



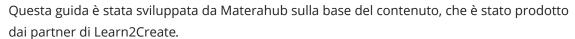
Learn2Create
- promuovere
l'apprendimento
basato sul lavoro
nelle industrie
culturali e creative
europee

105 La guida L2C all'apprendimento basato sul lavoro (WBL) per i datori di lavoro nelle industrie culturali e creative (ICC)

VERSIONE SINTETICA | 2021







Programma Erasmus+ - Partenariato strategico - 2018-1-PL01-KA202-050818

Progetto grafico e impaginazione: Katarzyna Baranek-Stachura

Questa guida è stata prodotta dal partenariato del progetto Learn2Create, composto da:



arteria foundation











Ulteriori informazioni sul progetto e sui partner di cui sopra sono disponibili su: www.learn2create.eu



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione e l'Agenzia Nazionale non possono essere ritenute responsabili dell'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

PUBBLICAZIONE GRATUITA





INDICE

INTRODUZ	IONE	4
CAPITOLO	1 WBL nel settore creativo e culturale: benefici e opportunità per i datori di lavoro	5
BE	NEFIT #1 Reclutamento e percorso di competenze orientato al lavoro	6
BE	NEFIT #2 crescita e autonomia nella formazione e nel lavoro	7
BE	NEFIT #3 nuove idee e modi di pensare	8
CAPITOLO	2 Come pianificare un'esperienza di Work Based Leaning	9
CAPITOLO	3 Abbinare la missione e la visione dei datori di lavoro ai discenti	12
CAPITOLO	4 Strutturare un programma WBL di successo	17
1.	ASSUNZIONE, PAGAMENTO E DURATA	18
2.	INDUZIONE	19
3.	TRATTAMENTO	19
4.	SUPERVISIONE	20
5.	RIFERIMENTO E FEEBACK	20
CAPITOLO	5 Monitoraggio e valutazione delle esperienze WBL	21
5.1	Monitoraggio dell'esperienza	21
5.2	Valutazione	22
5.3	Riconoscimento dell'apprendimento precedente (RPL)	23





INTRODUZIONE

learn2 create Promoting Work-based Learning in Europe's CCI

I capitoli seguenti sono una breve presentazione e sintesi dell'intera guida che vi invitiamo a scaricare dal portale del progetto Learn2Create. La guida è destinata principalmente ai datori di lavoro di micro imprese – PMI e liberi professionisti delle industrie culturali e creative che vorrebbero impegnarsi attivamente nell'apprendimento basato sul lavoro (Work Based Learning) e anche per tutti coloro che sono interessati al tema. Si tratta di una guida pratica che fornisce informazioni di base, riguardanti l'integrazione dell'apprendimento basato sul lavoro nelle aziende Culturali e Creative (ICC). L'apprendimento basato sul lavoro è una strategia educativa che fornisce agli studenti un'autentica esperienza professionale che si svolge in un ambiente di lavoro reale.

La guida fornisce ai datori di lavoro informazioni sui concetti generali del WBL; perché WBL è rilevante per il settore creativo e culturale; e supporto per sfruttare i benefici e le opportunità del WBL nelle ICC; come pianificare un WBL di successo nelle ICC (dalla teoria alla pratica) e infine le migliori pratiche del settore. La guida è stata sviluppata come output intellettuale del progetto internazionale "Learn 2 Create - promoting Work-based Learning in Europe's Cultural and Creative Industries", implementato attraverso il programma ERASMUS+ con un partenariato rappresentate l'Italia, la Polonia, Grecia, Spagna, Slovacchia e Regno Unito.

Nota

Ci sono alcuni termini come apprendista o discente che sono usati spesso o esclusivamente in contesti WBL per descrivere il discente - dato che lo stage e l'apprendistato (formale o informale) avviene invariabilmente sul posto di lavoro. Tuttavia, entrambi i termini possono a volte avere significati molto specifici nella traduzione tra i vari paesi e possono anche essere abbastanza specifici o strettamente definiti nei sistemi VET dei diversi paesi. Il nostro progetto L2C e questa Guida si rivolge a qualsiasi tipo di persona che impara o viene formata sul posto di lavoro nelle industrie culturali e creative.

