



© Thomas Linberger, www.argum.com

AFFRONTARE LE SFIDE DELLA FORMAZIONE DUALE NEL 2020

PROPOSTA DI FORMAZIONE PER I TUTOR AZIENDALI

- **PACCHETTO DI LAVORO**
T2 – Innovazione e qualità nel sistema duale
- **AUTORI**
Adriana BAER, HWK
Ana DRAGICEVIC, OZS
Luc FLEURET, CRMA
Markus GAMON / Marion MAIER, Telesis/Regio-V
Julia PINTSUK-CHRISTOF, NDU
Francesco PISANU, PAT
- **REPORT**
D.T2.4.2 programma innovativo di formazione
per tutor
- **DATA DI RILASCIO**
30 Settembre 2020
- **LIVELLO DI DISTRIBUZIONE**
Pubblico

INDICE

0. INTRODUZIONE	3
1. MODULO 1: AVVICINARE GLI APPRENDISTI CON SUCCESSO	6
1.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO	6
1.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	6
1.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI	7
2. MODULO 2: COME INTEGRARE I MIGRANTI ATTRAVERSO L'APPRENDISTATO	10
2.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO	10
2.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	10
2.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI	12
3. MODULO 3: COME AFFRONTARE GLI ABBANDONI SCOLASTICI	18
3.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO	18
3.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	18
3.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI	20
4. MODULO 4: COME SUPPORTARE IL PROCESSO DI APPRENDIMENTO CON UN APPROCCIO OLISTICO ALL'APPRENDISTATO?	26
4.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO	26
4.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	26
4.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI	28
5. MODULO 5: PROMUOVERE LE COMPETENZE DIGITALI DEI TUTOR AZIENDALI	34
5.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO	34
5.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	34
5.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI	36
6. MODULO 6: VALUTAZIONE DEI PROCESSI DI APPRENDIMENTO	41
6.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO	41
6.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	42
6.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI	44
7. RIFERIMENTI E ULTERIORI INFORMAZIONI	49
7.1 MODULO 1: AVVICINARE GLI APPRENDISTI CON SUCCESSO	49
7.2 MODULO 2: COME INTEGRARE I MIGRANTI ATTRAVERSO L'APPRENDISTATO	49
7.3 MODULO 3: COME AFFRONTARE GLI ABBANDONI SCOLASTICI	49
7.4 MODULO 4: COME SUPPORTARE IL PROCESSO DI APPRENDIMENTO CON UN APPROCCIO OLISTICO ALL'APPRENDISTATO	49
7.5 MODULO 5: PROMUOVERE LE COMPETENZE DIGITALI DEI TUTOR AZIENDALI	49
7.6 MODULO 6: VALUTAZIONE DEI PROCESSI DI APPRENDIMENTO	50

0. INTRODUZIONE

CONTESTO

L'importanza dell'istruzione duale per una transizione graduale dall'istruzione al lavoro e l'importanza economica dei mestieri qualificati e delle professioni commerciali sono ampiamente riconosciute a livello politico. Tuttavia, le Piccole e Medie Imprese (PMI) trovano sempre più difficile trovare apprendisti adatti. Oggi, un numero crescente di apprendisti fa parte di gruppi emarginati, come ad esempio coloro che abbandonano la scuola, rifugiati e giovani con difficoltà di apprendimento.

Lo scopo di questo programma di formazione per tutor è quello di offrire ai tutor aziendali l'opportunità di acquisire le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per indirizzare, motivare e accompagnare con successo apprendisti provenienti da contesti altamente diversificati nel corso del loro apprendistato. I giovani vulnerabili hanno così la possibilità di portare a termine con successo il loro apprendistato e le aziende hanno la possibilità di beneficiare degli apprendisti qualificati che hanno formato.

Il programma è stato sviluppato nell'ambito del progetto DuALPlus: un progetto finanziato dal Programma Interreg Spazio Alpino dell'UE, in cui PMI, istituti di istruzione, organizzazioni di sostegno alle imprese come gruppi e camere di artigianato, università e istituti di design e autorità pubbliche regionali di sei regioni alpine hanno unito le loro forze per migliorare la qualità dell'istruzione duale nello Spazio Alpino.

Pertanto, il programma "Train the Tutor" ha una prospettiva alpina transnazionale,

ovvero affronta quei problemi dell'istruzione duale che sono comuni a tutte le regioni partner del progetto (Baviera, Rodano-Alpi, Salisburgo, Alto Adige, Trentino, Vorarlberg e Slovenia).

Dalle discussioni emerse nei vari incontri tra i partner nel corso del progetto DuALPlus, sono state identificate quelle sfide che sono comuni e devono essere affrontate allo stesso modo da tutti i partner del progetto / regioni partner. Esse sono:

- Attrarre giovani verso l'apprendistato duale (poiché il numero di apprendisti è in continua diminuzione in tutte le regioni);
- Integrare gruppi target nuovi/speciali (come migranti, studenti ritirati, giovani che abbandonano prematuramente la scuola, NEET ecc.) che necessitano di un sostegno speciale per avere successo.

Queste sfide devono essere affrontate soprattutto dai tutor aziendali che, da un lato, devono fungere da ambasciatori dell'apprendistato, promuovendolo per attrarre nuovi apprendisti per le organizzazioni in cui lavorano. D'altra parte, i tutor aziendali devono imparare come affrontare con successo e fornire un supporto appropriato a gruppi target con esigenze speciali. Di conseguenza, lo scopo del programma innovativo di formazione dei tutor è quello di proporre moduli di qualificazione per tutor aziendali, che promuovano le loro competenze per affrontare le nuove sfide poste dall'attuale mercato del lavoro.

Può essere considerato una linea guida per ulteriori fornitori di formazione professionale per la creazione di una nuova misura di qualificazione, di un'ulteriore offerta di

formazione professionale per i tutor aziendali nelle loro regioni.

Il presente documento è disponibile in inglese, tedesco, francese, sloveno e italiano.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

La struttura ed i contenuti del percorso formativo dei tutor si ispirano e si sviluppano sui moduli proposti dall'iniziativa tedesca “[Stark für Ausbildung – Strong for apprenticeship](#)”, i cui moduli affrontano in parte i temi al centro del partenariato DuALPlus. Tuttavia, i contenuti sono stati modificati e ulteriori moduli e contenuti sono stati aggiunti in modo da soddisfare le esigenze ed i contesti nelle regioni alpine.

L'intero programma di formazione è costituito da 6 moduli principali. Questi non rappresentano un curriculum completo, ma piuttosto un concetto di formazione che fornisce suggerimenti agli enti di formazione su come impostare una nuova offerta di formazione per i tutor aziendali. Ciò include raccomandazioni in merito agli obiettivi della formazione, al formato della formazione (online, offline, blended learning), alla durata delle singole unità e dei moduli completi, nonché agli approcci e ai metodi didattici.

I sei moduli non sono correlati e quindi possono essere erogati ciascuno in modo indipendente, secondo le necessità. Essi trattano i seguenti argomenti:

Modulo 1: Come avvicinare con successo gli apprendisti?

Lo scopo è quello di fornire ai tutor aziendali gli strumenti utili per avvicinare i giovani in modo adeguato e con il linguaggio appropriato, in modo da fargli scegliere un apprendistato nella loro azienda. Inoltre, il modulo forma i tutor aziendali nella promozione della loro professione presso i

giovani e nella conduzione di colloqui di lavoro evitando pregiudizi e incomprensioni.

Modulo 2: Come integrare i migranti attraverso l'apprendistato?

Lo scopo di questo modulo è sensibilizzare i tutor aziendali verso le esperienze vissute e il background dei migranti e le particolari condizioni di vita che devono affrontare ora nel nuovo paese. Il modulo ha lo scopo di formare la consapevolezza e la comprensione interculturale, il superamento delle barriere linguistiche, la promozione dell'apprendimento delle lingue sul posto di lavoro (in particolare il linguaggio tecnico), la prevenzione dei malintesi e la risoluzione dei conflitti che ne derivano.

