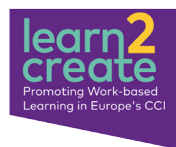


LEARN to Create

promuovere l'Apprendimento basato sul
Lavoro nelle Industrie Culturali
e Creative Europee



Sviluppato da ARTeria Foundation Creato e curato da **Anna Ochmann** e **Izabela Piotrowska-Grosse**
(ARTeria Foundation)

Progetto grafico e impaginazione: **Katarzyna Baranek-Stachura** (Graphic Studio Pracownia)



Pubblicato da **Fundacja ARTeria**



www.fundacja-arteria.org
ISBN: 978-83-955963-0-8

Questa relazione è stata realizzata dal consorzio del progetto Learn2Create, formato da:



SOMMARIO

1.	Introduzione	3
2.	Presentazione del processo di ricerca	6
3.	Caratteristiche dei settori culturali e creativi	8
4.	`Apprendimento basato sul lavoro' nei settori culturali e creativi	10
5.	Caratteristiche dell' `Apprendimento basato sul lavoro'	12
5.1	Fattori di successo	12
5.2	Ostacoli	14
5.3	Strategie e approcci efficaci	16
6.	Strumenti per un processo efficace di apprendimento basato sul lavoro	18
7.	Apprendimento peer-to-peer (tra pari) nell'apprendimento basato sul lavoro	20
8.	Conclusioni	22

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette solo le opinioni dell'autore, e la Commissione non potrà essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso possa essere fatto delle informazioni ivi contenute.



Pubblicazione gratuita

Zabrze 2019



1. INTRODUZIONE

„Learn to Create - promuovere l'Apprendimento basato sul Lavoro nelle Industrie Culturali e Creative Europee” è una partnership internazionale, il cui obiettivo è creare e testare un nuovo modo di lavorare per coach e tutor che supportano gli artisti nel processo di apprendimento basato sul lavoro nei settori culturali e creativi europei, facilitando così l'occupazione, una migliore efficienza di tali settori e un incremento della competitività economica. La partnership LEARN2CREATE è composta da: Materahub (Italia), Rinova Limited (Regno Unito), Dimitra Education & Consulting (Grecia), Regionalna Rozvojova Agentura Senec-Pezinok (Slovacchia), Innogate to Europe (Spagna) e Fundacja ARTeria (Polonia) - il leader del progetto. Queste organizzazioni, nell'ambito delle attività del progetto, mettono in contatto fra loro specialisti ed esperti nei settori culturali e creativi, istituti di istruzione e organizzazioni con esperienza nella creazione e nello sviluppo di metodi innovativi per l'apprendimento basato sul lavoro. La presente relazione funge da riepilogo per la prima fase del progetto, che costituirà la base per ulteriori attività, e l'obiettivo della relazione è, da un lato, comprendere meglio la specificità dei settori culturali e creativi in tutti i paesi del partenariato e, dall'altro, definire il punto di partenza (concetto metodologico) per la modellizzazione di programmi di supporto per insegnanti, coach e tutor professionali (programmi adattati alle esigenze di quei settori, tenendo conto delle esigenze specifiche di ciascuno dei paesi). Un altro importante obiettivo del progetto è quello di aumentare la consapevolezza degli imprenditori dei settori creativi e culturali sull'importanza dell'apprendimento basato sul lavoro e aiutare i partner a raggiungere la cooperazione tra tutti i potenziali partecipanti a questo processo. Le interviste e le indagini condotte prima del progetto hanno dimostrato chiaramente quanto sia importante comprendere le esigenze e le aspettative reciproche.

Il concetto di „apprendimento basato sul lavoro” nei settori creativi e culturali viene interpretato in modo simile in tutti i paesi del partenariato L2C. In breve, è una strategia educativa che offre agli studenti un'esperienza professionale autentica che si svolge in un ambiente di lavoro reale. Sulla base di ricerche documentali, sondaggi e interviste è stato possibile definire esiti comuni, indicare caratteristiche comuni del processo e, cosa altrettanto importante, è stato possibile definire le differenze e problematiche che si presentano nei paesi partner. Vale anche la pena ricordare che gli autori delle relazioni nazionali hanno cercato di trovare e indicare buone pratiche, che possono sicuramente diventare un'ispirazione per lo sviluppo di questo metodo.

In **Polonia** il concetto di „apprendimento basato sul lavoro” sta diventando sempre più popolare di anno in anno. In molte aziende, in particolare quelle dei settori culturali o creativi, tuttavia, viene implementato in modo intuitivo senza molta consapevolezza riguardo alla metodologia. Pertanto, l'„apprendimento basato sul lavoro” non è uno strumento ampiamente utilizzato a sostegno degli artisti. Ciò significa che non viene percepito come uno strumento popolare nell'accezione della sua implementazione cosciente, e spesso non viene nemmeno riconosciuto, quando viene utilizzato. Come è stato sottolineato dalla relazione polacca, le azioni e le attività che potrebbero essere definite come „apprendimento basato sul lavoro” vengono intraprese sempre più di frequente. Una situazione simile può essere osservata in **Slovacchia**. Da un lato non esiste alcuna definizione precisa di apprendimento basato sul lavoro e dalla ricerca condotta ai fini di questo studio sembra che l'apprendimento basato sul lavoro come concetto non esista in Slovacchia. D'altra parte, tutte le persone che hanno preso parte alla ricerca affermano che si tratta di uno strumento necessario per l'integrazione dei giovani artisti nel mercato del lavoro. In **Slovacchia** la pratica dell'apprendimento basato sul lavoro appare comunemente nelle seguenti forme: tirocinio, „residenza artistica”, impresa scolastica - ma non tutte queste forme vengono adottate regolarmente e con lo stesso livello di coinvolgimento. In **Grecia** la situazione della pratica dell'apprendimento basato sul lavoro è migliorata negli ultimi due anni, anche se, come mostrano

