



«Percorsi transfrontalieri di apprendimento sul lavoro»

## Il sistema italiano di Alternanza Scuola Lavoro e prassi regionali

Fabio Banali – Insegnante e formatore

22.11.2018, Tavagnacco (UD)

**L'Alternanza scuola lavoro** entra nel sistema educativo italiano con la **legge 53 del 28 marzo 2003**, prevede la possibilità per gli studenti tra i 15 e i 18 anni di svolgere dei periodi di  **tirocinio**.

Nel **decreto legislativo 77 del 2005** definisce l'Alternanza come uno strumento per garantire ai giovani l'acquisizione di **competenze spendibili nel mercato del lavoro**, oltre alle conoscenze di base. Comunque i giovani mantengono lo status di studente.

## Il lungo percorso delle competenze 1993: libro bianco di J. Delors

- Affronta il problema della **disoccupazione** giovanile e propone di rafforzare istruzione, formazione professionale e apprendistato.
- Si sostiene che una causa della disoccupazione tecnologica è **l'inadeguato livello d'istruzione e formazione professionale** di fronte sia alla sfida tecnologica, sia a quella della globalizzazione.
  - Si chiedono forme di **tirocinio** e di **apprendistato** presso le imprese



## Il lungo percorso delle competenze

### 1995: libro bianco di Edith Cresson

“Insegnare e apprendere. Verso la società della conoscenza”

Di fronte alla profonda trasformazione sociale, economica e culturale: mondializzazione degli scambi, società dell'informazione, progresso scientifico e tecnico, il libro chiede:

- come formare **lavoratori competenti?**
- come dotare tutti gli individui di **conoscenze e qualifiche di base?**



## Il lungo percorso delle competenze

Nel 2000 viene stilato il **Memorandum 2000 sull'istruzione e la formazione permanente**, dove si fissano le seguenti priorità:

- 1. nuove competenze di base**
2. maggiori investimenti nelle risorse umane
- 3. innovare le tecniche di insegnamento e apprendimento**
4. valutazione dei risultati dell'apprendimento
5. ripensare l'orientamento
- 6. apprendimento sempre più decentralizzato**



## Il lungo percorso delle competenze

Nel 2000 viene stilato il **Memorandum 2000 sull'istruzione e la formazione permanente**,  
Per la prima volta si distingue:

- ✓ **apprendimento formale**
- ✓ **non formale**
- ✓ **informale**



## Il lungo percorso delle competenze

**2006: “Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio  
relativa alle competenze chiave per l’apprendimento permanente”**

Si fissano le **8 competenze chiave** per l’educazione permanente.

Competenze chiave significa competenze necessarie e indispensabili per tutti,  
per la propria **realizzazione personale**,  
per l’**inclusione sociale**,  
per la **cittadinanza attiva**  
e l’**occupabilità**.



## Il lungo percorso delle competenze

**2008** raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio dell'UE, viene fissato il  
**“Quadro Europeo delle Qualificazioni e dei titoli per l'apprendimento permanente”**

Vengono individuati **8 livelli**, dalla conclusione dell'obbligo sino al dottorato.

I livelli sono definiti in termini di conoscenze, abilità e competenze

Per la prima volta troviamo la definizione di:

- **conoscenze**: risultato dell'assimilazione di **informazioni** attraverso l'apprendimento. Possono essere teoriche e/o pratiche.



## Il lungo percorso delle competenze

**2008** raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio dell'UE, viene fissato il  
**“Quadro Europeo delle Qualificazioni e dei titoli per l'apprendimento permanente”**

- **abilità:** indicano le capacità di **applicare conoscenze** e di **utilizzare know-how** per portare a termine compiti e risolvere problemi. Sono descritte come cognitive (comprende l'uso del pensiero logico, intuitivo, creativo) e pratiche (abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti).
- **competenze:** **comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionali e/o personale.**

Le competenze sono descritte in termini di **responsabilità e autonomia.**



## Il lungo percorso delle competenze

### Perché promuovere le competenze?

- la conoscenza è caratterizzata da sovrabbondanza e da obsolescenza
- è necessario fornire agli studenti un “potenziale cognitivo” (procedure, condotte mentali, processi cognitivi) che consentano loro di “saper conoscere”
- la definizione della competenza e quindi il riferimento ad un **compito complesso** e il più possibile reale evita la parcellizzazione dell’apprendimento, la decomposizione dei saperi e la loro perdita di senso.