Modulo 3: Come affrontare gli abbandoni scolastici?

Con questo modulo, i tutor aziendali apprendono cosa differenzia gli abbandoni scolastici dagli altri apprendisti e perché possono essere utili per le aziende e particolarmente efficaci nel loro apprendistato. Imparano come avvicinarli didatticamente e metodologicamente, come motivarli al meglio e come comunicare con loro in modo chiaro e con successo. In particolare, i tutor aziendali devono stare attenti a non dare a chi abbandona gli studi la sensazione di aver fallito e che l'istruzione duale è la seconda opzione migliore. Al contrario, perseguire una carriera attraverso l'istruzione duale è un'ottima alternativa a un percorso accademico con una varietà quasi altrettanto ampia di opportunità di carriera.

Modulo 4: Come supportare il processo di apprendimento con un approccio olistico all'apprendistato?

Questo modulo ha lo scopo di far conoscere ai tutor aziendali la teoria pedagogica e il modo in cui i giovani apprendono,

in particolare nel contesto di un apprendistato. Inoltre, i tutor aziendali impareranno come supportare i processi di apprendimento individuali di giovani e giovani adulti, in particolare favorendo anche quelli con difficoltà di apprendimento o problemi di apprendimento, ma anche come valutare i progressi di apprendimento, dare feedback costruttivi e motivanti, e preparare gli apprendisti per l'esame finale.

Modulo 5: Promuovere le competenze digitali dei tutor aziendali

Lo scopo di questo modulo è promuovere le competenze digitali dei tutor aziendali in modo che possano avvalersene per migliorare la formazione degli apprendisti sul posto di lavoro e oltre.

Come dimostra l'attuale crisi per il coronavirus, la capacità di utilizzare Internet e altri media digitali per facilitare le attività di apprendimento a distanza sta diventando una competenza cruciale e distintiva per formatori e tutor.

Modulo 6: Valutazione dei processi di apprendimento

Lo scopo di questo modulo è fornire ai tutor aziendali competenze pedagogiche di base in modo che possano stabilire obiettivi di apprendimento appropriati per la formazione pratica, monitorare e valutare i progressi compiuti dagli apprendisti.

1. MODULO 1: AVVICINARE GLI APPRENDISTI CON SUCCESSO

1.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO

Questo modulo si propone di formare tutor in azienda sulle modalità di reclutamento, accoglienza, integrazione e formazione dei giovani. Dalle indagini è emerso infatti che alcune aziende non sembrano sufficientemente preparate sul tema delle assunzioni (riproduzione di stereotipi, discriminazione, ecc.). D'altra parte, i contratti vengono risolti durante la formazione per problemi di comunicazione tra tutor aziendali e apprendisti.

Questo modulo consentirà ai tutor aziendali di migliorare la loro comunicazione con i giovani e di sviluppare buone pratiche di reclutamento.

1.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Dopo aver partecipato a questo modulo, i tutor aziendali potranno:

- 1) Migliorare il modo in cui comunicano con i giovani;
- 2) Cambiare le loro pratiche alterando il reclutamento;
- 3) Avvicinarsi ai giovani;
- 4) Assumere un atteggiamento positivo ed uno stile di conversazione appropriato per convincere i giovani;
- 5) Gestire le differenze generazionali;
- 6) Reclutare in modo più oggettivo e aperto verso i diversi profili dei candidati.

1.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI

Unità di apprendimento	Risultati di apprendimento	Contenuto delle attività	Metodologia didattica suggerita	Durata della formazione
Background delle giovani generazioni e loro attitudine al lavoro e all'artigianato	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Comprende i valori e le leve delle giovani / nuove generazioni • Comprende come un giovane costruisce il proprio progetto di orientamento e come si proietta nel mondo del lavoro • Comprende come adattare il proprio modello di gestione alle nuove generazioni	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Come si orienta oggi un giovane e come si proietta nel mondo del lavoro • Quali sono i valori e le aspettative delle nuove generazioni in termini di orientamento? • Qual è la visione dei giovani sui mestieri? (Auto) valutazioni e come affrontare gli errori di valutazione • Valori ed aspettative delle nuove generazioni	• Video, studi / studi sul campo • Lavori in piccoli gruppi di 4-6 persone	1,5 ore

Coinvolgimento degli apprendisti nel lavoro reale e nei processi aziendali	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Sa adottare un discorso positivo e la forza della convinzione per promuovere il suo lavoro e la sua azienda • Sa parlare in modo rispettoso e responsabile per raggiungere la nuova generazione • Comprende il suo ruolo nel reclutamento e l'influenza che possono assumere stereotipi infondati • È in grado di reclutare in modo obiettivo	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Supportare i tutor nell'estendere il loro quadro di riferimento e a rinunciare alle certezze • Adottare un discorso positivo e la forza della convinzione per promuovere la propria professione e l'azienda • Sapere come parlare in modo responsabile e rispettoso ai giovani/alla nuova generazione • Diventare consapevoli di ciò che la gestione della nuova generazione comporta, quale attitudine costruire, concentrarsi sulla tecnologia e sull'innovazione, nonché sui valori dell'azienda per promuovere una strategia orientata al futuro	• Laboratori • Casi pratici di reclutamento (ad es. nei panni di una persona ipovedente con maschera, nei panni di una persona dislessica con un testo le cui parole sono tagliate in modo diverso, ecc.) • Casi studio sul reclutamento ◦ Reclutamento oggettivo e scevro da pregiudizi ◦ Fornire ai tutor una visione diversa del reclutamento, con nuove soluzioni e ponendo il focus sulle competenze e capacità dei candidati	1,5 ore
---	---	---	--	----------------

		• Comprendere le leve delle generazioni (Y, Z, nativi digitali) utilizzando una griglia di analisi, sapere come creare la giusta struttura e impostare i giusti limiti.		
--	--	---	--	--

2. MODULO 2: COME INTEGRARE I MIGRANTI ATTRAVERSO L'APPRENDISTATO

2.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO

La mancanza di specialisti aumenta. Lo Spazio Alpino - caratterizzato da una tradizione radicata nei settori dell'artigianato e del commercio e da un invecchiamento della popolazione - registra una carenza di lavoratori qualificati e apprendisti. Questa situazione sta per aggravarsi. Migrazione, immigrazione e diversità culturale potrebbero rappresentare vantaggi sia per la nostra società che per la nostra economia, se saremo in grado di sviluppare una cultura accogliente e rispettosa, di trasferire conoscenza e consapevolezza e di realizzare buone pratiche nel campo dell'istruzione, della formazione e della qualificazione.

Lo scopo di questo modulo è di sensibilizzare i tutor aziendali verso le esperienze vissute e il background dei migranti e le particolari condizioni di vita che si trovano ad affrontare. Il fine è di formare una consapevolezza ed una competenza interculturale, per superare le barriere linguistiche, potenziare l'apprendimento delle lingue straniere sul posto di lavoro, prevenire i malintesi e risolvere i conflitti che ne derivano. Per migranti, sono qui intese le persone nate in paesi stranieri così come le persone i cui genitori sono nati all'estero (migranti di seconda generazione).