dati recenti, i datori di lavoro sono ancora riluttanti ad accettare tirocinanti. In **Spagna** l'interesse per l'apprendimento basato sul lavoro ha iniziato a crescere nel 2012 insieme alla creazione e all'attuazione delle basi del cosiddetto sistema duale attraverso contratti di tirocinio e formazione. Da allora sono state introdotte una serie di regolamentazioni per rafforzare le connessioni tra imprese e insegnanti professionali. In Italia la recente riforma del sistema educativo si è concentrata principalmente sulla promozione dell'apprendimento basato sul lavoro per l'istruzione secondaria. La riforma è stata parzialmente modificata a causa del nuovo governo. L'approccio più consapevole riguardo l'apprendimento basato sul lavoro è quello del **Regno Unito**, dove già a livello di politiche locali, è stato appurato che il sistema educativo non prepara in maniera adeguata gli studenti alle esigenze dei datori di lavoro e dell'economia. Le scuole hanno quindi adottato riforme il cui obiettivo è quello di aumentare il coinvolgimento dei datori di lavoro nell'istruzione e l'aumentare le possibilità degli studenti di acquisire esperienza sul posto di lavoro. Negli ultimi dieci anni il sistema con cui viene impartita l'istruzione professionale è stato notevolmente ristrutturato e negli ultimi due anni è stato introdotto un quadro completamente nuovo per gli apprendistati nel campo dell'istruzione professionale.

In **Polonia**, l'anno scolastico 2017/18 è stato il primo ad introdurre un nuovo sistema d'istruzione, dopo che la legge del 14 dicembre 2016 è entrata in vigore. Le principali disposizioni della riforma sono state l'abolizione delle scuole medie (gimnazjum) e il ritorno ad una scuola elementare della durata di 8 anni, nonché la modifica del sistema in vigore nelle scuole professionali attraverso la sostituzione delle scuole professionali di base con scuole commerciali. Vi erano circa 1504 scuole professionali di 1° grado che istruivano 155.800 studenti, mentre vi sono circa 1000 scuole e istituzioni artistiche che istruiscono quasi 100.000 studenti. Tuttavia, nelle scuole secondarie artistiche l'apprendimento basato sul lavoro è praticamente inesistente. Esso avviene sotto forma di tirocinio o apprendistato (organizzato in maniera poco omogenea, a volte ottima, a volte sca-



dente) solo nel corso dell'istruzione terziaria. In confronto, l'apprendimento basato sul lavoro formalizzato, che è la forma più popolare di apprendimento basato sul lavoro in Grecia, viene ampiamente utilizzato negli istituti professionali post-istruzione scolastica (istituti pubblici o privati), che permettono di partecipare a stage di sei mesi prima degli esami di certificazione (viene anche utilizzato nelle scuole che operano sotto la supervisione del Ministero del Turismo e del Ministero dell'Agricoltura, che offrono programmi con elementi incentrati sull'apprendimento basato sul lavoro, che non vengono formalmente considerati come tirocini).

Le riforme del sistema educativo introdotte negli ultimi anni in praticamente tutti i paesi che partecipano al partenariato L2C suscitano scetticismi e timori. Questi timori sono legati principalmente ai seguenti quesiti: questi processi sono adeguati rispetto alle esigenze specifiche dei settori culturali e creativi? La nozione di „apprendimento basato sul lavoro”, sebbene venga implementata con sempre maggiore consapevolezza e coinvolgimento in altri settori, è utile nell'ambito dei settori creativi e culturali? Quali sono i bisogni e le competenze di base dei formatori, dei tutor o degli insegnanti professionali in questo ambito? Possono gli strumenti, le strategie, le pratiche finora utilizzate essere le stesse in tutti i paesi del partenariato L2C per un efficace processo di apprendimento basato sul lavoro, e rispondere alle esigenze dei settori creativi e culturali? Gli autori di questa relazione hanno cercato di rispondere a questi quesiti. La presente relazione è una sintesi delle informazioni contenute nelle relazioni stilate dai paesi appartenenti al partenariato L2C. Per saperne di più sulle informazioni raccolte dai partner L2C è bene leggere in dettaglio le relazioni nazionali.

Per concludere, i settori creativi e culturali affrontano sfide estreme connesse all'attuazione della strategia di apprendimento basato sul lavoro nella pratica educativa. Questa relazione tenta di definire queste sfide.

2. PRESENTAZIONE DEL PROCESSO DI RICERCA

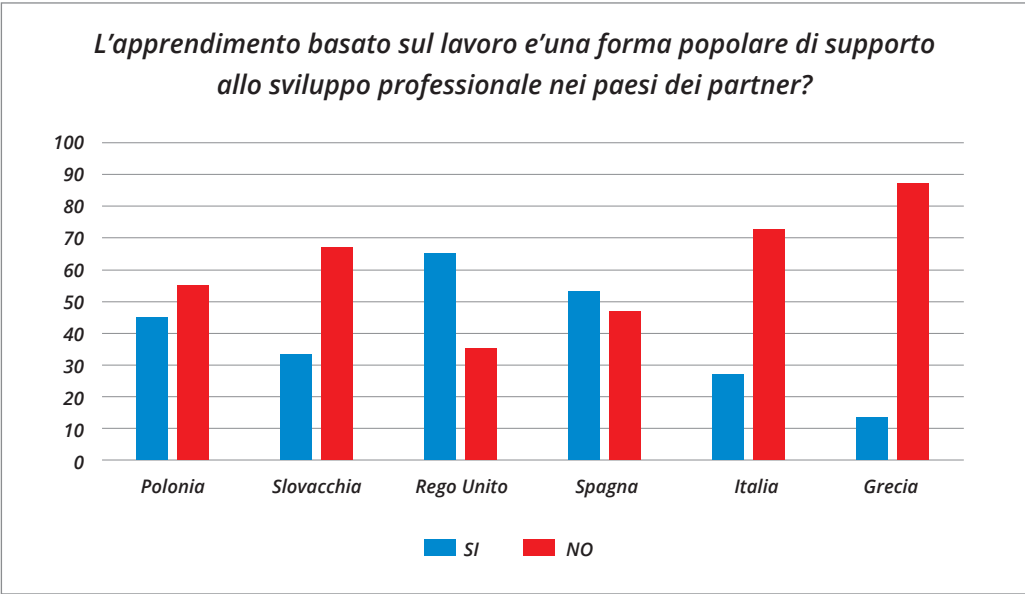
Sono state condotte analisi e ricerche, che comprendevano una serie di passaggi utili al fine di redigere questa relazione. Le interviste bidirezionali rappresentano forse il passaggio più importante, e sono state condotte sotto forma di sondaggi online e di interviste dirette, registrate e approfondite (26 interviste in totale). La selezione iniziale di persone le cui conoscenze ed esperienze, secondo l'opinione dei partner di L2C, erano fondamentali per stilare questa relazione, si è basata principalmente su reti già esistenti e sulle connessioni di ciascun partner, ed è successivamente stata ampliata con ulteriori gruppi di riferimento (è stato creato uno strumento per raccogliere i dati in rispetto del GDPR, una sorta di database di potenziali partner per attività future). Sulla base dell'analisi dei dati raccolti, gli stakeholder sono stati invitati a partecipare ad un sondaggio (utilizzando i diversi canali di informazione di tutti i partner). I sondaggi sono stati inviati a due gruppi principali, rappresentativi del tema del sondaggio, che erano stati definiti già in fase di preparazione:

- del primo gruppo facevano parte professionisti del settore creativo, insegnanti professionali, rappresentanti delle imprese che potessero essere coinvolte (potenzialmente) nel processo di apprendimento basato sul lavoro (comprese le piccole e medie imprese)
- dell'altro gruppo facevano parte partner sociali e autorità regionali

All'interno del contesto del progetto, sono stati raccolti 101 sondaggi e i risultati, nel dettaglio, sono stati illustrati nei rapporti dei partner L2C (allegati alla presente relazione).

Inoltre, ogni partner, nell'ambito della ricerca svolta nei propri paesi, ha condotto almeno quattro interviste approfondite, il cui obiettivo era quello di definire con maggiore precisione gli elementi che rappresentavano i risultati più importanti dei sondaggi online.

L'analisi delle risposte relative alla popolarità dell'apprendimento basato sul lavoro in diversi paesi partner di L2C è particolarmente interessante. Agli intervistati è stato chiesto se l'apprendimento basato sul lavoro (ABL), nei loro paesi d'origine, sia una forma popolare di supporto allo sviluppo professionale, che permetta di acquisire esperienza professionale. Il grafico seguente mostra le risposte ricevute.



Insieme all'analisi di sondaggi e interviste online, i partner del progetto L2C hanno analizzato la letteratura, la ricerca e le pubblicazioni esistenti connesse con l'ABL nei loro paesi (ricerca documentale), facendo riferimento alle politiche pubbliche (locali e dell'UE), a iniziative come European Alliance for Apprenticeships , o Alleanza Europea per l'Apprendistato e Europe 2020 (una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva) , a strategie locali per lo sviluppo economico, ad ALMP - Active Labour Market Policies, o Politiche Attive del Mercato del Lavoro, a quadri nazionali di qualifica e ad altri documenti.

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=pl> oraz <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>
² https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf



3. CARATTERISTICHE DEI SETTORI CULTURALI E CREATIVI

Innanzitutto vale la pena sottolineare che non esiste una definizione chiara dei settori culturali e creativi in tutti i paesi dell'UE, il che comporta una serie di problemi metodologici. I problemi riguardanti la mancanza di una definizione univoca che venga utilizzata sia da NACE che dai paesi partner hanno portato alla creazione di numerosi gruppi di lavoro che si sono occupati di analizzare i dati statistici al riguardo. Secondo la definizione creata dal gruppo Essent-Culture, il settore culturale comprende: „la creazione artistica, il funzionamento di istituzioni culturali, l'editoria, la produzione cinematografica, la produzione di programmi TV, la pubblicazione di videogiochi, la produzione musicale, la radiodiffusione (TV e radio), la progettazione architettonica, la pubblicità, le agenzie di informazione, la fotografia, la vendita di libri e riviste, la traduzione, la progettazione specialistica e l'istruzione artistica”

Pertanto, al settore creativo e culturale appartengono le imprese che si occupano di produzione e vendita di beni e servizi creativi e culturali, basati sui diritti di proprietà intellettuale, compresi quei beni orientati al mercato e prodotti in serie con l'uso di tecniche industriali.

La migliore definizione di industrie culturali e creative (ICC) è stata coniata dal Regno Unito: con ICC si fa riferimento a quelle „industrie che hanno la loro origine nella creatività, nell'abilità e nel talento individuali, e che hanno il potenziale necessario per generare ricchezza e posti di lavoro attraverso la generazione e lo sfruttamento della proprietà intellettuale.”

In **Polonia** (secondo i dati del 2016) ci sono circa 100.500 imprese appartenenti al settore delle industrie culturali e creative, e costituiscono il 5,0% di tutte le imprese non finanziarie. Rispetto al 2015 il loro numero è cresciuto del 10,3%. Bisogna tenere a mente però che questa crescita si riferisce solo alle microimprese (con non più di 9 dipendenti). In **Grecia** vi sono 46.370 imprese creative (che rappresentano il 6,6% di tutte le imprese nel paese) che impiegano 119.688 persone (il 3,2% di tutte le persone con un'occupazione lavorativa in Grecia). L'analisi delle ICC in Grecia mostra che, nonostante un'enorme crollo dal 2008, già nel 2014 si potevano osservare segni di ripresa in questi settori. In **Italia** l'attività di base delle ICC genera oltre 55 miliardi di euro di entrate dirette e 160 miliardi di entrate indirette attraverso il turismo e altri servizi. Nel 2018, grazie ai beni prodotti, il livello di prosperità è cresciuto del 6,7% in Italia. In **Spagna**, nel 2017, vi erano 118.407 imprese la cui attività principale era indirizzata alla cultura, ovvero il 3,6% di tutte le imprese nel registro centrale delle imprese. Nel **Regno Unito** il settore ICC genera oltre 100 miliardi di sterline l'anno e costituisce oltre il 5%

³ NACE, fr. Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne

⁴ A causa dei problemi metodologici e statistici riscontrati nei paesi partner, in questo documento vengono utilizzate le nomenclature ICC (Industrie Culturali e Creative) e SCC (Settore/i Culturale/i e Creativo/i), a seconda del contesto.

