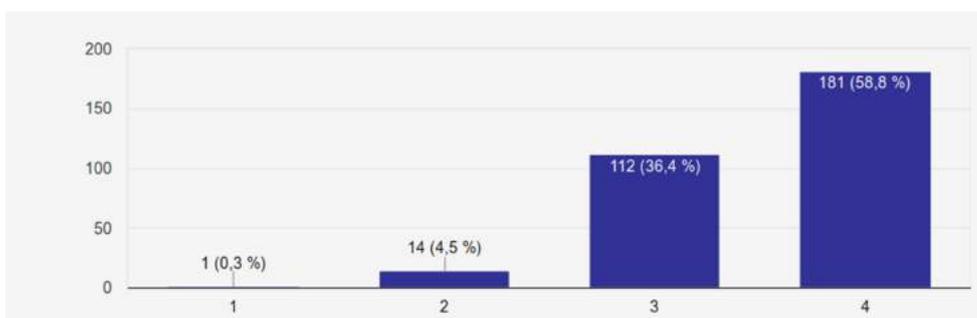




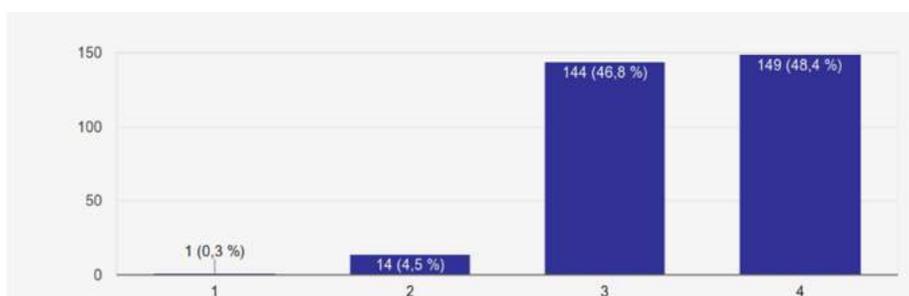
6) Managing expectations. Students' expectations when starting a WEP are realistic (e.g. they have a comprehensive understanding of the what is expected from them, they behave properly in the working space, etc.)



7) General effects. Students are a positive addition to the organisations which has a constructive and good effect on the staff.



8) Problem solving. The conflict resolution measures, that are in place within the company, are appropriate



9) Please, state proposals for improvement, taking into account the above raised questions.

10) Have you ever hosted international students to carry out their WEPs? In this case, please make a brief comment related to their experience and, if needed, any improvement proposals.

11) Do you know any good practices in relation to the questions we have previously put forward? Please, explain.





SCF. ITALIA. RISPOSTE

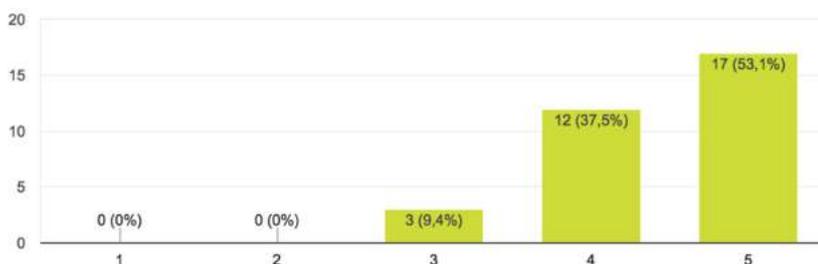
308 risposte

"E' una piccola-media impresa?"



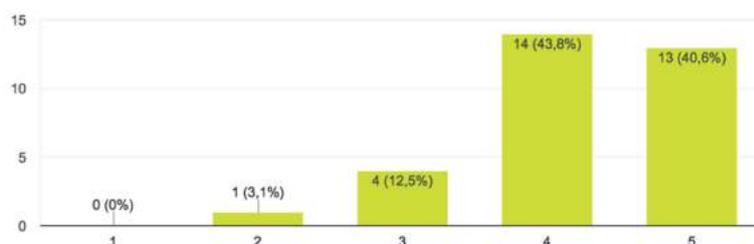
1. Objetivo y desempeño. "Il supporto formativo che riceve nella definizione degli obiettivi e di rendimento delle istituzioni educative è adeguato."