2.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Dopo aver partecipato a questo modulo, i tutor aziendali potranno:

- 1) Caratterizzare la propria nazione e le altre nazioni con le loro peculiarità e differenze culturali; utilizzare questa varietà per rafforzare il successo di apprendimento degli apprendisti; riconoscere potenziali incomprensioni derivanti dalle differenze culturali e utilizzare tecniche di comunicazione e strategie di risoluzione per gestirle e trasformarle in senso positivo;
- 2) Riconoscere diversi aspetti della cultura dell'accoglienza, dell'integrazione e della loro importanza per il reclutamento di apprendisti con e senza background migratorio; conoscere i principali aspetti di un portfolio di accoglienza e sviluppare tale portfolio per la propria azienda; conoscere pratiche e azioni per una cultura positiva dell'accoglienza nelle aziende, per favorire l'arrivo e l'integrazione degli apprendisti;
- 3) Riconoscere le barriere linguistiche e affrontarle con potenziali solu-

- zioni; conoscere offerte e programmi regionali, nonché persone di riferimento, nonché supportare e incoraggiare gli apprendisti a seguire corsi di lingua o percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze linguistiche;
- 4) Utilizzare un dizionario / manuale come strumento per spiegare i termini tecnici e prevenire malintesi;
 - 5) Riconoscere, valorizzare e utilizzare le potenzialità e i punti di forza degli apprendisti;
 - 6) Utilizzare metodologie e pratiche per influenzare positivamente i processi dinamici del gruppo;
 - 7) Utilizzare metodi e pratiche per riconoscere e risolvere tempestivamente i conflitti che possono verificarsi durante la formazione dell'apprendista;
 - 8) Affrontare le ostilità discriminatorie nei confronti delle loro aziende e degli apprendisti, e agire in modo esemplare.

2.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI

Unità di apprendimento	Risultati di apprendimento	Contenuto delle attività	Metodologia didattica suggerita	Durata della formazione	Offline/online
Formazione di una consapevolezza e di una competenza interculturale	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Conosce le caratteristiche della propria e di altre nazioni, nonché le differenze culturali • Utilizza le diversità per rafforzare il successo di apprendimento degli apprendisti • Riconosce potenziali incomprensioni derivanti dalle differenze culturali • Conosce tecniche di comunicazione e strategie di risoluzione per gestire i conflitti e trasformarli in senso positivo	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Presentazione delle caratteristiche e delle culture di diverse nazioni • Caratteristiche rispetto alla propria cultura, in base alle richieste dei tutor (es. migranti dall'ex Jugoslavia o dall'Africa)	• Interventi/conferenze tenuti da rappresentanti culturali stranieri • Proiezione di film di paesi stranieri • Workshop e lavori di gruppo • Definizione e implementazione dei partner di contatto	4 ore	Giorno 1 - Modulo 1 offline

	• Conosce i servizi regionali di supporto e come accedervi se necessario				
Sviluppo di una cultura e di un portfolio dell'accoglienza	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Riconosce i diversi aspetti della cultura dell'accoglienza, dell'integrazione e della loro valenza ai fini del reclutamento di apprendisti con e senza background migratorio • Conosce i principali aspetti di un portfolio dell'accoglienza e sa sviluppare tale portfolio per la propria azienda • Conoscere le pratiche e le azioni per sviluppare una cultura positiva dell'accoglienza nelle aziende, per favorire l'arrivo e l'integrazione degli apprendisti	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Riconoscimento e mappatura degli aspetti essenziali di una cultura dell'accoglienza positiva nell'azienda	• Sulla base delle buone pratiche, i tutor aziendali sviluppano idee per il portfolio dell'accoglienza nella loro azienda (contenuti principali: presentazione dell'azienda, referenti per le scuole, genitori, regole, rispetto)	4 ore	Giorno 1 - Modulo 2 offline

Supporto per il miglioramento dell'apprendimento delle lingue Riconoscimento e superamento delle barriere linguistiche	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Riconosce le barriere linguistiche e trova le strategie per superarle • Conosce offerte e programmi regionali, nonché persone di riferimento • Supporta e incoraggia gli apprendisti a seguire corsi di lingua o percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze linguistiche	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Servizi regionali e referenti di organizzazioni con un focus sul supporto linguistico	• Workshop condotti da esperti professionisti con un focus sulla presentazione di servizi, corsi di lingua e percorsi di formazione sulle competenze linguistiche per gli apprendisti	2 ore	Giorno 2 - Modulo 1 offline/online
Potenziamento dell'apprendimento del linguaggio tecnico nello spazio di lavoro	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Utilizza un dizionario/manuale come strumento per spiegare i termini tecnici e prevenire malintesi	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Metodi e pratiche semplici per facilitare l'apprendimento del linguaggio tecnico	• Workshop con un focus sullo sviluppo di un dizionario/manuale abbinato alla propria azienda, settore o ambito professionale nonché di una struttura del piano di formazione. I	6 ore	Giorno 2 - Modulo 2 offline, online o come "compito a casa"

			dizionari/ manuali includono termini e regole essenziali e sono tradotti <i>(Durante i workshop, potrebbe essere utile per i partecipanti potere inserire le proprie note su modelli di dizionari/manuali pre-impostati).</i>		
Riconoscimento, valorizzazione e utilizzo delle potenzialità e dei punti di forza degli apprendisti	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Riconosce, valorizza e utilizza le potenzialità e i punti di forza degli apprendisti	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Sviluppo di una analisi SWOT (matrice SWOT)	• Sviluppo di idee • Workshop	2 ore	Giorno 3 - Modulo 1 offline
Rafforzamento della solidarietà e del sentimento comunitario degli apprendisti	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Conosce metodologie e pratiche per influenzare positivamente i processi dinamici del gruppo	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Riconoscimento e identificazione di tipiche situazioni quotidiane;	• Lavori di gruppo • Simulazioni • Giochi di ruolo	2 ore	Giorno 3 - Modulo 2 offline

		Formazione sui metodi per contrastare i problemi (i.e., attività di socialità come escursioni o grigliate)	(i.e., un nuovo apprendista con un background migratorio inizia a lavorare in un'azienda con tre apprendisti locali)		
Riconoscimento tempestivo dei conflitti e loro risoluzione	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: Conosce metodi e pratiche per riconoscere e risolvere tempestivamente i conflitti che possono verificarsi durante la formazione dell'apprendista	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: Riconoscimento delle competenze sociali e utilizzo di strumenti per lo sviluppo delle capacità personali	- Lezione - Sviluppo di esempi di situazioni integrati da presentazioni video/cortometraggi	2 ore	Giorno 3 - Modulo 3 offline
Affrontare la discriminazione nel lavoro quotidiano	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: Conosce come affrontare le ostilità discriminatorie nei confronti della propria azienda e degli apprendisti, e sa agire in modo esemplare	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: Riconoscimento e identificazione di tipiche situazioni quotidiane	Attraverso giochi di ruolo, i partecipanti rievocano situazioni problematiche e cercano soluzioni appropriate (i.e., caso reale accaduto in un'azienda elettrica austriaca che forma undici apprendisti con background migratorio: i formatori e	2 ore	Giorno 3 - Modulo 4 offline

			gli apprendisti devono affrontare ripetutamente abusi verbali nella vita quotidiana, come "Non sei più in grado di reclutare persone locali per svolgere questo lavoro?")		
--	--	--	---	--	--

3. MODULO 3: COME AFFRONTARE GLI ABBANDONI SCOLASTICI

3.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO

Ci sono vari motivi per cui i giovani lasciano la scuola secondaria, gli studi universitari o iniziano nuovi percorsi di formazione duale. L'interruzione di un percorso può portare a frustrazione, scoraggiamento e mancanza di motivazione, che possono dare origine a gravi conseguenze come disoccupazione di lunga durata, malattie mentali fino al completo ritiro dalla vita "normale".

Secondo le statistiche dell'Unione Europea, il numero di abbandoni scolastici prematuri (delle persone di età compresa tra 18 e 24 anni) è stato del 10,6% nel 2018. Gli adolescenti di famiglie socialmente deboli o svantaggiate sono spesso particolarmente colpiti.

Il passaggio a (un'altra) formazione duale può essere un'opzione promettente per loro. Tuttavia, il percorso professionale e scolastico, nonché le prospettive future, dovrebbero essere comunicati in modo chiaro, trasparente e realistico, e un sostegno particolare dovrebbe essere offerto a questa categoria di giovani.