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/cros/system/files/ESSnet%20Culture%20Final%20report.pdf>

⁶ Więcej: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/9433072/KS-GQ-18-011-EN-N.pdf/72981708-edb7-4007-a-298-8b5d9d5a61b5>

⁷ La definizione di ICC è stata coniata per la prima volta dal Dipartimento della Cultura per i Media e lo Sport nel 2001: „quelle industrie che trovano la loro origine nella creatività, nell'abilità e nel talento individuali e che hanno il potenziale necessario per generare ricchezza e posti di lavoro attraverso la generazione e lo sfruttamento della proprietà intellettuale” <https://www.creativeindustriesfederation.com/statistics>

dell'intera economia. Due milioni di persone vengono impiegate direttamente e il ritmo di crescita del settore è più rapido di quello dell'intera economia. In **Slovacchia** sono state identificate circa 4000 entità commerciali che riconoscono nelle attività creative il fulcro del loro business. Rispetto al numero totale di piccole, medie e grandi imprese slovacche, le industrie creative costituiscono il 6,2% del settore totale delle imprese.

Nel 2016 vi erano 226.700 persone impiegate nelle imprese delle ICC in Polonia, il che rappresenta una crescita del 2,5%, mentre l'occupazione media era di 103.000 persone, pari all'1,5% dell'occupazione media nelle imprese non finanziarie. In Italia il 37,9% della spesa turistica proviene dalle ICC. Le industrie culturali producono 33,6 miliardi di euro (2,2% dell'intera economia), impiegano 488.000 dipendenti, pari all'1,9% delle persone impiegate. Nel 2017 in Spagna vi erano 687.200 persone impiegate nella cultura, il che rappresenta il 3,7% di tutte le persone impiegate. Le imprese individuali (i lavoratori autonomi) rappresentano il 64,7%, le piccole imprese composte da 1 a 5 persone costituiscono il 28,6%, il 6% delle imprese impiega tra le 6 e le 49 persone e lo 0,7% impiega oltre 50 persone. In Italia, nel 2018, le industrie creative hanno impiegato 1,5 milioni di persone (il 6% di tutti i dipendenti italiani), 22.000 in più rispetto al 2015. Nel Regno Unito la maggior parte delle imprese creative sono di dimensioni ridotte. Il 60% di tutte le aziende del settore impiega una sola persona, l'80% non ne impiega più di due e il 90% non conta più di 5 dipendenti. Principalmente si tratta di lavoratori che esercitano come liberi professionisti, e che lavorano nell'ambito di reti di cooperazione su vari progetti. Anche in Slovacchia il settore delle ICC è caratterizzato da una predominanza di microimprese e di lavoratori autonomi.

Le informazioni di cui sopra, in sintesi, confermano che i settori culturali e creativi si stanno sviluppando in modo dinamico in tutta l'UE e che la loro influenza sull'economia degli stati membri e sull'intera comunità sta crescendo di anno in anno. Bisogna anche sottolineare una caratteristica estremamente importante del settore, che influenza direttamente le problematiche dell'ABL- vale a dire che, indipendentemente dal paese, nei settori culturali e creativi sono le microimprese e i liberi professionisti a dominare, con limitate risorse finanziarie, organizzative e di personale. I problemi che il settore presenta sono simili in tutta l'UE. I cambiamenti causati dalle dinamiche e dalle preferenze di mercato si traducono in un'elevata incertezza riguardo alla domanda di mercato per il lavoro e i servizi forniti dagli artisti, e in una costante necessità di adattamento e innovazione. Ciò a sua volta crea delle dinamiche di cambiamento nel settore stesso (gli elementi necessari a supporto di questo processo sono: scambio costante di informazioni, miglioramento continuo, sviluppo e attrazione di talenti e utilizzo di risorse non materiali). Vale la pena ricordare che la produzione di beni e servizi in questo settore richiede l'implementazione simultanea di competenze varie e specializzate di molte persone. Questo è il motivo per cui le persone che lavorano in questo settore sono di solito altamente istruite e hanno modelli di lavoro flessibili che combinano capacità artistiche e capacità imprenditoriali, ovvero creatività e imprenditorialità (e va ricordato che differenze relativamente piccole nelle competenze possono portare a grandi differenze retributive). I modelli di partecipazione alla cultura o di acquisto di prodotti e servizi creativi sono in costante evoluzione, motivo per cui è necessaria la cooperazione di molte entità diverse: imprenditori creativi, artisti, istituzioni culturali (organizzazioni) pubbliche e private, scuole artistiche e organizzazioni non governative.

In conclusione, i fattori che rivestono un'importanza fondamentale per lo sviluppo del settore culturale e creativo odierno sono: l'investire nei talenti (e valorizzarli) e sviluppare e adattare i sistemi di istruzione per gli artisti in base alle esigenze del mercato e del contesto lavorativo (artistico, commerciale, creatività, imprenditorialità).

4. 'APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO' NEI SETTORI CULTURALI E

„Dimmelo e me ne dimenticherò, insegnamelo e lo ricorderò, coinvolgimi e lo comprenderò” - sembra che queste parole di Confucio diventino sempre più attuali e significative. Sono una perfetta illustrazione del fatto che l'azione rappresenta la migliore istruzione. Tutte le relazioni nazionali prodotte dal partenariato L2C confermano l'efficacia e l'importanza dell'apprendere un mestiere e dell'apprendere l'arte del commerciare sul campo, ovvero sul posto di lavoro. Le relazioni sottolineano l'importanza del ruolo dell'istruzione e dell'apprendimento non formale e informale attraverso il fare, un passaggio pratico che è praticamente inevitabile nelle fasi successive della vita professionale, dopo il completamento dell'istruzione formale. Di seguito le definizioni dei tre tipi di istruzione, di rilievo specialmente nel contesto dell'ABL:

- **Istruzione formale:** istruzione nell'ambito di istituti formali (scuola, università)
- **Istruzione non formale:** istruzione organizzata, che rimane però al di fuori del sistema formale; volontaria, presumendo la partecipazione attiva, integrando le conoscenze acquisite formalmente, migliorando tali conoscenze (corsi, workshop, stage, lezioni, sessioni di formazione).
- **Istruzione informale:** istruzione non organizzata, non sistematica, basata sull'esperienza quotidiana, che presuppone l'influenza dell'ambiente, in un certo senso non prevista. Tale istruzione può derivare dalla propria famiglia, dai media, dalla chiesa e dagli amici e, negli ultimi anni, più che mai, dai social media (Facebook, Instagram, Twitter, TikTok).