32 risposte



2. Volumen de trabajo. "La quantità di lavoro richiesta per lo svolgimento del tirocinio (aspetti amministrativi-burocratici, aspetti organizzativi, ecc.) è proporzionata ai benefici ottenuti dall'azienda"

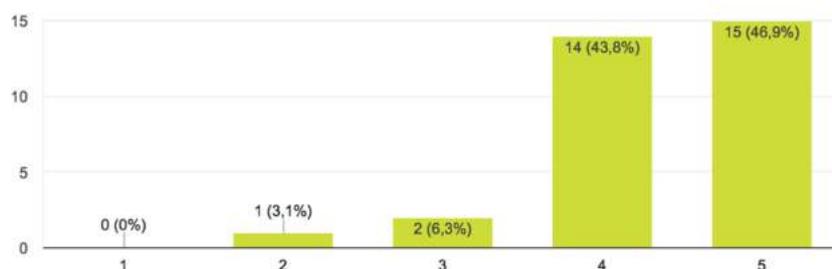
32 risposte





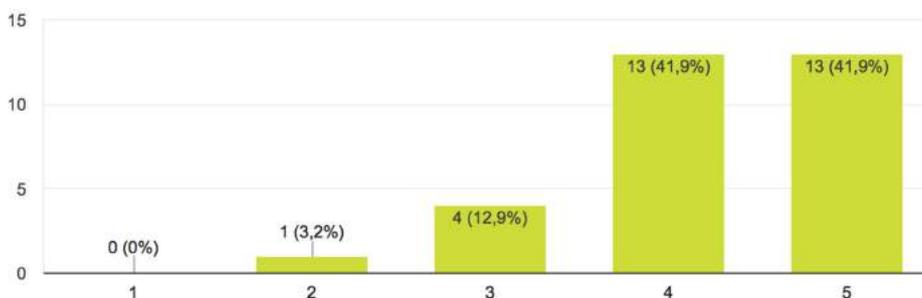
3. Salud y seguridad. "Gli allievi sono adeguatamente preparati rispetto alle norme di salute e sicurezza quando arrivano in azienda"

32 risposte



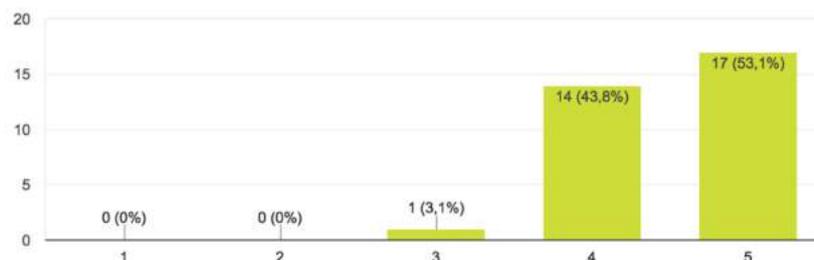
4. Formación del instructor. "Ritenete che il vostro staff impegnato come tutor ha bisogno di una formazione specifica per il tirocinio degli allievi (ad esempio metodologie didattiche, relazione con i giovani, comunicazione, valutazione, ecc.)"

