Pubblicata su *CNOS-FAP* (https://www.cnos-fap.it)

Work-based learning

Con l'espressione work-based learning si intendono raggruppare tutti gli interventi formativi che offrono ai partecipanti esperienze di lavoro [1] nella vita reale, differenti da quelle basate sulla formazione d'aula o realizzate in laboratori limitati alle sole esercitazioni. In tali attività formative, l'apprendimento [2] viene perseguito tramite la partecipazione alle attività lavorative che si svolgono entro un'organizzazione reale, rivolte ad una varietà di destinatari - giovani, studenti, disoccupati o occupati – sia in forma integrata entro i curricoli formativi sia in forma autonoma, con la presenza o meno di retribuzione. Cinque sono le modalità tipiche che adottano l'approccio espressione work-based learning:

- le attività formative ingrate nei curricoli connessi al diritto-dove di istruzione e formazione [3], che si distinguono a loro volta in alternanza formativa (è il caso del sistema IeFP), percorsi PCTO (sistema scolastico), percorsi realizzati in assetto di lavoro (impresa simulata e impresa formativa);
- le attività di apprendistato [4], un contratto [5] a causa mista in cui l'impresa [6] assume la responsabilità di fornire ai giovani una formazione reale ed attuale, mentre spetta all'organismo formativo il compito della formazione culturale integrativa;
- dispositivi formativi non curricolari che mirano a inserire nel mercato del lavoro [7] persone in condizione di difficoltà: giovani in situazione di dispersione, lavoratori disoccupati, inoccupati, persone in regime di cassa integrazione; tutti interventi che prevedono specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro [8] per l'erogazione di ammortizzatori sociali;
- percorsi di primo inserimento lavorativo – spesso chiamati *stage* [9] - o di aggiornamento professionale rivolti a personale dell'impresa sia con contratti a tempo indeterminato sia con contratti a termine o partita IVA.

Il fattore comune a tutte queste tipologie di formazione è il riconoscimento del valore formativo dell'esperienza di lavoro; varia però la definizione degli scopi perseguiti:

- la tendenza prevalente, soprattutto nel contesto italiano dove oltre il 90% del sistema economico è costituito da micro e piccole imprese, si concentra prioritariamente sulla formazione di abilità [10] pratiche che consentono al soggetto di svolgere compiti di livello operativo e routinario, e di acquisire una disciplina conforme all'etica del lavoro

convenzionale;
- accanto a questa, troviamo, specie nelle attività integrate nei curricoli formativi, l'obiettivo di fornire agli studenti opportunità in cui "applicare praticamente" i saperi teorici acquisiti nella formazione scolastica, senza alcun incremento significativo di tipo culturale;
- nelle versioni con un fondamento progettuale più solido, è prevista una partnership più intensa tra impresa ed organismo formativo, allo scopo di fornire all'allievo una formazione unitaria e compiuta, in grado di intervenire sulle tre dimensioni della cultura: professionale, civica e personale;
- le attività rivolte a soggetti in difficoltà nell'inserimento nel mercato del lavoro presentano una forte enfasi inclusiva, connessa alla considerazione del lavoro come la dimensione più rilevante in cui si esprime la socialità;
- la formazione iniziale e continua gestita dalle imprese presenta una varietà di approcci che vanno dai modelli meramente addestrativi fino a modelli più strategici che mirano a fornire ai collaboratori una cultura adatta alle sfide del cambio di paradigma economico: digitalizzazione, sostenibilità, responsabilità e pienezza.

Nelle imprese cresce la necessità di accedere ad una visione strategica della formazione associata alla ricerca di metodologie e tecniche di apprendimento più efficaci, iniziando dallo strumento dell'*affiancamento formativo* che risulta essere ancora oggi il più diffuso in ogni gruppo dimensionale, sia pure con una sensibile riduzione negli ultimi anni. Ciò è dovuto all'aumento delle sfide cui la formazione è tenuta a dare risposte efficaci, ed alla necessità di qualificare i lavoratori esperti ad un compito formativo più complesso. È richiesto pertanto un ampliamento delle competenze del personale esperto, integrando quelle tecniche con le competenze comunicative, relazionali e culturali; ciò per far sì che le figure adulte posseggano capacità di lettura e rielaborazione, da condividere in comune, sia delle innovazioni continue che riguardano le tecnologie ed i processi di lavoro sia degli imprevisti che non vanno considerati come "fastidi" ma segnali di possibili rischi da prevenire o di opportunità da riconoscere e valorizzare.

Bibliografia

Ciofs-Fp, *L'impresa formativa*, Franco Angeli, Milano, 2019.
Costa m., *Capacitare l'innovazione. La formatività dell'agire lavorativo*, FrancoAngeli, Milano, 2016.
European Commission, *Work Based learning in Europe: Practices and Policy Pointers*, Bruxelles, 2014, https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/io2_toolkit_wbl_practices... [11]. (ultimo accesso dicembre 2024).
Meister J.C. – K. Willyerd, *The 2020 Workplace. How Innovative Companies Attract, Develop, and Keep Tomorrow's Employees Today,* New York, Harpe, 2010.

Autore
Dario Eugenio Nicoli Docente di Sociologia economica, del lavoro e dell'organizzazione presso la facoltà di Scienze della formazione dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia.

URL di origine:https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/workbased-learning

Links
[1] https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/lavoro

[2] https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/apprendimento [3] https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/formazione [4] https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/apprendistato [5] https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/contratto [6] https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/impresa [7] https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/mercato-del-lavoro [8] https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/politiche-attive-del-lavoro [9] https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/stage [10] https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/abilita
[11] https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/io2_toolkit_wbl_practices_in_europe-en.pdf