In tutti i paesi partner le forme di istruzione di cui sopra vengono utilizzate su scala diversa e hanno un'influenza diversa sull'acquisizione di conoscenze e sull'apprendimento basato sul lavoro nei settori creativi e culturali. Dai sondaggi e dalle interviste svolte, sembra che in **Polonia** l'istruzione formale nei settori culturali e creativi non educi gli specialisti - il 75% degli intervistati concorda sul fatto che solo il 40% delle conoscenze e delle competenze proviene dall'istruzione formale. Le restanti conoscenze provengono da un'istruzione non formale e informale. In **Grecia**, come dimostrano le ricerche, tutti e tre i metodi risultano abbastanza efficaci e l'istruzione formale viene considerata efficace solo se protratta nel tempo e solo se si frequentano istituti validi. L'istruzione formale può risultare efficace anche grazie alle strutture all'interno delle quali viene organizzata e impartita (è stato dimostrato che lo svolgimento di un programma all'interno di strutture rigide è potenzialmente molto utile quando si tratta di acquisire conoscenze). È stato anche sottolineato il ruolo dell'istruzione informale, che grazie alla sua flessibilità intrinseca mette in contatto gli stagisti con gli imprenditori e/o con gli artisti creativi. La situazione in Italia sembra essere simile: le conoscenze delle persone coinvolte nelle attività delle ICC sono il risultato di una combinazione di istruzione formale (il che comprende ad esempio gli stage) ed istruzione informale (trasferimento „non ufficiale” di conoscenze sul posto di lavoro, nelle ONG, in famiglia, ecc.). E' stato anche messo in luce un problema di mancanza di capacità e competenze pratiche dei professionisti ICC, nonostante la loro buona istruzione (in media), il che dimostra che in Italia il livello d'istruzione formale è piuttosto alto, ma è insufficiente rispetto alle esigenze del settore. La situazione è invece differente per quanto riguarda la **Spagna** - secondo la relazione „Istruzione e formazione professionale in Europa 2018: Spagna” (di Cedefop ReferNet) per ogni programma di insegnamento formale esiste un modulo dedicato di ABL, obbligatorio, che copre almeno il 20% di tutte le ore di formazione necessarie per un diploma di IFP. Nel **Regno Unito** l'approccio è invece sistematico. Le due organizzazioni nazionali responsabili di ABL nei settori creativi e culturali - Creative Skillset e Creative Cultural Skills - pongono grande enfasi sulla formazione iniziale e sullo sviluppo delle competenze dei giovani.

Sfortunatamente, il loro ruolo nel definire gli standard professionali nazionali è diminuito negli ultimi dieci anni. L'istruzione e la formazione professionali nel SCC sono state ripartite (il che è anche collegato alla riduzione dei finanziamenti e alla limitazione degli impegni pubblici a tal riguardo). Va tuttavia sottolineato che nelle politiche pubbliche del Regno Unito viene posta una crescente enfasi sulla formazione professionale e sul coinvolgimento degli imprenditori nel processo di istruzione. In **Slovacchia** la ricerca ha dimostrato chiaramente che l'apprendimento basato sul lavoro come concetto e come processo d'apprendimento impartito consapevolmente non è comune e che il processo stesso, se avviene, è irregolare e viene attuato principalmente attraverso diversi tipi di tirocini, visite di studio e attività scolastiche. Gli intervistati slovacchi hanno sottolineato che è la combinazione di tutte le forme di istruzione ad essere la più efficace: *“i metodi formali e informali sono sia efficaci che complementari. L'efficacia dipende dalla qualità dell'istruzione e dalla professionalità dell'insegnante/supervisore e dalla motivazione dello studente.”*

⁸ 'Vocational education and training in Europe 2018: Spain' (by Cedefop ReferNet)² https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf

⁹ Z raportu słowackiego – wywiad z Noémi Ráczová



5. CARATTERISTICHE DELL'APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO

5.1 FATTORI DI SUCCESSO

Ciascuno dei partner di L2C ha sottolineato i fattori che hanno il maggiore impatto sul successo del processo dell'ABL.

Secondo la ricerca condotta in **Polonia**, devono essere soddisfatte tre condizioni di base (sebbene ognuna in modo diverso) affinché il processo abbia inizio. La prima è la consapevolezza e la volontà di prendere parte al processo di apprendimento e la volontà di implementare il processo di apprendimento basato sul lavoro nelle proprie pratiche. Questo processo dovrebbe essere attuato consapevolmente ed essere pianificato con cura, e le attività ad esso collegate dovrebbero essere comprensibili a tutti i soggetti coinvolti (insegnanti e studenti). Il processo educativo dovrebbe essere organizzato in stretta relazione con le aziende/il posto di lavoro/gli aspetti pratici (l'accento non dovrebbe essere posto sulle conoscenze teoriche, ma soprattutto sulle competenze relative al lavoro, sulle conoscenze necessarie per eseguirlo). Le condizioni secondarie sono le qualità, l'istruzione e l'esperienza degli insegnanti professionali. Gli insegnanti professionali qualificati dovrebbero essere professionisti e non solo esperti teorici (in una sezione di questa relazione troverete un'analisi dettagliata delle qualifiche richieste ad un insegnante professionale). La terza condizione sono i sistemi e i quadri giuridici che regolano le attività di un determinato settore, e l'idea stessa dell'apprendimento basato sul lavoro dovrebbe essere introdotta sotto forma di sistema educativo, anche negli istituti che si occupano di istruzione e formazione. Dovrebbero essere introdotte regolamentazioni per facilitare quelle attività che possano essere svolte come Apprendimento Basato sul Lavoro, o stabilire regole chiare sull'implementazione delle regolamentazioni preesistenti.