31 risposte



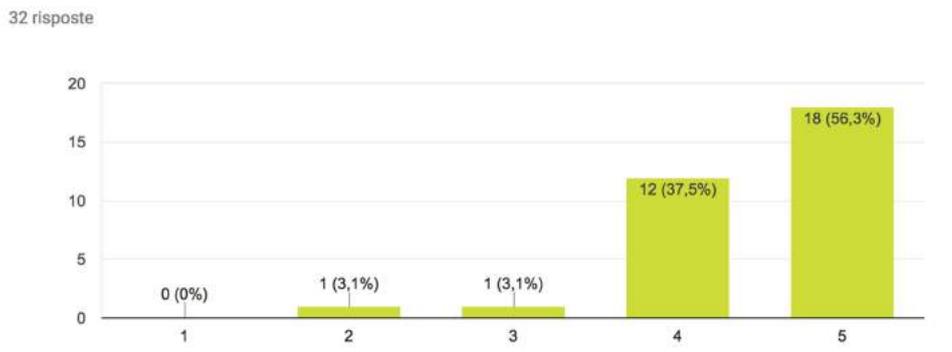
5. Asignación. "Il processo di abbinamento attraverso il quale gli allievi vengono selezionati/assegnati a un posto specifico dalle scuole è adeguato: "

32 risposte

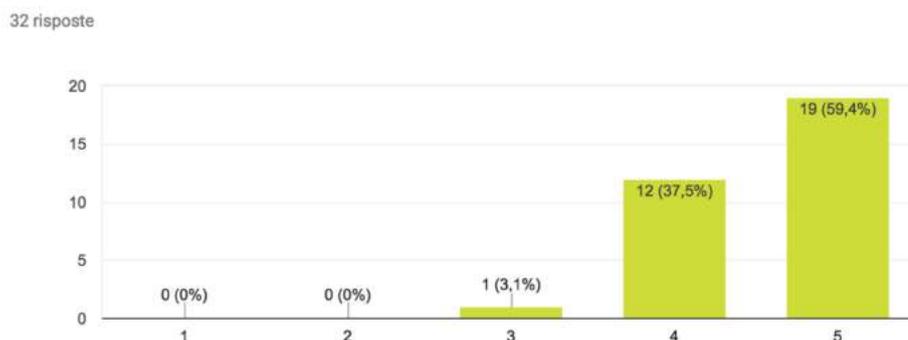




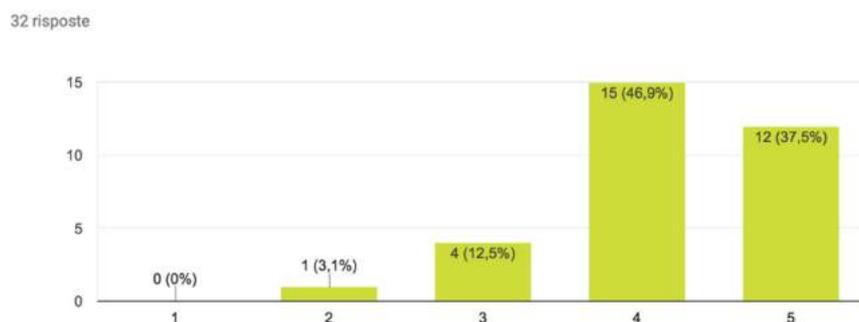
6. Gestión de las expectativas. "Le aspettative degli allievi quando si inizia un tirocinio sono realistiche (ad esempio hanno una comprensione completa di ciò che ci si aspetta da loro, si comportano correttamente nello spazio di lavoro, ecc.)"



7. Impacto general. "Gli allievi sono una nota positiva per le aziende in quanto hanno un effetto costruttivo e positivo sullo staff: "



8. Resolución de conflictos. "Esiste un protocollo per affrontare possibili conflitti o problemi che gli allievi potrebbero incontrare durante il tirocinio?"



9. "Per favore, formulare proposte di miglioramento, tenendo conto delle domande sopra sollevate:"

10. "Ha mai ospitato allievi internazionali per svolgere il loro tirocinio? In questo caso, si prega di fare un breve commento relativo alla propria esperienza e, se necessario, eventuali proposte di miglioramento: "





KAIROS. REGNO UNITO. RESPOSTES

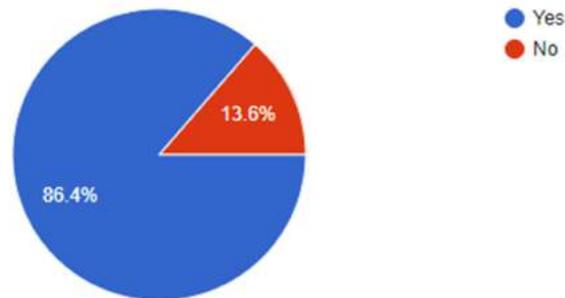
City:

22 responses



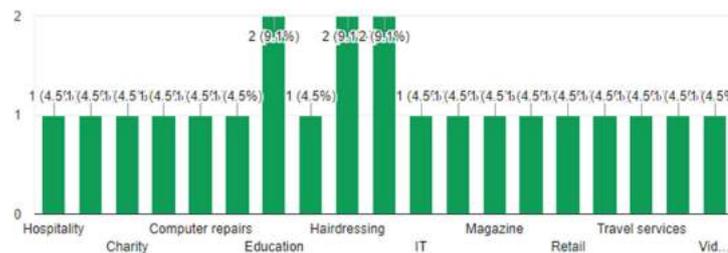
Is your company a SME (Small and Medium-sized enterprise)

22 responses



Please specify the sector in which your company is active:

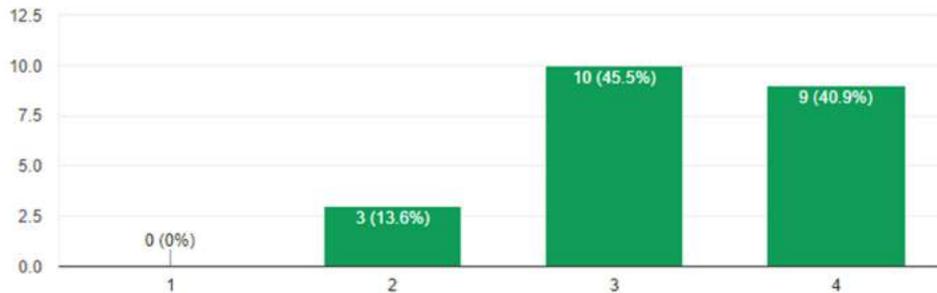
22 responses





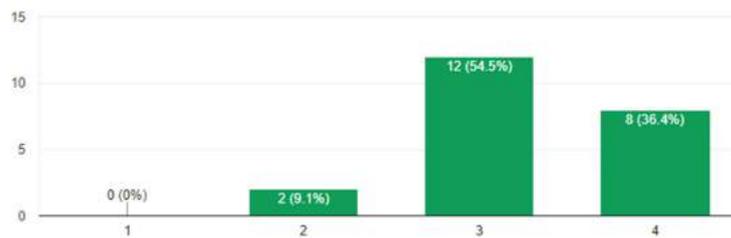
1) Objective and performance. The support you receive in the definition of the objectives and performance targets from the educational institutions is adequate.

22 responses



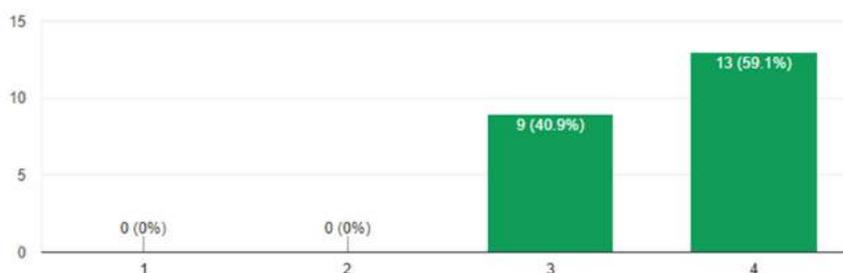
2) Work load. The amount of work (paperwork, organisational aspects, etc) required for catering effective and successful WEPs is proportionate to the benefits gained by the company.

22 responses



3) Health and safety. Health and safety carried out actions regarding students are appropriate and effective.