Obiettivo del modulo è offrire ai tutor aziendali una formazione sistematica e didattica per gestire gli apprendisti che iniziano una formazione duale provenendo da altri percorsi. Il modulo vuole sviluppare nei tutor aziendali la consapevolezza e la comprensione di questo particolare profilo

di allievi, che differisce dagli altri per il diverso punto di partenza e livello di conoscenza/esperienza all'inizio del percorso duale.

Il potenziale nuovo apprendista spera che la transizione al nuovo percorso educativo possa avere più successo rispetto a quello ottenuto, ad esempio, con la scuola secondaria, gli studi universitari o il programma di formazione precedente.

I formatori dovrebbero suscitare l'impressione che gli apprendisti non abbiano fallito, incoraggiarli, sottolineare chiaramente la varietà di opzioni di carriera offerta dalla formazione duale, e presentare il percorso duale come valida alternativa alla carriera accademica. Essi dovrebbero motivare gli apprendisti soprattutto nella difficile fase iniziale della loro istruzione e formazione; così come valorizzare e utilizzare in modo efficace il potenziale individuale e la loro conoscenza pregressa.

3.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Dopo aver partecipato a questo modulo, i tutor aziendali potranno:

- 1) Gestire i colloqui di lavoro con gli apprendisti che iniziano una formazione duale provenendo da altri percorsi, con una valutazione realistica

- delle motivazioni che hanno portato all'interruzione/transizione dei percorsi dei candidati;
- 2) Evidenziare le opportunità di carriera e della formazione duale, in generale e all'interno delle loro aziende;
 - 3) Mettere in discussione i punti di forza ma anche i punti di debolezza degli apprendisti; offrire settimane/mesi di prova ai potenziali apprendisti per dare loro un senso di sicurezza e dissipare le paure;
 - 4) Comprendere i diversi aspetti e le ragioni che inducono i giovani ad abbandonare i loro percorsi formativi;
 - 5) Comprendere la particolare situazione di partenza attraverso le interazioni con gli apprendisti e supportare questi ultimi come mentori e/o consulenti;
 - 6) Considerare il potenziale individuale e la conoscenza degli apprendisti come un'opportunità;
 - 7) Utilizzare le potenzialità esistenti degli apprendisti e adattare i compiti di apprendimento e le attività di lavoro in relazione al loro livello di competenza;
 - 8) Collegare e confrontare i profili degli apprendisti con i curricula quadro e, se necessario, adattare le aree di interesse;
 - 9) Gestire gruppi target più anziani e il loro livello di istruzione più alto, e conoscere le possibili ragioni delle transizioni dei percorsi educativi;
 - 10) Utilizzare e costruire sulle competenze esistenti e le conoscenze specialistiche degli apprendisti più anziani, riconoscendo questo potenziale (i.e., maturità, motivazione al lavoro, network, indipendenza ed esperienza in progetti) come opportunità per le loro stesse aziende e per rendere l'istruzione e la formazione duale più attrattiva;
 - 11) Applicare strategie preventive per inserire gli apprendisti nella propria azienda, coinvolgendo i membri dello staff e riferendo delle situazioni specifiche;
 - 12) Rafforzare il senso di comunità nel gruppo di formazione con metodi di coaching, soprattutto nelle fasi iniziali della formazione;
 - 13) Rimanere in contatto con i genitori e le scuole professionali (triangolazione) e sostenere la comunicazione e lo scambio con gli altri tutor aziendali.

3.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI

Unità di apprendimento	Risultati di apprendimento	Contenuto delle attività	Metodologia didattica suggerita	Durata della formazione	Offline/online
Colloqui di lavoro con candidati apprendisti provenienti da altri percorsi	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • È formato per gestire colloqui di lavoro con candidati apprendisti provenienti da altri percorsi • Conosce bene i metodi e le pratiche per una valutazione realistica delle motivazioni che hanno portato all'interruzione/transizione dei percorsi dei candidati • Sa evidenziare le opportunità di carriera e della formazione duale, in generale e all'interno della sua azienda	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Riconoscimento precoce di punti di forza, potenzialità, motivazioni, ma anche di problemi e difficoltà precedenti • Evidenziazione dei percorsi di istruzione e formazione duale • Utilizzo di settimane/mese di prova come strumenti strategici	• Lavori di gruppo (i.e., redazione di questionari per colloqui di lavoro, sviluppo di un portfolio di carriera per la propria azienda. • Simulazioni e giochi di ruolo sui colloqui di lavoro	4 ore	Giorno 1 Modulo 1 offline

	• Mette in discussione i punti di forza ma anche i punti di debolezza degli apprendisti • Offre settimane/mesi di prova ai potenziali apprendisti per dare loro un senso di sicurezza e dissipare le paure				
Incrementare la consapevolezza e la comprensione	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Comprende i diversi aspetti e le ragioni che inducono i giovani ad abbandonare i loro percorsi formativi • Comprende la particolare situazione di partenza attraverso le interazioni con gli apprendisti • Supporta gli apprendisti in qualità di mentore e/o consulente	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Acquisire familiarità con le motivazioni dell'abbandono scolastico (e.g., stanchezza scolastica, richieste eccessive, idee sbagliate) • Prevenzione di problemi e situazioni difficili in azienda • Sviluppo di metodi per l'integrazione	• Keynote speech: presentazione della situazione attuale e delle varie motivazioni • Presentazione e discussione di diversi esempi / situazioni proprie	4 ore	Giorno 1 - Modulo 2 offline

Impiego mirato dei punti di forza e conoscenza	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Considerare il potenziale individuale e la conoscenza degli apprendisti come un'opportunità • Utilizza le potenzialità esistenti degli apprendisti e adattare i compiti di apprendimento e le attività di lavoro in relazione al loro livello di competenza • Collega e confronta i profili degli apprendisti con i curricula quadro e,	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Riconoscimento ed elaborazione dei potenziali esistenti, nonché del loro utilizzo mirato • Revision, adaption of framework curricula • Recognition of boredom, underload as well as overload • Revisione e adattamento dei curricula quadro	• Presentazione di metodi e pratiche • Presentazione di esempi di buone pratiche	2 ore	Giorno 2 - Modulo 3 offline e online

	se necessario, adattare le aree di interesse	Riconoscimento della noia, del sotto carico e sovraccarico di lavoro			
Nuovi apprendisti provenienti da altri percorsi come target validi	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: - Gestisce gruppi target più anziani e il loro livello di istruzione più alto - Conosce le possibili ragioni delle transizioni dei percorsi educativi - Utilizza e costruisce sulle competenze esistenti e le conoscenze specialistiche degli apprendisti più anziani - Riconosce questo potenziale (i.e., maturità, motivazione al lavoro, network, indipendenza ed esperienza in progetti) come opportunità per la sua stessa azienda	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: - Conoscenza delle possibili motivazioni degli abbandoni scolastici precoci (e.g., richieste elevate, idee sbagliate, mancanza di rilevanza pratica, problemi finanziari) - Acquisire familiarità con offerte aggiuntive e di formazione (e.g., scambi ed esperienze professionali all'estero, rotazione del lavoro) - Conoscere metodi e pratiche per integrare le offerte e rendere attrattiva l'istruzione	- Presentazione di percorsi di carriera reali (e.g., interviste/film, in cui gli apprendisti raccontano le loro motivazioni e il loro passaggio dagli studi universitari alla formazione duale, nonché le loro esperienze, sia positive sia negative) - Dimostrazione delle opportunità per un'azienda	2 ore	Giorno 2 Modulo 4 offline e online