## Il lungo percorso delle competenze

### Perché promuovere le competenze?

- l'approccio per competenze richiede la interconnessione, la globalità, la reticolarità e la complessità dei saperi, quindi una didattica nuova



## La progettazione per competenze

Il focus della progettazione deve partire dalle **attività che lo studente svolgerà** durante tutto il percorso formativo, con particolare attenzione alle attività pratiche.

Consente il più possibile allo studente un'immersione nella realtà viva del lavoro.



## La progettazione per competenze

La “**Progettazione a ritroso**” sul modello di Wiggind e McTighe centrata sullo sviluppo delle competenze, si realizza in 3 fasi ben definite:

1. identificazione dei **risultati desiderati** e la definizione degli obiettivi di comprensione (individuare ciò che è meritevole di comprensione profonda, intesa come capacità di pensare e agire con flessibilità usando ciò che si conosce)
2. definizione delle **evidenze** che dimostrano il verificarsi della comprensione profonda
3. la **pianificazione di esperienze** che creino le condizioni per un apprendimento autentico



## La progettazione per competenze

Vantaggi della “**Progettazione a ritroso**” :

- permette un’analisi del compito finalizzata a chiarire quali scopi stiamo perseguendo e come fare per dare evidenza della competenza raggiunta
- consente di avere chiari gli obiettivi di apprendimento facendoli diventare obiettivi di insegnamento
- comporta una necessaria coerenza tra i risultati desiderati, le prestazioni e le esperienze di apprendimento e di insegnamento



## La progettazione per competenze

Vantaggi della “**Progettazione a ritroso**” :

- cambia il ruolo dell’insegnante, si valorizza la dimensione creativa e innovativa, opera da regista, da scaffolding
- cambia la visione che l’alunno ha di sé. È un alunno attore protagonista, è un alunno attivo, autovalutando le conquiste personali progettando i progressi da realizzare



## La centralità del compito di realtà

I compiti di realtà indicano le attività significative per l'impresa e rilevanti per la formazione della persona.

Sui compiti di realtà lo studente può essere impegnato in una delle seguenti modalità:

- affiancamento
- svolgimento di attività semplici autonome
- svolgimento di attività complesse autonome

# La progettazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro

*l'analisi dei bisogni formativi nel territorio;  
la loro correlazione con il Piano dell'offerta formativa;  
e la specificità dei curricoli delle Istituzioni scolastiche.*