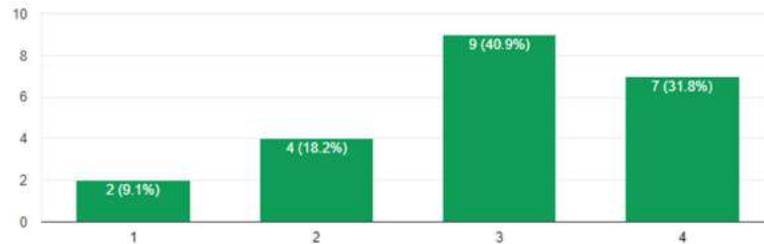
22 responses





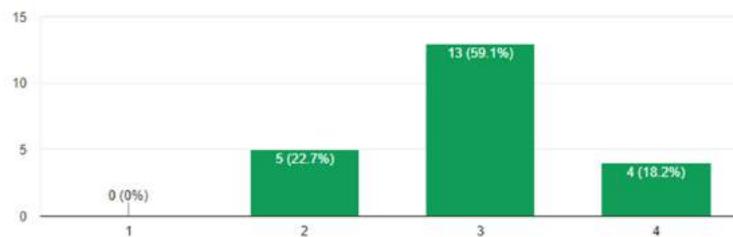
4) Instructor training. Instructors/tutors would need specific training before welcoming students (e.g. soft skills, transversal skills, teaching methods and techniques, assessment, etc.)

22 responses



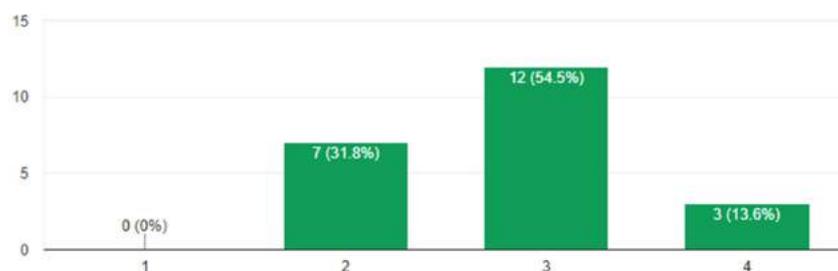
5) Matching. The matching process through which students are selected for/assigned a specific placement from the schools is adequate.

22 responses



6) Managing expectations. Students' expectations when starting a WEP are realistic (e.g. they have a comprehensive understanding of the what is expected from them, they behave properly in the working space, etc.)

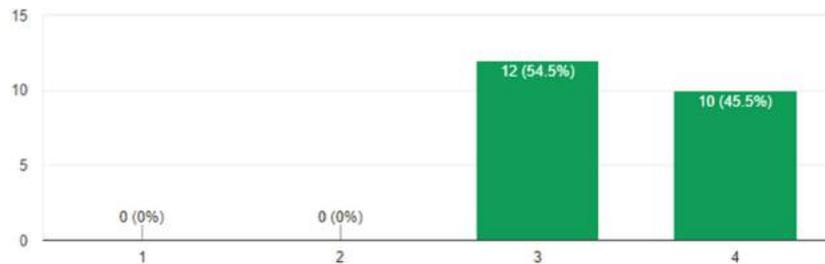
22 responses





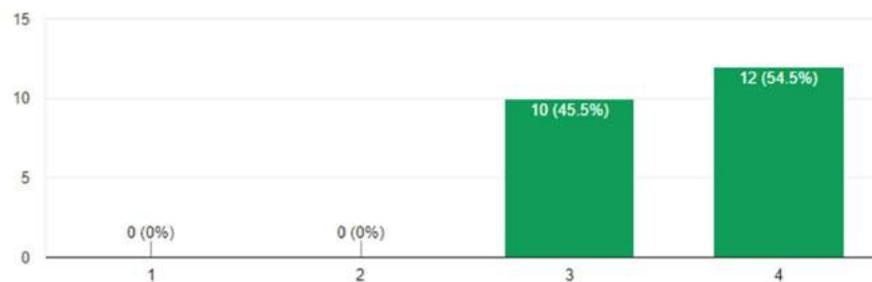
7) General effects. Students are a positive addition to the organizations which has a constructive and good effect on the staff

22 responses



8) Problem solving. The conflict resolution measures, that are in place within the company, are appropriate.