	• Conosce ed usa queste diverse opportunità per rendere l'istruzione e la formazione duale più attrattiva				
Prevenzione di problemi, conflitti e difficoltà	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Conosce strategie preventive per inserire gli apprendisti nella propria azienda • Coinvolge i membri dello staff riferendo delle situazioni specifiche • Conosce le tecniche per rafforzare il senso di comunità nel gruppo in formazione • Conosce metodi di coaching e li usa soprattutto nelle fasi iniziali della formazione	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Risoluzione dei conflitti nelle normali attività quotidiane • Acquisizione dei metodi per utilizzare positivamente la varietà del gruppo di apprendisti • Svolgimento di attività di coaching e networking • Azioni di scambio e di buon networking	• Simulazione/gioco di ruolo (e.g. il nuovo apprendista spiega qualcosa ai colleghi) • Presentazione di buoni metodi e pratiche	4 ore	Giorno 2 Modulo 5 offline

	• Conoscere i modi per rimanere in contatto con i genitori e le scuole professionali (triangolazione) • Conosce i modi per sostenere la comunicazione e lo scambio con gli altri tutor aziendali				
--	---	--	--	--	--

4. MODULO 4: COME SUPPORTARE IL PROCESSO DI APPRENDIMENTO CON UN APPROCCIO OLISTICO ALL'APPRENDISTATO?

4.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO

Lo scopo di questo modulo è quello di fornire ai tutor aziendali le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per supportare gli apprendisti nei loro processi di apprendimento, in modo che questi possano utilizzare le loro capacità al massimo delle loro potenzialità.

Gli apprendisti hanno capacità di apprendimento e livelli di perspicacia diversi. Inoltre, le loro conoscenze, abilità e competenze evolvono con il progredire della formazione. I tutor aziendali devono quindi personalizzare i propri percorsi didattici e adattarli durante i processi di apprendimento dei singoli apprendisti, trovando il giusto equilibrio tra il ruolo di "istruttore" e quello di "compagno di apprendimento" o di supporto all'apprendimento per apprendisti con bisogni speciali o difficoltà di apprendimento.

4.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Dopo aver partecipato a questo modulo, i tutor aziendali potranno:

- 1) Organizzare il processo di apprendimento degli apprendisti consentendogli di imparare dalle proprie esperienze e dai propri errori;
- 2) Assumere il ruolo di "compagno di apprendimento", in grado sia di dare istruzioni chiare sia di fornire supporto secondo le esigenze dei singoli apprendisti;
- 3) Creare le condizioni organizzative necessarie per un apprendimento di successo;
- 4) Sostenere l'auto-responsabilità, l'indipendenza e l'autoapprendimento degli apprendisti;
- 5) Selezionare compiti di apprendimento e lavorativi appropriati in base al livello di competenza degli apprendisti;

- 6) Monitorare e tenere traccia dei progressi di apprendimento degli apprendisti;
- 7) Fornire un feedback appropriato, costruttivo e motivante;
- 8) Preparare tutti gli apprendisti per gli esami finali in base alle loro esigenze individuali.

4.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI

Unità di apprendimento	Risultati di apprendimento	Contenuto delle attività	Metodologia didattica suggerita	Durata della formazione
Accompagnare i processi di apprendimento	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Sa identificare le esigenze di apprendimento dell'apprendista mediante l'autovalutazione e la definizione degli obiettivi di apprendimento • È in grado di sviluppare percorsi di apprendimento, ovvero compiti reali e complessi all'interno di processi lavorativi attraverso i quali l'apprendista può acquisire le competenze richieste	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Spiegazione del motivo per cui lo svolgimento di compiti complessi sul posto di lavoro è importante per favorire lo sviluppo della competenza professionale • Strategie per affrontare le barriere di apprendimento e le situazioni di apprendimento impegnative (in particolare nel caso di studenti accademicamente più deboli) • Strumenti di supporto al processo di apprendimento (e.g., schede	La formazione può essere erogata in presenza o secondo un approccio di apprendimento misto (blended learning) • Formazione online (e.g., teoria pedagogica dell'apprendimento basato sull'azione, barriere di apprendimento, approcci di leadership, rilevanza delle relazioni di fiducia, gestione dei giudizi errati) • Sessioni in presenza per fornire esempi di metodi e strumenti quali schede di apprendimento, roadmap, accordi di apprendimento, documentazione dei risultati di apprendimento, etc.	3 ore • ca. 60 min sullo sviluppo della competenza professionale • ca. 70 min su metodi, strumenti e strategie per accompagnare i processi di apprendimento • ca. 50 minuti sulle condizioni per facilitare l'apprendimento pratico e situato (anche degli studenti più deboli)

	• Sa impostare un accordo di apprendimento sui percorsi di apprendimento definiti con l'apprendista • Sa supportare i processi di apprendimento preparando l'ambiente di apprendimento, materiale di supporto e momenti di verifica • Sa monitorare il processo di apprendimento dell'apprendista	di apprendimento, roadmap, documentazione dei risultati dell'apprendimento, reportistica) • Approcci di leadership (autoritario, laissez-faire, cooperativo) • Importanza delle relazioni di fiducia • Rinforzare la motivazione • (Auto) valutazioni e gestione degli errori di valutazione	• Discussioni di gruppo e sessioni di lavoro di gruppo per facilitare lo scambio di esperienze discutendo vantaggi e svantaggi dei diversi strumenti. • Giochi di ruolo per praticare i diversi approcci di leadership	
Coinvolgimento degli apprendisti nel lavoro reale e nei processi aziendali	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • È consapevole della diversità individuale/culturale degli apprendisti e delle sfide e dei vantaggi	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Riflessione sui possibili aspetti della diversità (e.g., cultura, genere, background sociale, personalità, istruzione, età, comportamento sociale, prestazioni	La formazione può essere erogata in presenza o secondo un approccio di apprendimento misto (blended learning): • Formazione online (e.g., teoria pedagogica dell'apprendimento basato sull'azione, barriere di apprendimento,	3 ore

	che comporta per l'azienda • Sa impostare un ambiente di apprendimento diversificato in base alle esigenze dei diversi apprendisti • È in grado di applicare criteri appropriati per l'identificazione e la preparazione dei compiti lavorativi (in particolare per gli apprendisti accademicamente più deboli) • È in grado di coinvolgere sistematicamente gli apprendisti nelle mansioni lavorative (passo dopo passo e con un approccio graduale) • Sa definire gli obiettivi di apprendimento	ecc.) e su come possono influenzare i processi di apprendimento • Scomposizione di processi di lavoro complessi in compiti di diverso livello di difficoltà che possano essere eseguiti dagli apprendisti in modo indipendente • Determinazione e formulazione di obiettivi di apprendimento chiari e di diverso livello di difficoltà • Distinzione dei diversi livelli di partecipazione • Misure di sostegno e di accompagnamento per favorire l'indipendenza degli apprendisti nel processo di apprendimento	approcci di leadership, rilevanza delle relazioni di fiducia, gestione dei giudizi errati) • Sessioni in presenza per fornire esempi di metodi e strumenti quali schede di apprendimento, roadmap, accordi di apprendimento, documentazione dei risultati di apprendimento, etc. • Discussioni di gruppo e sessioni di lavoro di gruppo per facilitare lo scambio di esperienze discutendo vantaggi e svantaggi dei diversi strumenti. • Giochi di ruolo per praticare i diversi approcci di leadership	
--	--	--	--	--

	• È in grado di formulare compiti di lavoro che gli apprendisti possano completare in modo indipendente • Sa dare feedback costruttivi e motivanti • È in grado di identificare le situazioni in cui gli apprendisti hanno bisogno di aiuto e sa dare un supporto adeguato • È in grado di determinare i criteri per il monitoraggio del progresso e del successo dell'apprendimento, e consente agli apprendisti di applicare tali criteri per l'autovalutazione	• Monitoraggio del successo di apprendimento, in particolare degli apprendisti con maggiori difficoltà • Approcci e criteri di valutazione nel processo di monitoraggio del successo esterno • Strumenti e metodi di autovalutazione per gli apprendisti		
Difficoltà di apprendimento e feedback costruttivo		Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono:	La formazione può essere erogata in presenza o se-	3 ore