## **I PERCORSI FORMATIVI** si realizzano

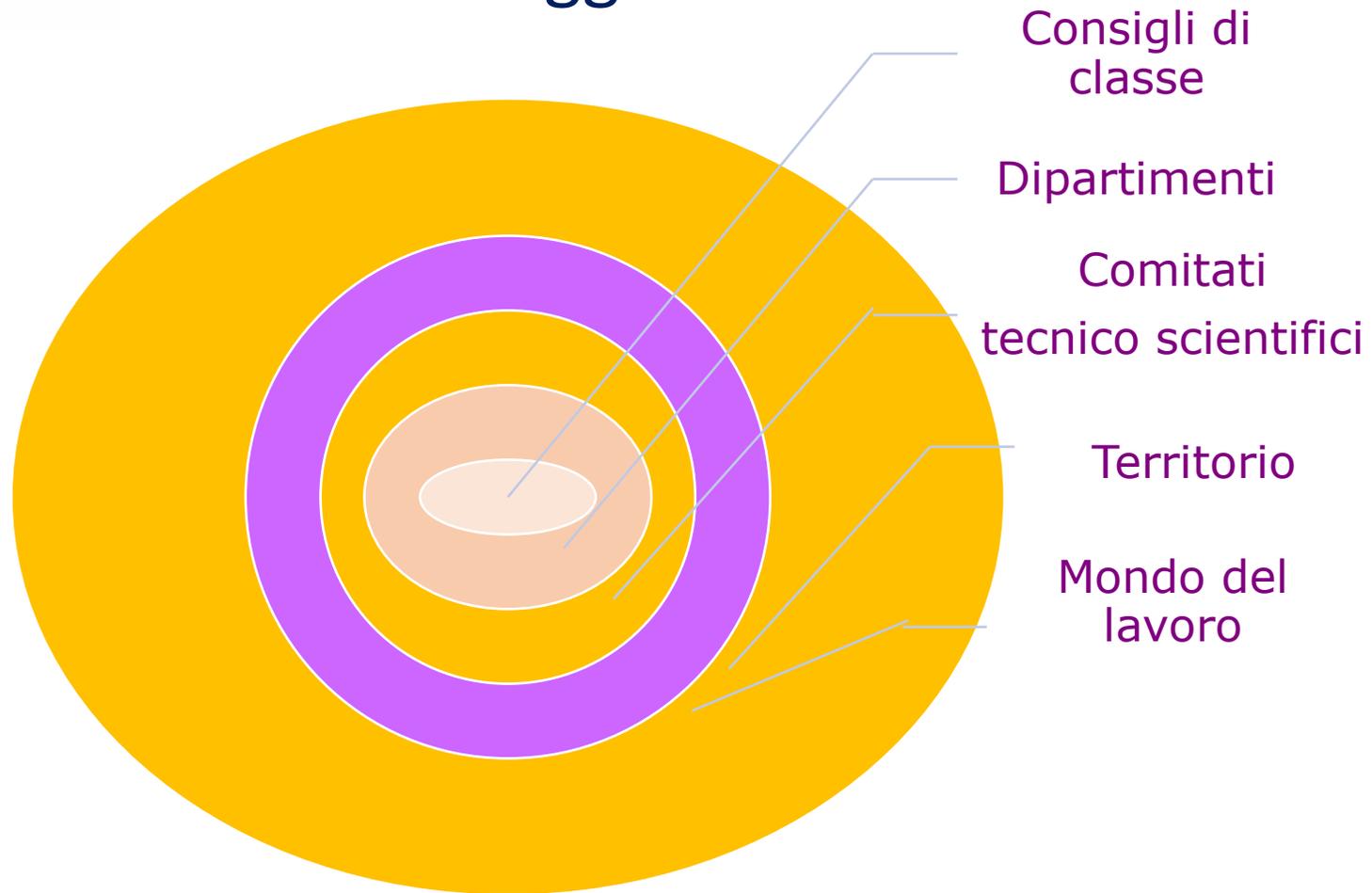
*Tramite l'avvicinarsi di momenti di studio ed esperienze in  
contesti lavorativi  
con una condivisione degli obiettivi tra scuola e impresa  
ed un orientamento comune ai bisogni formativi degli studenti*

# La progettazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro

La collaborazione tra scuola e azienda è soprattutto importante:

- per la definizione, descrizione e articolazione della domanda di **competenze** cui la scuola può fornire risposta;
- per la messa a punto dei percorsi di apprendimento in **alternanza**, di tirocinio, di ricerca e laboratorio...
- per la progettazione di modalità di **accertamento** delle competenze (in particolare per gli aspetti di simulazione del contesto di applicazione e di integrazione multidisciplinare)

## I soggetti coinvolti



# La progettazione dell'alternanza scuola lavoro nella regione Lombardia



# Le coordinate essenziali

La scuola ha il compito di favorire lo sviluppo delle competenze degli studenti:

- La competenza non può essere «trasferita» come una conoscenza
- Si impara solo facendo
- L'alternanza è una strategia formativa particolarmente efficace perché mette gli studenti in condizione di fare avendo un risultato da produrre, in un sistema rigoroso di regole organizzative (tempi, procedure, ruoli...)
- La valutazione delle performance è il solo modo (sul lavoro e anche a scuola) per accertare l'effettivo possesso di una competenza e poterla certificare

Alternanza = percorso formativo, parte di una strategia formativa più articolata

L'alternanza:

- usa il tirocinio, ma non è solo tirocinio
- permette di fare un'esperienza di inserimento lavorativo, ma in presenza di un progetto formativo individuale