Pertanto, in tutto questo documento usiamo il termine ,discente' per descrivere la persona che sta intraprendendo l'esperienza WBL con la vostra azienda o in generale sul posto di lavoro. In questo contesto, il nostro uso del termine ,discente' è usato per descrivere chiunque possa essere descritto come studente, tirocinante, apprendista o discente nella vostra organizzazione".







CAPITOLO 1

WBL nel settore creativo e culturale: benefici e opportunità per i datori di lavoro

Il progetto Erasmus plus Learn2Create si è interrogato sul valore del WBL all'interno delle aziende del settore Culturale e Creativo che - per la loro natura di piccola e media impresa - sembrano fare più fatica ad immaginarsi come azienda ospitante, ma che per storia e tradizione sono quelle che meglio di altre hanno fatto del WBL il loro strumento di formazione per eccellenza . Il luogo di lavoro rappresenta infatti un ambiente privilegiato per l'apprendimento; le esperienze lavorative ci permettono di crescere sia dal punto di vista professionale che personale attraverso l'acquisizione di competenze tecniche e trasversali spendibili a livello professionale ma anche nella vita di tutti i giorni.

Il capitolo 1 della guida offre una panoramica dei benefici del WBL focalizzando l'attenzione sui benefici per le aziende, che possiamo così semplificare:

- 1 azioni di reclutamento e competenze orientate al lavoro
- 2 crescita e autonomia nella formazione e nel lavoro
- 3 nuove idee e modi di pensare

Il WBL può essere considerato come una delle strategie più efficaci per colmare quel divario tra scuola e lavoro, specialmente per le industrie culturali e creative, fornendo una risposta concreta al problema del match delle competenze e garantendo la disponibilità di lavoratori qualificati attraverso l'investimento nella futura forza lavoro.







BENEFIT #1RECLUTAMENTO E PERCORSO DI COMPETENZE ORIENTATO AL LAVORO

Il WBL ha un impatto benefico sul processo di selezione: permette ai datori di lavoro di reclutare i migliori talenti, riducendo così i costi del processo di selezione da attuare all'esterno e quelli relativi all'adattamento all'interno dell'azienda. È importante e soprattutto vantaggioso, che l'azienda sia parte attiva del processo di creazione e progettazione del percorso formativo (attraverso il tutor aziendale), per sfruttare al meglio il tempo di lavoro e di studio.

Il progetto L2C nella sua piattaforma di formazione offre una serie di strumenti utili per le aziende che desiderano avviare stage. In particolare, il Training Design Canvas, strumento di riflessione progettato da Materahub per aiutare insegnanti, formatori, coach e mentori ad incorporare le competenze imprenditoriali EntreComp nella progettazione dei loro interventi di apprendimento. Il modulo 3, invece, offre idee per un'intervista mirata e funzionale².



¹ fper approfondire si veda il modulo 1 - Learn2Create platform e Learn2Create - Design, test and validate a WBL programme in EU CCls





BENEFIT #2CRESCITA E AUTONOMIA NELLA FORMAZIONE E NEL LAVORO

La maggior parte degli studi europei mostra che il WBL ha un impatto significativo sulla crescita e la produttività: il WBL può aumentare la forza lavoro e quindi fornire una maggiore efficacia in termini di tempo su un compito specifico. La presenza di un discente forma anche tutte le altre persone dell'azienda e arricchisce le capacità di gestione degli stagisti e delle stagiste; il WBL favorisce un processo di autonomia educativa e lavorativa per il discente che diventa consapevole del suo percorso e del suo ruolo professionale.

Il progetto L2C crede e ha evidenziato nel suoi report che l'apprendimento sul lavoro in aziende come le industrie culturali e creative favorisce un approccio imprenditoriale più che in altri contesti. Tra i vari strumenti realizzati dalla partnership e scaricabili dalla piattaforma, il Working Diary è pensato proprio per facilitare questo processo di consapevolezza del discente, che inserisce nella sua scheda quotidiana non solo quello che ha fatto ma anche come intende fare e soprattutto quali competenze ha/deve avere per realizzare un determinato compito assegnato.