	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Conosce i fattori chiave per un apprendimento di successo • Sa in quali fasi del processo di apprendimento possono verificarsi difficoltà • Conosce i disturbi dell'apprendimento più comuni e come essi possano influenzare il processo di apprendimento • È in grado di identificare le difficoltà di apprendimento e di fornire supporto esterno • Conosce la differenza tra il compito di apprendimento e il compito di prestazione	• Teoria pedagogica / informazioni scientifiche di base sui requisiti di apprendimento, gli obiettivi di apprendimento e i processi di apprendimento • Fondamenti pedagogici e psicologici sulle difficoltà di apprendimento e sul supporto individuale all'apprendimento • Opportunità di supporto esterno • Definizione dei compiti di apprendimento e loro rilevanza per l'apprendistato • Progettazione di compiti di apprendimento • Obiettivi e regole di feedback • Stress da esami e come influisce sulle	condo un approccio di apprendimento misto (blended learning): • Formazione online (e.g., teoria pedagogica e psicologica sulle difficoltà di apprendimento) • Sessioni in presenza per facilitare lo scambio di esperienze sui vantaggi/svantaggi di metodi e tecniche per affrontare le difficoltà di apprendimento, lo stress da esami, il feedback • Lavoro di gruppo o giochi di ruolo sono raccomandati per la progettazione di compiti di apprendimento o per la formazione delle capacità comunicative per un feedback costruttivo	60 minuti (difficoltà di apprendimento) 60 minuti (compiti di apprendimento e feedback) 60 minuti (preparazione agli esami e gestione dello stress)
--	--	---	--	--

	• È in grado di progettare compiti di apprendimento • È consapevole dello stress da esame ed è in grado di insegnare agli apprendisti appropriate tecniche di gestione dello stress e rilassamento	prestazioni degli apprendisti • Tecniche di apprendimento per la preparazione all'esame • Strategie e metodi di gestione dello stress durante la preparazione all'esame		
--	---	---	--	--

5. MODULO 5: PROMUOVERE LE COMPETENZE DIGITALI DEI TUTOR AZIENDALI

5.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO

Lo scopo di questo modulo è promuovere le competenze digitali dei tutor aziendali in modo che possano avvalersene per migliorare la formazione degli apprendisti sul luogo di lavoro e oltre. Come dimostra l'attuale crisi del coronavirus, la capacità di utilizzare Internet e altri media digitali per facilitare le attività di apprendimento a distanza sta diventando una competenza cruciale e distintiva per formatori e tutor.

L'intento di questo modulo è quindi quello di fornire ai tutor aziendali le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per comunicare digitalmente e supportare i propri apprendisti nei loro processi di apprendimento. Le competenze digitali dei mentori sono diverse, alcuni hanno una conoscenza digitale di base, alcuni avanzata e altri non hanno alcuna conoscenza digitale. Il modulo offre l'opportunità di raggiungere un livello base di competenza digitale, rilevante per tutti i tutor aziendali ai fini dell'accompagnamento e del supporto ai processi di apprendimento dei propri apprendisti.

Il modulo è progettato per l'applicazione diretta nella pratica e le competenze fornite aiutano i tutor a connettersi digitalmente con gli apprendisti durante il processo di apprendimento. Il modulo fornisce le competenze digitali necessarie per la vita quotidiana e quindi promuove attivamente la partecipazione alla moderna società dell'informazione.

5.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Dopo aver partecipato a questo modulo, i tutor aziendali potranno:

- 1) Usare le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (dall'inglese, ICT) nell'istruzione, nell'apprendimento e nel lavoro;
- 2) Utilizzare Internet o i servizi Internet in modo sicuro;
- 3) Applicare le competenze ICT per la risoluzione dei problemi legati all'uso del software;
- 4) Utilizzare Internet e browser Web per ottenere nuove informazioni e

approfondimenti aziendali (connettendosi con le tecnologie informatiche più moderne);

- 5) Cercare, raccogliere, archiviare, elaborare, utilizzare e trasferire i dati durante la creazione e la presentazione di informazioni rilevanti;
- 6) Comunicare attraverso vari canali di informazione e comunicazione (inclusi social media come Facebook, Instagram, Whatsapp ecc.);
- 7) Applicare strumenti software moderni e social media per supportare i processi di apprendimento degli apprendisti;
- 8) Migliorare le competenze per svolgere le proprie mansioni lavorative relative agli apprendisti;
- 9) Usare strumenti software per editare testi, creare fogli di calcolo e presentazioni ed essere in grado di modificarli in modo opportuno.

5.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI

Unità di apprendimento	Risultati di apprendimento	Contenuto delle attività	Metodologia didattica suggerita	Durata della formazione
Concetti di base della tecnologia dell'informazione	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Conosce la struttura fisica di un personal computer a livello base (hardware) • Utilizza le reti informatiche e comprende l'importanza della tecnologia digitale nella vita quotidiana • Apprende l'impatto dei computer sulla salute e utilizza Internet in modo sicuro (è a conoscenza degli aspetti legali e di sicurezza informatica)	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Componenti di base di un personal computer e comprensione dei concetti IT principali (e.g., la memoria, l'archiviazione dei dati, l'importanza delle applicazioni informatiche per la società e l'utilizzo delle reti informatiche di dati) • Rilevanza delle tecnologie ICT nella vita quotidiana e del loro impatto sulla salute. Aspetti legali e di sicurezza informatica	• Laboratori in aula. Oltre ai computer forniti, l'organizzatore fornisce le dispense delle lezioni in formato sia cartaceo sia digitale	Ore necessarie per completare questa unità di apprendimento: 1 ora

Utilizzo del computer e gestione dei file	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • È in grado di utilizzare le funzioni di base di un personal computer e di un sistema operativo • Sa gestire l'ambiente desktop di un computer • Sa organizzare e gestire file, indici e cartelle (e.g., copia, spostamento e cancellazione) • Sa utilizzare le icone del computer e gestire le finestre • Sa usare le funzioni di ricerca, modifica e stampa fornite dal sistema operativo	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Utilizzare delle funzioni di base di un personal computer e del relativo sistema operativo • L'ambiente desktop: organizzazione e gestione di file, indici e cartelle: copia, modifica, spostamento e cancellazione • Gestione delle icone e delle finestre; funzioni di ricerca, modifica e stampa fornite dal sistema operativo	• Laboratori in aula. Oltre ai computer, l'organizzatore fornisce le dispense delle lezioni in formato sia cartaceo sia digitale	Ore necessarie per completare questa unità di apprendimento: 2,5 ore
---	---	---	--	--

Elaborazione dei testi e fogli di calcolo	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Conosce le basi dell'utilizzo di un'applicazione di elaborazione testi • Conosce e sa usare le procedure di base per la creazione, la formattazione e la preparazione di un documento per la distribuzione • È in grado di utilizzare alcune delle funzionalità più avanzate di un editor di testo, come la creazione di tabelle e immagini • Conosce e sa utilizzare strumenti di posta elettronica	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Utilizzo di applicazioni per l'elaborazione dei testi • Procedure di base per creare, formattare e preparare un documento per la distribuzione • Funzionalità avanzate di un editor di testi: creazione di tabelle, inserimento delle immagini, utilizzo di strumenti per il trasferimento di documenti • Concetti base dei fogli di calcolo: impostazioni di base, formattazione, procedure specifiche per i fogli di calcolo. Formule aritmetiche e funzioni di base. Grafici e diagrammi.	• Laboratori in aula. Oltre ai computer, l'organizzatore fornisce le dispense delle lezioni in formato sia cartaceo sia digitale	Ore necessarie per completare questa unità di apprendimento: • Elaborazione dei testi: 3 ore • Fogli di calcolo: 3 ore • Unica soluzione: 6,5 ore
--	--	---	--	--