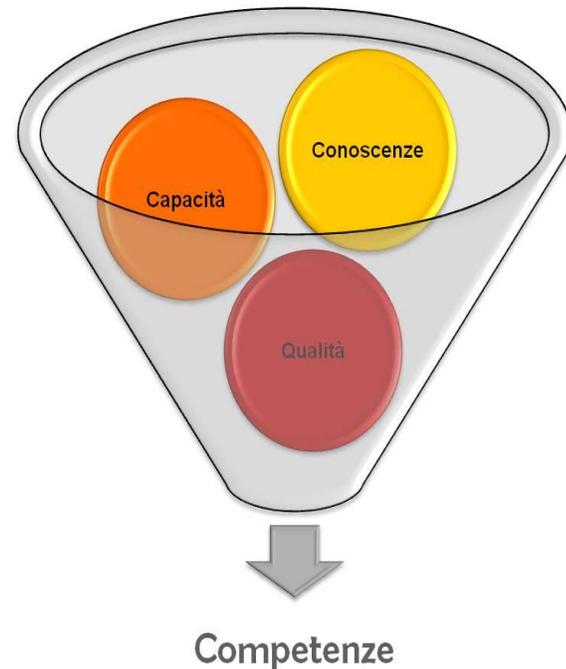
# L'alternanza scuola lavoro

## Necessità di

- Organizzazione del curricolo per competenze
- Identificazione competenze da acquisire nel percorso (sia professionali, di indirizzo, sia soft skills)



# Concetto di competenza



permette



**riconoscimento  
dell'equivalenza  
dell'apprendimento conseguito  
in percorsi sia formali che  
informali e non formali**

***se valutate e certificate attraverso criteri e  
modalità operative rigorosi e condivisi***

# IL CONCETTO DI COMPETENZA

**Competenza:** la capacità **dimostrata** di utilizzare le conoscenze, le abilità e le capacità personali, sociali e/o metodologiche, **in situazioni** di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale

**continuità**

**evidenza**

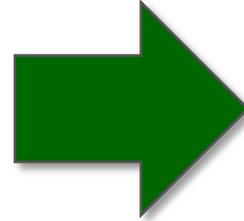
**in contesti diversi** ← **prestazioni**

**= autonomia e responsabilità**

# Lavorare per competenza

Tutte le azioni che nel corso dell'attività didattica sono proposte agli studenti li mettono alla prova:

- Cosa osservo rispetto alle loro reazioni?
- Quali abilità devono dimostrare per compiere le operazioni richieste?
- Quali conoscenze utilizzano?
- Quali conoscenze acquisiscono nel corso dell'azione?
- Quali comportamenti agiscono?



L'obiettivo di mettere gli studenti in condizione di agire, dimostrando l'utilizzo delle abilità e delle conoscenze acquisite e assumendo i comportamenti idonei al conseguimento del risultato, **guida la programmazione didattica**

Il lavoro degli studenti: esercitazioni, prove, attività di laboratorio, ricerche, workshop, role playing, peer-to-peer education, tirocinio...



I «contenuti disciplinari» sono più efficacemente appresi se sono finalizzati alla capacità di conseguire una performance