Nella relazione nazionale della **Grecia** un paragrafo, che si riferisce ai fattori di successo, indica che le condizioni per un processo di ABL efficace sono tempo, risorse finanziarie e conoscenze: tutti e tre i fattori sono essenziali e dovrebbero essere parte fondante del processo. La crisi finanziaria in Grecia ha influenzato negativamente le questioni legate sia al finanziamento che alle tempistiche, tuttavia, le conoscenze dei coach, unite ad abilità quali la volontà, la pazienza e la passione, colmano questo divario e facilitano l'ABL. Un ruolo estremamente importante è quello giocato dalle capacità organizzative e comunicative, che determinano la creazione di condizioni adeguate, in modo che gli studenti/insegnanti siano soggetti ad una portata chiaramente definita di obblighi e di compiti, conformi alle loro abilità e ai loro obiettivi educativi. Va sottolineato che è importante assicurarsi che l'apprendimento basato sul lavoro venga percepito come vantaggioso per entrambe le parti. I programmi di stage sono una delle pratiche più popolari ed efficaci in Grecia, in particolare quelli organizzati dalla Fondazione Stavros Niarchos. La durata media di questi stage è di 6 mesi, e vengono condotti presso il Centro Culturale Stavros Niarchos, la Biblioteca Nazionale Greca o l'Opera Nazionale Greca.

La ricerca in **Italia** ha rivelato un'implementazione relativamente scarsa e poca esperienza relativa all'ABL nelle ICC. Sono stati realizzati ed implementati con successo due programmi, i cui risultati possono rivelarsi particolarmente importanti ai fini di questa ricerca: essi sono „Garanzia Giovani” e il programma „Crescere in Digitale”. In entrambi i casi la chiave del successo è stata la sinergia di tre fattori:



l'esperienza degli insegnanti professionali, la volontà e l'apertura delle aziende a cooperare e piani ben preparati di implementazione e attuazione di ABL (piani apprendimento elaborati da tutte le parti interessate).

In **Slovacchia** sono stati identificati numerosi fattori fondamentali per il successo dell'ABL: flessibilità, capacità di apprendimento, motivazione, feedback o remunerazione finanziaria, consulenza professionale, attrezzature professionali e strutture tecniche e formazione compatibile con le esigenze.

In **Spagna** la ricerca ha identificato come elemento fondamentale per il successo di un processo di ABL efficace l'enorme ruolo rivestito dalla pianificazione e dal monitoraggio. Altro ruolo importante è quello rivestito dai feedback (utili sia per gli studenti che per l'azienda, feedback che consentirebbero di trarre conclusioni sugli esiti futuri).

Nel **Regno Unito** sono stati indicati numerosi fattori che rendono il processo di ABL efficace. Sei aspetti sembrano essere i più importanti: 1. sfide opportunamente suddivise e la sensazione che il proprio lavoro abbia un valore, 2. fornire feedback significativi e supportare questo processo, 3. creare relazioni basate sulla fiducia, sul coinvolgimento e sulla motivazione, 4. buona pianificazione e strutturazione del processo, 5. consentire di stabilire relazioni diverse tra loro (con persone nuove, tramite incontri) che stimolino il processo, 6. rafforzare l'autostima dei partecipanti, supportandone la persistenza.

¹⁰ <https://www.snf.org/>

¹¹ <http://www.garanziegiovani.gov.it/Pagine/default.aspx>

¹² <https://www.crescereindigitale.it/>

5.2 OSTACOLI

Tutte le persone che hanno partecipato alla ricerca in **Polonia** indicano tre ostacoli che impediscono l'implementazione dell'ABL: il primo è la mancanza di soluzioni sistematiche per l'implementazione dell'ABL, e la mancanza di tempo che non permette di seguire l'istruzione di un giovane o di uno studente in modo corretto. Il secondo è la maniera in cui gli insegnanti che si occupano di formazione professionale (a cui non viene dato sufficiente credito) e l'ABL (che non viene compreso) vengono percepiti dai datori di lavoro e da tutto il SCC. Ciò che rende la situazione ancora più grave è il fatto che le persone responsabili degli istituti di istruzione e formazione professionale non danno abbastanza risalto all'importanza dello sviluppo di relazioni con le imprese, e in questo modo non si acquisiscono partner aziendali, commerciali o partner sociali. Inoltre vi è il problema rappresentato dalla mancanza di insegnanti professionali adeguatamente qualificati. Anche se formalmente queste persone lavorano in istituti professionali, sono teorici. Questa problematica è connessa alla mancanza di supporto sistematico volto alla formazione agli insegnanti (supporto quale: aggiornare le loro conoscenze e competenze pratiche), e al poco tempo che i professionisti possono dedicare alle scuole o ai disoccupati. La situazione si complica ulteriormente a causa delle condizioni che rendono difficoltosa la gestione delle imprese private in Polonia, ad esempio la mancanza di sostegno finanziario da parte dello Stato per le piccole imprese, che sono la stragrande maggioranza delle ICC. E, infine, il terzo problema principale è la mancanza di comprensione tra imprenditori e artisti: i primi sono orientati verso il mondo degli affari, mentre gli artisti sono orientati verso il mondo artistico/creativo, due punti di vista molto differenti.



In **Grecia** sono stati invece indicati due ostacoli: tempo e denaro. La mancanza di risorse finanziarie rende impossibile a molte persone il partecipare a forme di apprendimento basato sul lavoro. La mancanza di tempo, invece, fa sì che gli studenti non possano cogliere tutta una serie di opportunità che potrebbero essergli utili per ampliare le loro conoscenze; d'altra parte invece, gli imprenditori e i coach operano sotto pressione, non hanno abbastanza tempo a disposizione per lavorare con gli apprendisti e con gli stagisti, e di conseguenza non sono in grado di monitorare i loro progressi.

In **Spagna** sono stati indicati due ostacoli: il primo è il fatto che l'apprendistato e gli stage formali vengono organizzati da - e si svolgono in - enti ed istituzioni di medie dimensioni. Le piccole imprese o i liberi professionisti (e proprio come nel caso della Polonia, le piccole imprese e i liberi professionisti rappresentano la maggioranza del settore delle ICC anche in Spagna) non riuscirebbero a partecipare a progetti di ABL a causa della mancanza di supporto e della mancanza di tempo. L'altro ostacolo deriva dal fatto che molto spesso l'artista (proprietario dell'azienda, libero professionista) non possiede le competenze necessarie in ambito imprenditoriale o aziendale, quindi non potrebbe trasmetterle ad altri.