22 responses



9) Please, state proposals for improvement, taking into account the above raised questions.

22 responses





BIBLIOGRAFIA

SPAGANA. BIBLIOGRAFIA

- Manual del Tutor de Empresa. Cámara de Comercio, industria y navegación de Cataluña (1995). Barcelona.
- La Formación Profesional en el nuevo contexto Europeo. Consejo Superior de Cámaras de Comercio, industria y navegación de España.
- Formación en centros de trabajo. Orientaciones generales para su desarrollo. Consejo Superior de Cámaras de Comercio, industria y navegación de España (1999). Madrid
- Formación en Centros de Trabajo (FCT). Secretaría de Estado de Educación, DG de Formación Profesional reglada y promoción educativa. (1994). Madrid.
- Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva. Libro blanco sobre Educación y formación. Comisión Europea (1996). Bruselas.
- Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España (1994): "La Formación Profesional en el nuevo contexto europeo". Madrid.
- Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España (1994): "Formación en Centros de Trabajo. Orientaciones generales para su desarrollo". Madrid.
- Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España (2000): "Manual de Formación en Centros de Trabajo" (3ª ed.) Madrid.
- Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España (2000): "El Libro 2000 de la Formación". Editorial Civitas. Madrid.
- Instituto Nacional de las Cualificaciones (2000): "Guía de la Formación Profesional en España". Madrid.
- Junta de Extremadura (2000): "Curso de calidad para formadores/as de mujeres emprendedoras".
- Ministerio de Educación y Ciencia, Secretaría de Estado de Educación. DG Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa (1994): "Formación en Centros de Trabajo (FCT)". Madrid.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2001): "Memorándum sobre el aprendizaje permanente".
- Arbizu Echevarría, Francisca (1998): "La Formación Profesional Específica. Claves para el desarrollo curricular". Santillana Profesional. Madrid.
- Cambres de Comerç, Industria y Navegació de Catalunya y Generalitat de Catalunya, Departament d'Ensenyament (1995): "Manual del Tutor de Empresa". Barcelona.
- Centro Nacional de Recursos para la Orientación Profesional (1997): "Fichas para la Orientación Profesional 2ª edición". Ministerio de Educación y Cultura, Secretaría General de Educación y Formación Profesional. Madrid.
- Comisión Europea (1996) "Enseñar y Aprender. Hacia la sociedad cognitiva" (Libro Blanco sobre Educación y Formación). Bruselas.
- Comité Asesor de I+D de la Comisión Europea (IRDAC) (1994): "Calidad e Innovación. Optimizar el potencial humano de Europa. Reto de los sistemas de educación y formación". Versión en castellano publicada por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España. Madrid.
- Confederación Empresarial Vasca CONFEBASK (1998): "Formación Profesional Compartida". Bilbao.
- <http://www.ceice.gva.es/es/web/formacion-profesional/fct-europa>
- Anexos bilingües en diferentes idiomas: <http://www.ceice.gva.es/es/web/formacion-profesional/anexos-de-evaluacion-fct-europa>
- Información del SEPIE en Formación Profesional: <http://www.sepie.es/formacion-profesional/informacion-2017.html>