# IL PERCORSO DELLA PROGRAMMAZIONE

le possibili  
opportunità  
formative

## 1 - ANALIZZARE

le diverse  
esperienze  
didattiche

nei diversi  
contesti:  
aula  
laboratorio  
azienda  
casa

## 2 - INDIVIDUARE LE PERFORMANCE ATTESE

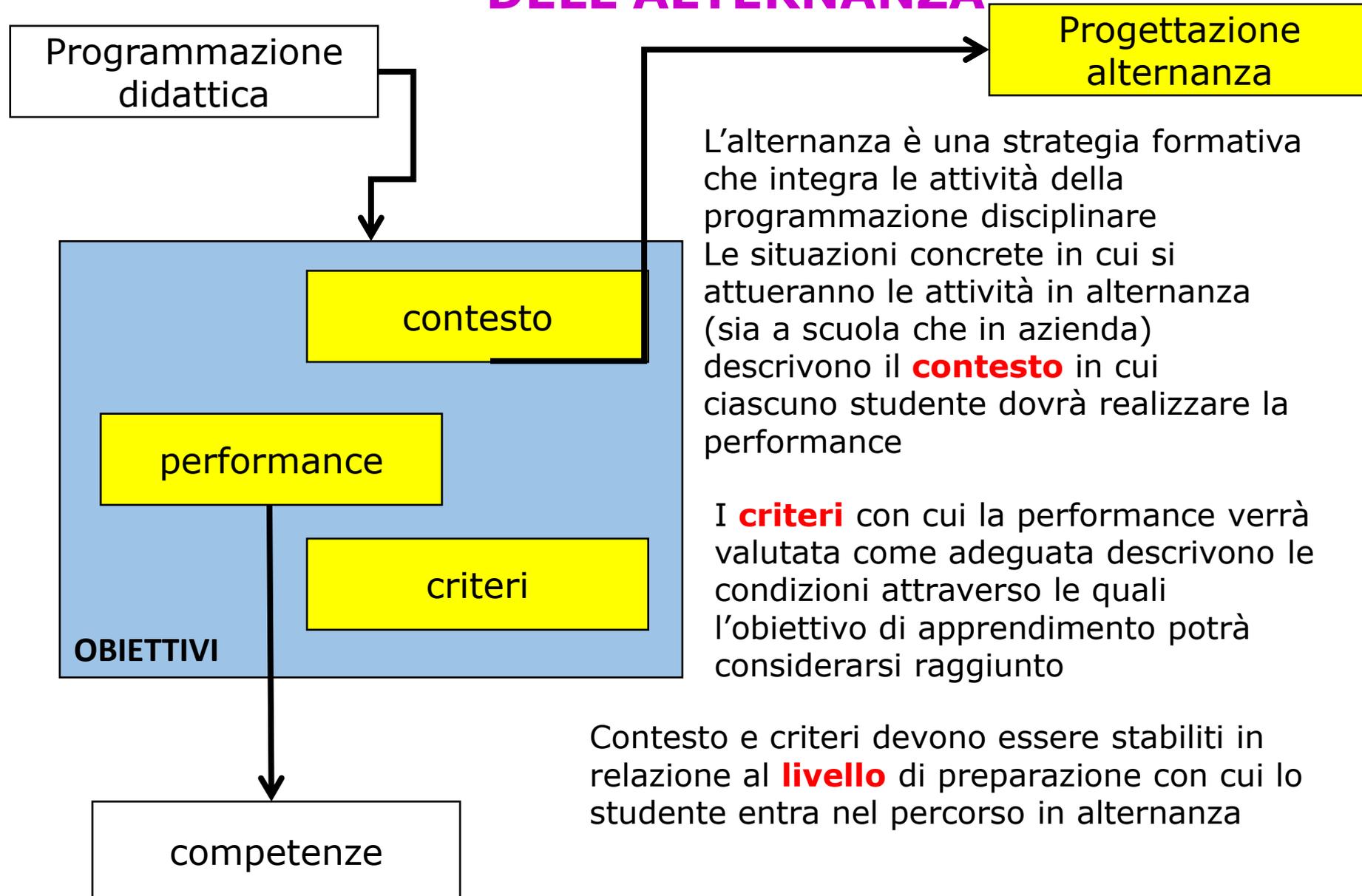
per i diversi anni  
di corso:  
terzo anno  
quarto anno  
quinto anno

alle  
competenze  
obiettivo del  
riordino

## 3 - «AGGANCIARE» LE PERFORMANCE

alle attività  
didattiche  
disciplinari e  
interdisciplinari e  
all'alternanza

# LA PROGETTAZIONE DELL'ALTERNANZA



L'alternanza è una strategia formativa che integra le attività della programmazione disciplinare. Le situazioni concrete in cui si attueranno le attività in alternanza (sia a scuola che in azienda) descrivono il **contesto** in cui ciascuno studente dovrà realizzare la performance.

I **criteri** con cui la performance verrà valutata come adeguata descrivono le condizioni attraverso le quali l'obiettivo di apprendimento potrà considerarsi raggiunto.

Contesto e criteri devono essere stabiliti in relazione al **livello** di preparazione con cui lo studente entra nel percorso in alternanza.

# CONDIZIONI PER L'EFFICACIA DEL PERCORSO FORMATIVO IN ALTERNANZA



## Definire bene gli obiettivi

La definizione degli obiettivi deve considerare:

- la **performance** (ciò che deve essere in grado di *fare* lo studente)
- le condizioni (cioè il **contesto** in cui deve essere realizzata la performance, molto diverso se si tratta dell'aula, di un laboratorio o di un reparto aziendale)
- il **criterio** di verifica (i parametri di **misurazione** della prestazione e la soglia per cui essa è considerata accettabile).

# PASSAGGI IMPORTANTI PER PROGETTARE L'ALTERNANZA

1. definire gli obiettivi dell'alternanza in termini di performance, contesto e criteri
2. graduare gli obiettivi (livelli eqf: autonomia e responsabilità) in rapporto all'anno di studio (3°, 4° e 5°)
3. agganciare le prestazioni alle competenze del profilo in uscita (Linee Guida del Riordino) e verificare il grado di copertura di ciascuna competenza



scuole



scuole e aziende  
insieme

## Gli strumenti per le scuole - Il database per la progettazione dell'alternanza

### L'alternanza scuola lavoro in Lombardia

L'esperienza dell'alternanza scuola lavoro in Lombardia si inserisce in un ideale terreno di sviluppo in funzione delle numerose esperienze già realizzate dalle scuole sia rispetto alla collaborazione tra mondo della scuola e mondo del lavoro, sia rispetto alla diffusione di pratiche didattiche innovative, centrate sull'attività laboratoriale e formazione delle competenze.