	• Conosce i concetti di base dei fogli di calcolo ed è in grado di dimostrare su un personal computer la capacità di utilizzare un'applicazione per fogli di calcolo. • Conosce e sa utilizzare alcune funzionalità delle applicazioni per fogli di calcolo: creazione di formule, funzioni, grafici e diagrammi			
Dati e comunicazione	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • Padroneggia l'utilizzo delle applicazioni per la navigazione in Internet (browser), dei motori di ricerca e degli strumenti per contrassegnare i risultati della ricerca e per stampare le pagine	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Utilizzo delle applicazioni per la navigazione in Internet (browser), dei motori di ricerca e degli strumenti per contrassegnare i risultati della ricerca e per stampare le pagine web e i risultati delle ricerche	• Laboratori in aula. Oltre ai computer, l'organizzatore fornisce le dispense delle lezioni in formato sia cartaceo sia digitale • Studi di caso: i partecipanti lavoreranno su casi specifici in cui dovranno utilizzare i diversi media digitali per trasmettere contenuti di apprendimento	Ore necessarie per completare questa unità di apprendimento: 4 ore

	web e i risultati delle ricerche • Sa come utilizzare i programmi di posta elettronica per l'invio e la ricezione di messaggi, per allegare documenti/file a un messaggio e per impostare cartelle/indici • Sa utilizzare i moderni strumenti ICT (in particolare i social media) per accompagnare il processo di apprendimento degli apprendisti • Comprende e applica i concetti di base dell'e-learning/blended learning.	• Utilizzo dei programmi di posta elettronica per l'invio e la ricezione di messaggi, per allegare documenti/file a un messaggio e per impostare cartelle/indici • Social media • Formazione a distanza e approcci misti (e.g., e-learning, blended learning)		
--	---	---	--	--

6. MODULO 6: VALUTAZIONE DEI PROCESSI DI APPRENDIMENTO

6.1 SCOPO GENERALE DEL MODULO

Questo modulo intende fornire ai tutor aziendali le competenze pedagogiche necessarie in modo che possano fissare obiettivi di apprendimento appropriati per la formazione in azienda e monitorare e valutare i progressi compiuti dagli apprendisti. Molti documenti a livello europeo (ETF, 2018¹; OCSE-CERI, 2008²) sottolineano l'importanza e il ruolo centrale della valutazione nell'istruzione professionale e, più specificamente, nell'apprendimento basato sul lavoro.

La valutazione degli studenti in ogni sua forma è il principio centrale per la garanzia della qualità dell'apprendimento basato sul lavoro. Ci sono diversi usi della valutazione in questo campo:

- la valutazione può essere utilizzata per controllare i progressi e fornire feedback a studenti, datori di lavoro e insegnanti; possiamo chiamarla una **valutazione formativa**, che può essere molto utile per identificare eventuali problemi che devono essere corretti prima della fine di un programma di lavoro e di apprendimento, prima che sia troppo tardi per apportare eventuali correttivi;

questo tipo di valutazione può, oppure non può essere considerata ai fini dei voti finali o dei certificati finali e delle qualifiche professionali; in questo modulo, la valutazione formativa è considerata come la parte centrale della valutazione finale;

- la valutazione può essere utilizzata alla fine di un percorso di apprendimento in azienda per verificare se gli studenti-apprendisti hanno raggiunto i risultati di apprendimento attesi e quindi se sono in grado di dimostrare di svolgere le competenze descritte nel progetto formativo; possiamo chiamare questo tipo di valutazione come sommativa e di solito è la base per la valutazione di fine anno, che contribuisce successivamente al rilascio di una qualifica professionale.

Per garantire un alto livello di qualità nella formazione duale, entrambi i tipi di valutazione devono essere considerati durante l'esperienza di apprendimento in azienda degli studenti. Per lo più, devono essere integrati all'interno dello stesso processo in cui: a) i tutor aziendali possono seguire e dare valore allo sviluppo dell'apprendimento degli apprendisti durante le attività quotidiane, e b) i tutor aziendali possono

¹ ETF (2018). Work based learning. A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries. European Training Foundation.

² OCSE-CERI (2008). 21st century learning: research, innovation and policy. Parigi, OCSE.

partecipare in modo adeguato alla valutazione finale degli apprendisti.

Quindi, la **valutazione formativa** sarà al centro del modulo di formazione per i tutor in azienda qui presentato. A parte le problematiche complessive basate sulla qualità, la valutazione formativa è una pratica già presente nelle attività lavorative e organizzative, anche in forme non strutturate (ad esempio, il processo di “valutazione della performance”, per calcolare e giustificare il premio di produzione per i dipendenti). Il feedback viene rilasciato continuamente nella vita organizzativa, quindi la valutazione formativa dell'apprendimento sarebbe più vicina alla realtà lavorativa rispetto alla valutazione sommativa, che potrebbe essere più “scolastica” e dunque basata sulle pratiche di valutazione tipiche dell'apprendimento in aula.

La valutazione formativa si riferisce a valutazioni frequenti e interattive del progresso e della comprensione di ciò che è realizzato dallo studente-apprendista, per identificare le eventuali esigenze nuove di apprendimento e adattare adeguatamente l'insegnamento basato sul lavoro. I tutor aziendali che utilizzano approcci e tecniche di valutazione formativa sono meglio preparati per soddisfare le diverse esigenze degli studenti attraverso la differenziazione e l'adattamento dell'insegnamento. Questo comporta il miglioramento dei livelli di rendimento degli studenti e una maggiore omogeneità dei risultati degli studenti. Sulla base degli esiti della ricerca sulla valutazione formativa sappiamo che questo tipo di valutazione (utilizzando diverse forme di feedback) può essere un potente strumento per migliorare la motivazione, il concetto di sé e le capacità cognitive degli apprendisti. La valutazione formativa e le relative esperienze di apprendimento basato sul lavoro possono essere anche uno strumento indiretto di orientamento professionale, rendendo gli apprendisti più consapevoli della

corrispondenza tra la loro prestazione effettiva sul lavoro e il percorso di carriera scelto.

L'integrazione con la valutazione sommativa finale non è facile, considerando le tensioni spesso percepite tra le valutazioni formative e la valutazione sommativa che rende di fatto gli istituti di formazione responsabili dei risultati degli studenti-apprendisti, e la mancanza di connessione tra mondo del lavoro e contesto scuola e gli approcci utilizzati in classe per valutare gli studenti.

Un altro punto importante relativo alla valutazione formativa è il collegamento con il riconoscimento, la convalida e la certificazione delle competenze al termine del processo di apprendimento in azienda. Questo argomento è anche connesso alla permeabilità (verticale e orizzontale) dell'esperienza di apprendimento, vista la necessità per gli studenti di fare scelte di carriera in base alle loro comprovate competenze.

Questo modulo è organizzato in quattro unità di apprendimento principali: 1) un'introduzione generale alla valutazione in un ambiente di apprendimento basato sul lavoro; 2) un focus sulla valutazione formativa; 3) preparare, pianificare e attuare la valutazione formativa; 4) seguire lo sviluppo dell'apprendista fino al voto/qualifica finale, fondendo la valutazione formativa e sommativa come strumento di trasferimento dell'apprendimento (permeabilità).