In **Italia** sono stati indicati tre importanti ostacoli. Il primo è, come in Polonia e Spagna, il tipo di organizzazioni coinvolte nelle ICC. Il settore è composto per lo più da micro-imprese e da liberi professionisti, che, avendo bisogno di gestire le loro attività quotidiane, non hanno tempo da dedicare all'apprendista o al tirocinante. Un altro problema è quello rappresentato dalle questioni legali legate al funzionamento del settore creativo e culturale in Italia. Siccome le aziende del settore culturale e creativo non hanno una posizione chiaramente definita, non hanno accesso a programmi regionali o nazionali che supportino i giovani di talento. Non esistono condizioni specifiche o soluzioni giuridiche che regolino o sostengano il settore. Il terzo ostacolo, definito come l'"anello mancante", è la mancanza di cooperazione da parte delle istituzioni accademiche, delle scuole, degli organismi di istruzione e di formazione professionale con i rappresentanti delle industrie culturali e creative. I dipartimenti di studi umanistici delle università (responsabili dell'istruzione artistica o creativa) non sono in grado di supportare gli studenti nell'ingresso al mercato del lavoro e non esistono legami con le imprese del SCC, quindi, di conseguenza, non sono in grado di offrire agli studenti l'acquisizione di esperienze basate sull'ABL.

Nel **Regno Unito** si sono riscontrate problematiche simili. La maggior parte delle aziende che fanno parte del SCC sono microimprese o lavoratori autonomi: la loro più grande sfida è la gestione delle risorse e del tempo.

In **Slovacchia** la ricerca ha posto l'accento sul problema della mancanza di cooperazione e di relazioni fra i partner che fanno parte del mondo accademico e le organizzazioni che fanno parte del mercato del lavoro. La mancanza di supporto istituzionale è ben visibile e l'istruzione sotto forma di ABL si basa principalmente su contatti personali. Un altro problema che è stato portato alla luce (da molti partner del progetto L2C) è quello rappresentato dalle limitate risorse finanziarie e umane.

5.3 STRATEGIE E APPROCCI EFFICACI

L'analisi della situazione in **Polonia** ha evidenziato due strategie, che si distinguono dalle altre e che si possono definire efficaci - nonostante alcuni inconvenienti. Queste strategie sono: gli stage professionali e il praticantato. La prima dovrebbe essere tenuta in considerazione, perché gli stage sono interamente finanziati dal PUP (Agenzia Locale per l'Impiego) - quindi non esistono barriere legate alla disponibilità di risorse finanziarie. Nell'ambito del tirocinio un imprenditore può avvalersi del lavoro dell'apprendista per 6 mesi, ma deve essergli fornito un supervisore (insegnante professionale), deve essere stilato un programma individuale (contenente la formazione e le attività che l'apprendista svolgerà) e si necessiterà di un posto di lavoro completamente attrezzato. La retribuzione dell'apprendista viene interamente coperta dall'ufficio di collocamento. Lo svantaggio maggiore di questa strategia, che costituisce allo stesso tempo un problema da non sottovalutare anche per il settore creativo e culturale, è il fatto che il datore di lavoro deve garantire l'occupazione per almeno 6 mesi dopo la fine dell'apprendistato. Essendo le imprese creative soggette ad entrate irregolari, questo obbligo rappresenta un grosso ostacolo. Esiste però anche un'altra opzione, il praticantato. Lo studente ha l'opportunità di apprendere quali siano le condizioni reali del mercato del lavoro per un mese (a volte due, tre al massimo), durante il quale lavorerà sotto la supervisione di un insegnante professionale. La differenza sta nel fatto che questo processo avviene durante il percorso di studi dello studente, mentre l'apprendista è in realtà un dipendente a tutti gli effetti, con una formazione completa.

Similmente, anche in **Slovacchia** il praticantato e l'apprendistato sono stati indicati come buone strategie per l'ABL. Una forma interessante e piuttosto popolare di ABL sono le cosiddette „imprese scolastiche”, una sorta di ponte tra teoria e pratica. L'„impresa scolastica” è in effetti, una materia scolastica (obbligatoria o facoltativa) che fa parte del curriculum delle scuole superiori. Il vantaggio maggiore è la possibilità di insegnare agli studenti a lavorare concretamente, ma con il supporto di insegnanti professionali e in condizioni che non sono completamente di mercato. Fa parte del curriculum in tutte le scuole professionali secondarie e fa parte del programma dell'Università di Economia di Bratislava e l'impresa scolastica viene persino implementata nell'istruzione per adulti. Nel contesto del SCC assume la forma di diversi eventi organizzati da studenti (festival o mostre) - gli studenti sono responsabili della pianificazione, della realizzazione e dell'acquisizione dei fondi per le azioni pianificate.

In **Spagna** sono state elencate una serie di iniziative - che in gran parte - godono del sostegno del governo spagnolo. Due strategie sembrano essere le più interessanti: il sistema Ernst & Young, che comprende un processo strutturato di integrazione di nuovi dipendenti con il sistema di lavoro di una determinata impresa, consentendo lo scambio di conoscenze e competenze tra nuovi dipendenti e dipendenti più esperti, in modo che entrambi ne traggano beneficio. L'altro sistema è quello rappresentato dalla cooperazione tra università e dipartimenti delle risorse umane nelle aziende; la condizione di efficienza di questa strategia sta nella regolarità e nella continuità.

In **Italia** la strategia di ABL più efficace e popolare è lo stage. Nel contesto della specificità del settore creativo e culturale, le forme migliori di ABL sono il tutoraggio, l'affiancamento e l'esperienza imprenditoriale. Gli elementi dell'istruzione aziendale si integrano efficacemente con il tutoraggio



e l'esperienza pratica. L'affiancamento, tuttavia, è più popolare nell'artigianato e in quelle istituzioni (nel SCC), dove vengono sviluppati e creati prodotti specifici.

Il praticantato e l'apprendistato sono le forme più popolari di ABL in **Grecia**. Sono obbligatori per tutti i livelli d'istruzione successivi all'istruzione secondaria e vengono adottati da anni. Anche il mentoring o tutoraggio è una forma popolare di ABL. Vale la pena ricordare che il rapido sviluppo del settore culturale e creativo e la crescita della sua importanza economica negli ultimi anni, sia in Grecia che a livello internazionale, si traduce in una sempre maggiore indipendenza finanziaria del settore.