L'Ufficio scolastico Regionale per la Lombardia ha puntato fin dall'avvio delle prime sperimentazioni, alla costruzione di un sistema per l'alternanza scuola lavoro al fine di ampliare e rendere stabili le relazioni con le imprese, facilitare la ricerca didattica, sperimentare e diffondere pratiche innovative.

[SCARICA IL DOSSIER: L'alternanza Scuola Lavoro](#)

#### AREA RISERVATA

[Hai dimenticato la password?](#)

[Accedi](#)



## Una ricerca sui rapporti tra scuola e territorio

### V.I.A.! Veneto in Alternanza

Fuori dall'Aula - azioni di sistema per l'alternanza scuola-lavoro

## Scheda compilata dal gruppo di lavoro sul tema: **individuazione partner su territorio**

Valore positivo	Criticità rilevate	Proposte di intervento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consapevolezza da parte degli studenti della realtà del mondo del lavoro;</li> <li>• Conoscenza del tessuto economico del territorio;</li> <li>• Sbocchi lavorativi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da un lato venire incontro alle <b>esigenze di studenti e famiglie</b> (valore orientativo), dall'altro individuare percorsi inerenti al corso di studi;</li> <li>• Rischio di <b>"intasare" le imprese</b> inviando studenti da più scuole nello stesso periodo;</li> <li>• Venire incontro alle famiglie in relazione alla collocazione vicino casa dell'azienda ospitante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flessibilità per i licei (dove la formazione prosegue all'università) e maggiore settorialità per tecnici e professionali;</li> <li>• <b>Coordinamento tra le scuole e gli enti della provincia</b> (CCIA, Confindustria, ...) diversificando il periodo;</li> <li>• Lasciare alle famiglie la libertà di scelta dell'azienda, purché collabori con la scuola, suggerendo l'azienda individuata.</li> </ul>

## Scheda compilata dal gruppo di lavoro sul tema: **individuazione partner su territorio**

Valore positivo	Criticità rilevate	Proposte di intervento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscenza realistica delle opportunità del territorio (caratteristiche delle aziende);</li> <li>• possibilità di trovare aziende che offrano esperienze coerenti con il percorso formativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficoltà di trovare aziende in territori periferici;</li> <li>• problemi di spostamento (trasporti) per gli studenti;</li> <li>• monte ore richiesto;</li> <li>• mobilità/flessibilità degli studenti;</li> <li>• selezione partner.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Convenzioni pluriennali</b> per fidelizzare le aziende;</li> <li>• Sensibilizzazione degli studenti alle <b>competenze richieste dal mondo del lavoro</b>;</li> <li>• Cercare incentivi per le aziende ospitanti.</li> </ul>

## Scheda compilata dal gruppo di lavoro sul tema: **la pianificazione**

Valore positivo	Criticità rilevate	Proposte di intervento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione ottimale di tempi di realizzazione del progetto;</li> <li>• Tenere sotto controllo la realizzazione del progetto;</li> <li>• Raggiungere gli obiettivi in modo efficace ed efficiente;</li> <li>• Definire <b>strumenti condivisi di valutazione</b>;</li> <li>• Coordinare l'attività progettuale del CdC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca autonomia del CdC nella progettazione dell'as-I;</li> <li>• Rischio di imporre dei percorsi, mentre dovrebbero essere solo indicazioni generali di realizzazione delle attività as-I ai CdC;</li> <li>• Difficoltà nella definizione degli obiettivi in termini di competenze chiare e soft skills;</li> <li>• <b>Valutazione delle competenze</b>;</li> <li>• Interventi invasivi delle famiglie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La pianificazione deve dare ai CdC indicazioni e fare proposte flessibili relative ai percorsi possibili da realizzare;</li> <li>• La pianificazione deve definire in modo chiaro con gli obiettivi descritti in termini di sviluppo delle soft skills e delle competenze chiave e di orientamento, in particolare per il liceo;</li> <li>• Formazione sull'as-I e sulla <b>didattica per competenze</b> dedicata a tutto il corpo docente.</li> </ul>