6.2 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Al termine del modulo, il tutor aziendale sarà in grado di:

- 1) Padroneggiare le principali caratteristiche del processo di valutazione in un contesto di apprendimento

basato sul lavoro, da un punto di vista teorico e pratico;

- 2) Collegare la valutazione all'interno dell'intero sviluppo dell'apprendimento degli apprendisti, considerando diverse forme di valutazione (iniziale, formativa, generata dallo studente-autovalutazioni, sommativa e valutazione finale);
- 3) Progettare, in collaborazione con i tutor scolastici e gli stessi studenti (e con altri colleghi al lavoro), pratiche di valutazione formativa durante le esperienze di apprendimento;
- 4) Pianificare, condividere e implementare una valutazione formativa per monitorare lo sviluppo studente-apprendista in intervalli di tempo specifici;
- 5) Utilizzare i dati provenienti dalla valutazione formativa per l'integrazione finale con i processi di valutazione sommativa e formando (eventualmente) la validazione delle competenze acquisite dagli studenti.

6.3 UNITÀ DI APPRENDIMENTO PRINCIPALI

Unità di apprendimento	Risultati di apprendimento	Contenuto delle attività	Metodologia didattica suggerita	Durata della formazione
“Anatomia” della valutazione dello studente nell'apprendimento basato sul lavoro	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • È in grado di comprendere e padroneggiare le principali caratteristiche della valutazione di uno studente in uno scenario aziendale • Supporta l'integrazione della valutazione degli apprendisti nel flusso di lavoro organizzativo	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono relativi all'intero processo di valutazione dello studente nell'apprendimento basato sul lavoro: • Differenze e somiglianze tra le valutazioni: valutazione iniziale, valutazione formativa, valutazione generata dallo studente, valutazione sommativa • Valutazione dell'apprendimento in una situazione aziendale: flusso di lavoro e apprendimento, sviluppo professionale del personale, valutazione della prestazione	• Lezioni (in presenza e/o online) • Casi di studio sulla reale applicazione della valutazione dello studente in scenari aziendali	2/3 ore

		Integrazione praticabile tra queste diverse tipologie valutative		
Valutazione formativa nell'apprendimento in contesti lavorativi	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: - È in grado di comprendere e padroneggiare le principali caratteristiche della valutazione formativa in generale - È in grado di comprendere e applicare la principale tipologia di valutazione formativa in scenari di apprendimento basati sul lavoro (feedback dell'insegnante, feedback centrato sullo studente, feedback tra pari, feedback diretto vs indiretto)	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: - Principali caratteristiche della valutazione formativa nella pratica quotidiana - Strumenti per la valutazione formativa (simulazioni, attività autentiche, checklist, rubriche, ...) - Tempistica nella valutazione formativa - Valutazione formativa e caratteristiche e sviluppo individuali dello studente	- Lezioni (in presenza e online) - Simulazioni/esercizi di gruppo - Casi studio già risolti/realizzati	2/3 ore

	• È in grado di comprendere e applicare i principali strumenti per il feedback (checklist, rubriche, diari, simulazioni)			
Progettare e implementare una valutazione formative che funziona	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • È in grado di progettare, in base alle esigenze degli studenti e alla descrizione del lavoro, processi di valutazione incentrati sul feedback • È in grado di preparare e implementare gli strumenti di valutazione dello studente sulla base del feedback • È in grado di impostare e conservare e	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Strategie per progettare la valutazione formativa (valutazione basata sui bisogni degli studenti, processo di progettazione condivisa, progettazione basata sull'evidenza) • Le strategie condividono e comunicano la valutazione formativa in uno scenario aziendale • Strategie per applicare nella pratica strumenti di valutazione formativa	• Simulazioni/esercizi di gruppo • Casi studio già risolti/realizzati	2/3 ore

	gestire, i dati provenienti dalla valutazione			
Epilogo: monitoraggio dello sviluppo dello studente, contributo alla valutazione finale e trasferimento dell'apprendimento in diversi domini	Dopo aver completato questa unità di apprendimento, il tutor aziendale: • È in grado di guidare il processo di apprendimento degli studenti attraverso la valutazione formativa • È in grado di guidare il processo di apprendimento degli studenti utilizzando la valutazione formativa come supporto per l'orientamento professionale, aiutando gli studenti a trasferire l'apprendimento in altri domini ed esperienze lavorative; questa potrebbe essere la base per la permeabilità	Gli argomenti di questa unità di apprendimento sono: • Caratteristiche e funzionamento del monitoraggio dei dispositivi di tracciamento degli esiti della valutazione formativa: ad es. portfolio, diario degli studenti, note di monitoraggio dei tutor • Principali dispositivi per integrare la valutazione iniziale, formativa e sommativa: dal feedback alla valutazione • Strumenti per guidare gli studenti nella carriera lavorativa attraverso una valutazione a 360°	• Lezioni (in presenza e online) • Casi studio sull'applicazione reale di valutazione dell'apprendimento degli apprendisti nelle aziende	2/3 ore

	orizzontale e verticale • È in grado di collegare i dati della valutazione formativa a punteggi/voti sommativi • È in grado di utilizzare i dati della valutazione formativa per alimentare il portfolio/CV degli studenti per il riconoscimento e la certificazione delle competenze			
--	---	--	--	--

7. RIFERIMENTI E ULTERIORI INFORMAZIONI

7.1 MODULO 1: AVVICINARE GLI APPRENDISTI CON SUCCESSO

- **European Training Foundation. Career Guidance.**
<https://www.etf.europa.eu/en/practice-areas/career-guidance>

7.2 MODULO 2: COME INTEGRARE I MIGRANTI ATTRAVERSO L'APPRENDISTATO

- **European Training Foundation. Skills and migration**
<https://www.etf.europa.eu/en/practice-areas/career-guidance>

7.3 MODULO 3: COME AFFRONTARE GLI ABBANDONI SCOLASTICI

- **CEDEFOP. VET toolkit for tackling early leaving**
<https://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving>

7.4 MODULO 4: COME SUPPORTARE IL PROCESSO DI APPRENDIMENTO CON UN APPROCCIO OLISTICO ALL'APPRENDISTATO

- **European Training Foundation. Skills and migration**
<https://www.etf.europa.eu/en/practice-areas/career-guidance>
- **International Bureau of Education. Most influential theories of learning**
<http://www.ibe.unesco.org/en/geqaf/annexes/technical-notes/most-influential-theories-learning>

7.5 MODULO 5: PROMUOVERE LE COMPETENZE DIGITALI DEI TUTOR AZIENDALI

- **Agenzia per l'Italia Digitale. Il quadro di riferimento per le competenze digitali dei cittadini**
https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/digcomp2-1_ita.pdf

7.6 MODULO 6: VALUTAZIONE DEI PROCESSI DI APPRENDIMENTO

- **OCSE-CERI (2008). 21st century learning: research, innovation and policy.** Parigi, OCSE.
<https://www.oecd.org/site/educeri21st/40554299.pdf>
- **ETF (2018). Work based learning. A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries.** European Training Foundation.
<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social>
- **Formative Assessment on Wikipedia [ENG].**
https://en.wikipedia.org/wiki/Formative_assessment#:~:text=Formative%20assessment%2C%20formative%20evaluation%2C%20formative,activities%20to%20improve%20student%20attainment
- **Learning assessment on Wikipedia [ITA]**
<https://it.wikipedia.org/wiki/Docimologia>
- **Validating and certifying competencies on Wikipedia [ITA]**
https://it.wikipedia.org/wiki/Validazione_e_certificazione_delle_competenze

- **Scoring rubric on Wikipedia [ENG]**
[https://en.wikipedia.org/wiki/Rubric_\(academic\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Rubric_(academic))

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



www.alpine-space.eu/dualplus



Regionalentwicklung
Vorarlberg eGen



édhéo



Handwerkskammer
für München und Oberbayern

lvhapa
Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister
Großregionale Initiative

NEW DESIGN
UNIVERSITY
PRIVATUNIVERSITÄT ST. PÖLTEN



TRENTINO

Technische
Hochschule
Rosenheim

This project is co-financed by the European Regional Development Fund
through the Interreg Alpine Space programme