BENEFIT #3NUOVE IDEE E MODI DI PENSARE

C'è poi un tema centrale per le Industrie Culturali e Creative: i prodotti delle aziende di questo tipo (soprattutto quelle del settore "Arte", ma non meno per le altre) si basano su buone IDEE. In queste realtà lavorative, l'aumento del capitale umano in azienda si traduce non solo in un aumento della produzione in termini di prodotti e servizi possibili, ma anche - e soprattutto - in un aumento del numero di idee che circolano nelle aziende e che riflettono gli interessi e i bisogni della prossima generazione, di clienti e consumatori. La chiave è trovare uno spazio per condividere le idee.



² Attività pratica M3.T2.A2

³ si veda Modulo 3 - Attività pratica - Diario di lavoro





CAPITOLO 2

Come pianificare un'esperienza di Work Based Leaning

L'importanza di pianificare l'esperienza di apprendimento in anticipo diventa facilmente comprensibile quando prendiamo in considerazione i diversi benefici che possono essere ottenuti attraverso l'apprendimento basato sul lavoro:

- Esperienze intellettuali
- Consapevolezza della carriera e opportunità di sviluppo della stessa (es. la conoscenza e le abilità pratiche richieste per entrare in un nuovo campo, la conoscenza dei bisogni e delle aspettative di un'azienda)
- Opportunità di miglioramento delle competenze professionali
- Opportunità di miglioramento delle competenze soft e trasferibili
- Esperienze sociali e di networking
- Conoscenza del mercato del lavoro in generale

Uno dei fondamenti dell'apprendimento basato sul lavoro è imparare facendo e l'apprendimento esperienziale in un ambiente di apprendimento attivo, ai tirocinanti dovrebbero essere offerte situazioni di vita reale e scenari da osservare e a cui rispondere. Datori di lavoro, mentori e tirocinanti nel settore dell'istruzione e della formazione professionale (VET) dovrebbero lavorare come una squadra e stabilire obiettivi comuni.

Le aziende che mirano a strutturare un'esperienza di apprendimento basato sul lavoro reciprocamente vantaggiosa, possono usare diversi consigli e strumenti che potrebbero aiutarli in questo processo.







Valutare ciò che il discente già conosce ponendo lo studente al centro:

L'apprendimento personalizzato (apprendimento flessibile che si adatta al bisogno di ogni singolo studente), è considerato un approccio utile. Ecco perché una valutazione iniziale è necessaria e utile.

Assegnare tutor che possano fornire l'aiuto di cui il discente ha bisogno e che merita:

Il mentore è una persona centrale nel processo di Work-based Learning. Alcune delle caratteristiche essenziali di un mentore sono le seguenti:

- Conoscenza aggiornata del settore
- Esperienza pratica sul campo
- Conoscenze pedagogiche, preferibilmente per quanto riguarda l'insegnamento agli adulti
- Avere motivazione ed essere disposti a impegnarsi

Impostare i risultati dell'apprendimento: I risultati dell'apprendimento dovrebbero descrivere in dettaglio:

- ciò che l'allievo conosce, capisce ed è in grado di realizzare alla fine dell'esperienza di apprendimento;
- quali competenze è in grado di utilizzare come risultato dell'apprendimento, intendendo
 per competenza la "capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali
 e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale".







Preparare diversi documenti che guideranno l'allievo e registreranno il processo e i progressi: Quali il Piano di apprendimento personalizzato, l'Accordo di formazione individuale e il Piano di formazione. Questi documenti stabiliscono le responsabilità e i doveri in modo specifico e organizzato e rendono più facile documentare il processo e i progressi fatti dal discente. Altri strumenti utili sono i diari per la valutazione formativa. Esso specifica, per un particolare discente, quali risultati dell'apprendimento e quali unità dovrebbero essere raggiunti insieme ai punti ECVET associati.

