



TRENTINO

# Quale direzione?

**Marco Depolo**  
Università di Bologna

Provincia di Trento  
Seminario pubblico del 27 ottobre 2017  
“I luoghi e i modi dell’apprendere”



TRENTINO

## Fattori di successo

**Si possono identificare fattori-chiave comuni a diversi tipi di tirocinio?**

**Questi fattori-chiave possono orientare la progettazione?**



Schemi di apprendistato e tirocinio  
formativo nell'UE27:  
Fattori chiave di successo

Un vademecum per i  
responsabili di  
pianificazione delle  
politiche e i professionisti

Dicembre 2013

Employment  
Social Affairs  
and Inclusion

TRENTINO

# La check list della Commissione UE



## La check list della Commissione UE



TRENTINO

### 1. Aspetti normativi e di contesto

- Un quadro istituzionale e normativo solido (continuità, affidabilità)
- Coinvolgimento attivo delle parti sociali
- Forte coinvolgimento del datore di lavoro
- Stretta collaborazione tra datore di lavoro e istituto formativo
- Finanziamento che comprende sussidi/incentivi al datore di lavoro



## 2. Qualità del processo

- Allineamento alle esigenze del mercato del lavoro
- Accordi/procedure a garanzia della qualità
- Supporto e tutoraggio (luogo di lavoro e ente inviante)
- Abbinamento adeguato tra tirocinante e azienda ospitante (vantaggi per entrambi)



## 2. Qualità del processo *(segue)*

- Mix di formazione teorica e esperienza pratica (insegnamento/apprendimento intenzionalmente misto)
- Presenza di un contratto di tirocinio (chiara descrizione di ruoli e responsabilità)
- Accreditemento/Certificazione delle acquisizioni
- Flessibilità di approccio (in particolare dove c'è vulnerabilità)



## Qualche risultato di ricerca

Gap tra  
obiettivi “educativi” e obiettivi “lavorativi”



Ruolo chiave di:

- *Performance / Compiti*
- *Orientamento*
- *Valutazione*



## Qualche risultato di ricerca

Diventare tirocinante è anche entrare in una  
comunità di pratiche



Ruolo chiave dei  
sentimenti di appartenenza



Serve supporto al tirocinante nell’inserimento e nel  
“pesare” la coerenza tra le proprie visioni (di sé; di sé  
nel lavoro) e i contesti reali in cui è inserito



# Temi trattati anche in altri contesti

## What Works In Job Training: A Synthesis of the Evidence

July 22, 2014

U.S. DEPARTMENT OF LABOR  
U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE  
U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION  
U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES



Nel 2014, il Presidente Obama chiede una rassegna, empiricamente fondata, per valutare efficacia e efficienza del sistema della formazione collegata al lavoro

### What Works In Job Training: A Synthesis of the Evidence

July 22, 2014



U.S. DEPARTMENT OF LABOR  
U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE  
U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION  
U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES



## Cosa è emerso?



1. Necessità di valutare attentamente le situazioni specifiche, nessun fattore ha un effetto sempre generalizzabile
2. In ogni caso hanno mostrato effetti positivi:
  - a. Esperienze lavorative durante la formazione scolastica
  - b. Progetti integrati per giovani svantaggiati («*combining education, job training preparation, counseling ...*»)
3. Mancano studi:
  - a. Sugli impatti a lungo termine
  - b. Sulla efficacia di singoli elementi dei programmi
  - c. Sulla efficacia degli stessi programmi, ripetuti in altri contesti

## Uno spunto operativo?



Dialogare tra autorità provinciale e territorio, per verificare se si possono identificare due livelli di qualità dei tirocini nelle proposte progettuali:

1. Requisiti minimi, irrinunciabili
2. Livello di eccellenza