ITALIA. BIBLIOGRAFIA

- Reform of mainstream education: https://labuonascuola.gov.it/index_en
- Dual System documents:
http://www.sistemaduale.anpal.gov.it/documentazione/Documents/accordo_stato_regioni_24_sette_mbre_2015.pdf and
http://www.sistemaduale.anpal.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf
- Characteristics of IVET in Veneto, Emilia Romagna, Puglia and Lombardy:
<https://www.regione.veneto.it/web/formazione-e-istruzione/formazioneiniziale>
<http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/iefp/approfondimenti/offerta-formativa/2018-2019-enti/offerta-formativa> <http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/corsi-di-formazione-in-emilia-romagna#autotoc-item-autotoc-0>
<http://www.regione.puglia.it/web/istruzione-e-formazione>
<http://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/servizi-e-informazioni/enti-e-operatori/istruzione/offerta-formativa>
- Regional framework of professional standards: <http://repertorio.cliclavoroveneto.it>
- Company tutor: <http://kitstage.assolombarda.it/stage/gli-attori-dello-stage/tutor-aziendale.html>
- Atlante Lavoro (national qualification framework):
http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/atlante_repertori.php
- Region of Veneto, training coordinator standards:
<http://repertorio.cliclavoroveneto.it/profilo/51/coordinatore-attivita-formative>
- State/Regions Conference dated 15/01/2004:
<http://www.tecnostuttura.it/cms/file/DOCUMENTI/256/908BEB34d01.pdf>
- *Regional State Agreement dated 27/07/2011 signed under art.18, comma 1 letter d) of LD 226 of 17/10/2005*: <http://www.tecnostuttura.it/cms/file/DOCUMENTI/2095/accordo-aree-professionali-CU.pdf>
- INAPP et al. (2016). *Vocational education and training in Europe – Italy*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_IT.pdf
- Cedefop country report (Italy): <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/statistical-overviews-vet-italy-2017>
- GORES: <http://www.scformazione.org/gores/>
- PON resources for schools: http://www.istruzione.it/pon/avviso_alternanza_2ed.html
- Italian Labour market conditions (ISTAT): <http://www4.istat.it/en/economic-trends>
- Guidelines for the School Inclusion of the Disabled Students since 04/08/2009:(http://www.edscuola.it/archivio/norme/circolari/nota_4_agosto_09.pdf)
- INAPP XV Monitoring report of the training activities realized in the context of the right and duty a.f.2015-2016:https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/111/INAPP_XV%20Rapporto_%20leFP_Executive.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Legislative Decree n. 151/2015:
https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_14_settembre_2015_n.151.pdf
- Ministry of Education's website dedicated to "sandwich courses":
<http://www.alternanza.miur.gov.it/index.html>





REGNO UNITO. BIBLIOGRAFIA

References and Links

- http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/21/pdfs/ukpga_20000021_en.pdf
- https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/32/pdfs/ukpga_20020032_en.pdf
- https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/251839/Draft_SEN_Code_of_Practice_-_statutory_guidance.pdf
- https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/620920/Supported_Internship_Guidance_updated_with_EFA_funding_advice_May_2017_2.pdf
- <https://www.preparingforadulthood.org.uk/SiteAssets/Downloads/gvcnn4oi636517889338335963.pdf>
- <https://www.preparingforadulthood.org.uk/SiteAssets/Downloads/gvcnn4oi636517889338335963.pdf>
- https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/306663/making-work-experience-work-for-you.pdf
- https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/299597/Not_just_making_tea.pdf
- <https://www.gov.uk/guidance/work-placements-capacity-and-delivery-fund-from-april-2018-to-july-2019>
- <https://www.gov.uk/government/publications/introduction-of-t-levels>
- <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr803.pdf>
- https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/546027/14-19_Qualifications_Technical_Guidance.pdf
- <https://www.aqa.org.uk/technical-awards>
- <https://www.gov.uk/topic/further-education-skills/apprenticeships>
- <https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted/about>
- https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/379156/Teaching_2C_learning_and_assessment_in_further_education_and_skills_E2_80_93_what_works_and_why.pdf
- <http://natcen.ac.uk/our-research/research/work-experience-and-work-placements/>
- https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/601373/Work_experience_and_related_activities_in_schools_and_colleges.pdf
- <https://www.gov.uk/guidance/work-placements-capacity-and-delivery-fund-from-april-2018-to-july-2019>
- <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3/level-1-disability-confident-committed#disability-confident-commitments>





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

IMWEP
Erasmus+
Improvements in the Management of Work Experience Placements

DISCLAIMER

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. Questa pubblicazione e i suoi contenuti riflettono solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.