Networking e apprendimento tra pari: Infine, è importante ricordare che un'esperienza di Work-based Learning dovrebbe essere un'esperienza socialel tirocinanti traggono il massimo beneficio quando hanno l'opportunità di condividere le loro conoscenze, abilità ed esperienze con gli altri, lavorare con gli altri e ricevere feedback da altre persone oltre che dal loro mentore.







CAPITOLO 3

Abbinare la missione e la visione dei datori di lavoro ai discenti

Gli imprenditori operano e sviluppano le loro imprese formulando la visione e la missione delle loro organizzazioni. La visione e soprattutto la missione di una grande istituzione culturale che riceve sovvenzioni ministeriali o del governo locale deve essere completamente diversa da quella di un'impresa individuale che opera nel campo del design grafico o della musica. Anche le visioni e le missioni delle ONG sono diverse. Di conseguenza, anche le loro esigenze legate all'impiego di uno discente/tirocinante o di un volontario sono molto diverse. Pertanto, in questo capitolo proponiamo di categorizzare le questioni in base alle dimensioni, al tipo e alla natura dell'entità.

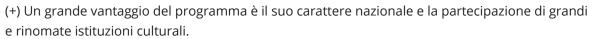
Esperienze di Work-Based Learning in istituzioni culturali

In generale, le istituzioni culturali includono grandi entità finanziate dai bilanci statali o locali di vari livelli. Sono le istituzioni più attraenti dal punto di vista del discente/praticante. Sono riconoscibili, hanno una reputazione e spesso una lunga storia. L'esperienze WBL presso una tale organizzazione è prestigiosa e può dare impulso alla propria carriera professionale. Inoltre, le università e i college raccomandano molto spesso queste istituzioni per le esperienze WBL degli studenti e collaborano con loro.

Per anni, la Polonia ha avuto il più grande programma di esperienze WBLnelle istituzioni culturali gestito dal Centro Nazionale della Cultura chiamato "Esperienze WBL nelle istituzioni culturali"!







- (-) I suoi punti deboli sono: la mancanza di remunerazione per esperienze WBL e le condizioni di esperienze WBL non definite per i potenziali partecipanti
- (-) È solo durante il colloquio che il candidato scopre cosa ci si aspetta veramente da lui e cosa farà.

L'abilità più essenziale è quella di preparare un CV interessante e accurato, che dia l'opportunità di presentare le proprie competenze reali, l'esperienza e la portata degli interessi professionali. In seguito, durante la propria vita professionale, è cruciale sviluppare le qualità indicate di seguito. Molte di esse possono essere acquisite durante il WBL.

Qualità da menzionare in un CV che sono apprezzate da reclutatori e datori di lavoro:

- 1. Creatività
- 2. Affidabilità
- 3. Atteggiamento positivo
- 4. Forte motivazione al lavoro
- 5. Capacità di lavorare in gruppo
- 7. Resistenza allo stress
- 8. Flessibilità (adattabilità)
- 9. Autosufficienza
- 10. Etica del lavoro
- 11. La capacità di prendere decisioni
- 12. Fiducia in se stessi







Tirocini/esperienze WBL in ONG Il settore si basa su fondi provenienti da sovvenzioni e progetti concessi per lo svolgimento di attività specifiche.

Le ONG possono fornire un ambiente completamente diverso per un discente/tirocinante. Nelle loro operazioni di solito si basano su fondi provenienti da sovvenzioni e progetti donati per lo svolgimento di attività specifiche. Questo crea molte opportunità di volontariato in campi come l'organizzazione di concerti ed eventi, ma anche in tutte le altre attività creative dell'organizzazione.

- (+) opportunità per i giovanissimi meno di 18 anni
- (+) opportunità per persone senza istruzione formale in una disciplina artistica
- (+) il volontariato nelle ONG aumenta il valore del CV nella vita professionale molti datori di lavoro apprezzano molto questa esperienza
- (+) le maggiori opportunità per WBL la possibilità di sviluppare una vasta gamma di competenze trasversali
- (+) ambiente amichevole varie forme di mentoring peer to peer sono comuni
- (-) la forma più comune è il lavoro volontario e gli esperienze WBLpagati sono molto rari
- (-) se sono pagati, i tassi di retribuzione sono molto bassi
- (-) molto spesso devi fare tutto, dalle pulizie al web design e alla codifica.

le competenze più desiderate sono:

- capacità di creare contenuti nei media digitali
- storytelling, creazione ed elaborazione di foto, film, competenze relative alle basi del design grafico,
- competenze sociali e di comunicazione, conoscenze e competenze di base relative all'organizzazione di eventi, lavoro di squadra





Tirocini e esperienze WBL nelle imprese creative

La città di Cracovia (che insieme al Voivodato della Piccola Polonia è la seconda regione con la più alta percentuale di aziende e organizzazioni del settore culturale in Polonia) insieme alla Jagiellonian University ha condotto uno studio intitolato "Competency Report" per segmenti selezionati dell'industria creativa a Cracovia. Presentiamo i risultati principali dello studio nel contesto dell'argomento del nostro capitolo, cioè "Abbinare i tirocinanti con le missioni e le visioni dei datori di lavoro".



Le cinque competenze più importanti indicate dai datori di lavoro del settore creativo trattato nel suo insieme sono: cooperazione, impegno, integrità, inglese, apprendimento

Coinvolgimento

Le competenze soft più importanti identificate dai datori di lavoro ora e in futuro: cooperazione, impegno, apprendimento, capacità di analisi, garanzia di qualità, iniziativa, adattamento, innovazione

Elenco delle competenze/requisiti che sono cruciali per l'avanzamento di carriera:

Volontà di sviluppare Diligenza

Esperienza Impegno per la qualità

InnovazioneOnestàIngleseImparareComunicativitàCooperazione

Uso di pacchetti grafici Capacità analitiche

Resistenza alle critiche Conoscenza degli strumenti Coraggio Comprensione del settore

Apertura

Creatività









Come si può vedere dagli esempi e dagli studi menzionati sopra, il settore culturale e creativo è molto vario. Di conseguenza, è impossibile proporre una soluzione unica per abbinare i tirocinanti e le missioni e le visioni dei datori di lavoro. Tuttavia, è possibile indicare alcune qualità generali e predisposizioni che ogni datore di lavoro si aspetta.

- 1. Educazione formale o informale relativa al posto di lavoro mentre le istituzioni culturali richiedono un'educazione formale e il più alto livello possibile, le ONG e i datori di lavoro privati danno più importanza alle competenze e alle predisposizioni.
- 2. L' esperienza lavorativa precedente non è necessaria si può imparare la maggior parte delle cose necessarie mentre si fa WBL.
- 3. Ciò che è anche molto importante sono le soft skills la motivazione al lavoro, la comunicazione e la capacità di imparare.
- 4. Nel mercato del lavoro di oggi è impossibile funzionare senza competenze digitali, specialmente nelle industrie creative e culturali.







CAPITOLO 4 Strutturare un programma WBL di successo

Questo capitolo aiuta i datori di lavoro a identificare una metodologia strutturata per pianificare, assicurare la qualità e valutare i tirocini WBL prima, durante e dopo il loro completamento. Questo passo aiuta anche a identificare l'importanza di stabilire accordi di apprendimento, quadri comuni e chiari risultati di apprendimento per tutte le parti coinvolte nel WBL.

Questi sono i 5 passi per strutturare un programma WBL di successo:

- Reclutamento e pagamento
- Induzione
- Trattamento
- Supervisione
- Riferimento e feedback







1. ASSUNZIONE, PAGAMENTO E DURATA

- Il reclutamento dovrebbe essere condotto in modo aperto e rigoroso per permettere un accesso giusto ed equo agli esperienze WBLdisponibili.
- Un'organizzazione dovrebbe pagare a chi intraprende un tirocinio il salario minimo nazionale.
 Quando si prendono decisioni su quanto pagare gli stagisti, è essenziale aderire alla legislazione pertinente in ogni momento.
- L'annuncio di lavoro dovrebbe dare una chiara indicazione della durata dello esperienze WBLe, al colloquio, al discente dovrebbe essere detto onestamente se c'è una reale possibilità di ottenere un contratto a tempo pieno.

Principio 1: Fornire un quadro chiaro per la garanzia della qualità dell'esperienza WBL a livello di sistema, di fornitore e di azienda assicurando un feedback sistematico







2. INDUZIONE

- Gli stagisti dovrebbero ricevere un'adeguata introduzione all'organizzazione in cui entrano per permettere loro di integrarsi completamente. Sia che entri in una grande organizzazione o in una PMI, uno discente che entra nel mercato del lavoro può trovare il posto di lavoro intimidatorio.
- È importante presentare un discente al personale e ai valori dell'organizzazione per aiutarlo a integrarsi nella squadra e permettergli di fare il primo passo.

Principio 2: Assicurare che il contenuto dei programmi di IFP risponda alle mutevoli necessità di competenze nelle aziende e nella società

3. TRATTAMENTO

- Durante il loro tempo con un'organizzazione gli stagisti dovrebbero essere trattati esattamente con lo stesso grado di professionalità e dovere di cura dei dipendenti regolari. Non dovrebbero essere visti come "visitatori" dell'organizzazione, o assegnati automaticamente a compiti di routine che non fanno uso delle loro capacità.
- Le organizzazioni dovrebbero fare qualche concessione per gli stagisti che, occasionalmente, partecipano ai colloqui di lavoro o completano i requisiti di studio.

Principio 3: Promuovere la fiducia e il rispetto reciproci attraverso una cooperazione regolare tra i partner dell'esperienza WBL





4. SUPERVISIONE

- Le organizzazioni dovrebbero assicurarsi che ci sia una persona dedicata (o più persone) che ha tempo riservato nel loro programma di lavoro per supervisionare il discente e condurre regolari revisioni delle prestazioni.
- Questa persona dovrebbe fornire un feedback continuo al discente, essere il suo avvocato e mentore durante il periodo di stage, e condurre una revisione formale delle prestazioni per valutare il successo del suo tempo con l'organizzazione.

Principio 4: Assicurare una valutazione equa, valida e autentica dei risultati dell'apprendimento

5. RIFERIMENTO E FEEBACK

- Al termine dello stage, le organizzazioni dovrebbero fornire agli stagisti una lettera di referenze che descriva in dettaglio il lavoro che hanno intrapreso, le competenze e l'esperienza acquisita, e il contenuto della valutazione formale delle prestazioni condotta alla fine dello stage.
- Agli stagisti dovrebbe anche essere offerta l'opportunità di dare un feedback sulla loro esperienza in un colloquio di uscita, dando all'organizzazione l'opportunità di riflettere sulle proprie prestazioni nella fornitura di stage.

Principio 5: Sostenere lo sviluppo professionale continuo dei formatori in azienda e migliorare le loro condizioni di lavoro

Come datore di lavoro, dovete essere consapevoli che gli stagisti forniscono un servizio utile alla vostra azienda. Pertanto, la vostra responsabilità è di assicurare che il discente sia:

- trattati con rispetto in ogni momento
- sostenuti e formati adeguatamente per i compiti che sono chiamati a svolgere
- dare il maggior accesso possibile alle opportunità di apprendimento e di sviluppo.





CAPITOLO 5

Monitoraggio e valutazione delle esperienze WBL



Il monitoraggio e la valutazione delle esperienze di apprendimento basate sul lavoro sono elementi operativi per i manager sia dello sviluppo delle risorse umane dell'azienda e/o del fornitore di formazione.

Mentre il monitoraggio è una buona pratica generale che dovrebbe essere effettuata in qualsiasi impostazione per il WBL, da un mentoring uno a uno a un programma di capacità di formazione a lungo termine, la valutazione è ampiamente intesa per essere effettuata quando ci sono qualifiche formali collegate all'esperienza WBL, come un apprendista o diversi livelli di ciò che è chiamato in alcuni paesi dell'UE "formazione VET doppia".

5.1 MONITORAGGIO DELL'ESPERIENZA

Il tuo obiettivo è quello di descrivere e in alcuni casi documentare il processo e i progressi fatti durante il viaggio sul posto di lavoro. Questo inizia quasi sempre descrivendo il punto iniziale del viaggio, questo è fatto dalla valutazione iniziale dei bisogni, interviste preliminari e qualche volta il suo incorporato nel processo di creazione di un piano di formazione personale.

Come regola generale, dovete avere un piano di monitoraggio che dipenderà dagli scopi e dagli obiettivi del monitoraggio stesso.

Questo piano di monitoraggio dovrebbe dichiarare almeno i seguenti accordi tra il formatore e l'organizzazione che esegue il monitoraggio (o il fornitore di apprendimento o il datore di lavoro):

- Strumenti e tecniche: Cosa useremo nel processo di monitoraggio
- Con quale frequenza raccogliere i dati e mostrare i risultati: Un'agenda concordata





5.2 VALUTAZIONE



La valutazione è uno dei modi in cui viene assicurata la qualità dell'apprendimento basato sul lavoro. Se l'apprendimento basato sul lavoro viene valutato o meno, come viene valutato, chi lo valuta e quanto spesso viene valutato avrà un impatto sul costo dei programmi di apprendimento basato sul lavoro, e quindi diventa una questione di finanziamento oltre che di qualità.

Chi ha l'autorità di valutare e certificare l'apprendimento è centrale per la governance dei programmi di apprendimento basato sul lavoro.

Allo stesso tempo la valutazione ha uno scopo pedagogico:

Gli studenti hanno imparato ciò che volevate che imparassero?

Con questi 2 elementi in mente, il terzo pilastro per il processo di valutazione è il suo attaccamento a un curriculum specifico

C'è una gamma di metodi di valutazione che possono essere utilizzati.

È stato dimostrato che l'autovalutazione migliora i risultati se è usata in modo coerente. Incoraggia l'abitudine riflessiva della mente essenziale per il miglioramento; assicura che gli studenti si assumano la responsabilità del proprio apprendimento; focalizza l'attenzione sui criteri per il successo e aumenta lo sforzo e la persistenza.

Anche se l'autovalutazione non è sufficiente da sola, può fornire un prezioso supplemento alle prove di apprendimento. Chiedere agli studenti di auto-valutarsi fornendo loro auto criteri di valutazione o aiutarli a sviluppare i propri.

Laddove appropriato, la valutazione tra pari ha un impatto sull'autovalutazione permettendo agli individui di diventare autocritici e valutativi. Gli allievi possono generare piani d'azione personali che sono seguiti prima di valutazione. Lo studente deve "raccogliere" prove separate per la valutazione - le prove cadono naturalmente dalle attività intraprese.







La ricerca ha dimostrato che usare una varietà di metodi di valutazione migliora i risultati.

La strategia più generalizzata per la valutazione dell'apprendimento basato sul lavoro nelle industrie creative e culturali è la valutazione basata sull'evidenza.

- Questo è dovuto a due fattori principali:
- Le industrie creative e culturali sono per lo più basate sul portfolio in termini di accesso al collocamento e all'ingresso nell'industria. Creare e usare questo portfolio come prova per la valutazione è la strategia più efficiente.
- Le industrie creative e culturali si caratterizzano per i risultati e gli esiti "hands on". Il valore che creano si basa su artefatti ed esperienze.

5.3 RICONOSCIMENTO DELL'APPRENDIMENTO PRECEDENTE (RPL)

Il riconoscimento dell'apprendimento precedente (RPL) riconosce il contributo che l'esperienza precedente di una persona potrebbe dare ad una qualifica. Come parte della valutazione iniziale di ogni allievo, qualsiasi opportunità di RPL sarà identificata dal valutatore pertinente.

Le richieste di credito per le unità tramite RPL saranno considerate in casi individuali. Si noti che il processo RPL si riferisce alla produzione di prove a fronte di TUTTI i requisiti di una particolare unità - non è possibile rivendicare il "raggiungimento di crediti parziali" per un'unità attraverso RPL.