Nel **Regno Unito** lo sviluppo e la crescita d'importanza del settore generano una crescente necessità di nuovi dipendenti altamente qualificati, che comprendano le specificità delle industrie culturali e creative. Questa esigenza è stata definita come la più grande sfida per il prossimo futuro. Ecco perché è così importante sviluppare network multilivello di connessioni dirette tra giovani di talento e dipendenti del settore. È estremamente importante creare e sviluppare strumenti e mezzi per entrare „nel mestiere”, per i nuovi dipendenti o per i liberi professionisti. Per questo motivo è stata sottolineata l'importanza di vari programmi gestiti da coach e professionisti, che con la loro formazione specifica, sono in grado di attuare programmi di ABL nei vari sottosettori creativi.

6. STRUMENTI PER UN PROCESSO EFFICACE DI APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO

Tutte le analisi e gli esiti indicano inequivocabilmente che, indipendentemente da altri fattori, il ruolo dell'insegnante professionale altamente qualificato non deve essere sottovalutato nel processo di apprendimento basato sul lavoro.

Ecco perché è stata condotta una ricerca completa sugli insegnanti. Più della metà (52,6%) degli intervistati ha affermato che in **Polonia** nel SCC vi è una carenza di insegnanti professionali preparati. Lo stesso numero di intervistati ha sottolineato che gli insegnanti professionali hanno un accesso molto limitato a una formazione adeguata che sviluppi e aggiorni le loro qualifiche. Il 100% degli intervistati ha indicato la passione come elemento di base per tutte le attività e iniziative quando gli è stato chiesto quali siano le competenze e le abilità desiderabili che un insegnante professionale dovrebbe sviluppare e a cui dovrebbe dare la priorità. Il 73,7% degli intervistati era del parere che i coach/le persone responsabili dell'ABL nelle imprese ICC posseggano conoscenze e competenze limitate al mondo degli affari. Ma, vale la pena sottolinearlo: queste abilità sono state indicate come altamente desiderabili tra gli insegnanti professionali.

Una situazione simile è quella riscontrabile in **Spagna**: gli insegnanti professionali sono stati indicati come l'elemento più importante, ciò che determina l'efficienza nell'acquisizione di abilità pratiche da parte dei giovani creativi. E' interessante notare che gli autori della relazione nazionale spagnola hanno messo in luce alcune problematiche molto importanti correlate all'immagine sociale dell'intero sistema di istruzione professionale e l'urgente necessità di rafforzarne l'immagine, l'attrattiva e la popolarità. Ulteriori questioni che richiedono un intervento rapido e sistemico sono la necessità di attuare programmi di studio di ABL adeguati alle esigenze del mercato del lavoro, migliorando il quadro giuridico e finanziario del sistema. Porre quindi maggiormente l'accento sull'apprendimento delle capacità imprenditoriali e gestionali per tutti livelli di istruzione e, soprattutto -importantissimo nell'era digitale-, enfatizzare l'importanza e migliorare la risoluzione delle

problematiche connesse alla digitalizzazione nei programmi educativi. L'idea è quindi quella di utilizzare le moderne tecnologie per facilitare la cooperazione nell'ambito dell'ABL.

In **Grecia** è stato sottolineato l'importante ruolo giocato dagli insegnanti professionali altamente qualificati, che dovrebbero possedere non solo una profonda conoscenza riguardo una determinata materia, ma anche le capacità necessarie per trasferire tale conoscenza. Tuttavia, la condizione essenziale per un buon processo di ABL è il finanziamento del suddetto processo.

Nel **Regno Unito** il mentoring e il praticantato/apprendistato sono stati indicati come gli strumenti di base per la corretta attuazione dell'ABL. Il partner britannico nel progetto L2C, Rinova, ha progettato una serie di strumenti per implementare il processo di apprendimento basato sul lavoro nel settore creativo e culturale, e ha messo in pratica una serie di programmi intersettoriali a sostegno della creazione di stage (ulteriori dettagli nella relazione nazionale del Regno Unito). Sulla base di ciò, la relazione ha evidenziato che per sviluppare una solida carriera sono necessarie sia basi teoriche riguardanti l'imprenditorialità, sia un'esperienza pratica effettiva, tanto più che carriere di questo tipo richiedono la creazione di network di contatti ampi e duraturi e lo sviluppo e diffusione di prodotti e progetti creativi coerenti. Una strategia da tenere in considerazione è quella dell'istruzione cooperativa, un'amalgama di istruzione scolastica e lavoro pratico, soprattutto se lo studente/il giovane si trova nella fase finale del suo percorso d'istruzione/formazione, al fine di facilitarlo nel passaggio dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro. Un'altra strategia molto interessante è quella dell'apprendimento del servizio o service learning, ovvero l'apprendimento basato sul lavoro che riflette le esigenze delle società locali.

Anche in **Italia** gli insegnanti esperti di formazione professionale svolgono un ruolo molto importante nel processo di apprendimento basato sul lavoro; tuttavia, essi devono possedere una conoscenza eccellente delle specifiche delle ICC. Dovrebbero sapere come promuovere l'ABL nelle aziende creative, saper preparare i propri studenti all'esperienza dell'ABL nelle aziende, e monitorare l'intero processo. Un'altra questione cardine (come rilevato anche dalla relazione della Grecia) è la questione del finanziamento del processo dell'ABL, in quanto gli enti che fanno parte dei settori culturali e creativi (in particolare quelli con personale limitato) non hanno la possibilità di poter essere coinvolti nel processo senza un sostegno finanziario.

Gli stessi due fattori sono stati indicati come elemento cardine in **Slovacchia** - gli insegnanti professionali sono elementi importanti di un buon processo di apprendimento basato sul lavoro. L'altro fattore è, di nuovo, il finanziamento, in quanto gli enti che fanno parte del settore creativo e culturale dispongono di risorse umane molto limitate da investire in processi di questo tipo. La ricerca slovacca ha sottolineato la necessità di creare condizioni favorevoli per tali attività da parte del governo e delle istituzioni pubbliche (così come in Spagna) e di aumentare le risorse (in termini di attrezzature e di risorse tecniche) nelle scuole.

In conclusione: i risultati della ricerca condotta in tutti i paesi partecipanti al progetto sono sorprendentemente simili: gli insegnanti professionali ben istruiti e preparati e il sostegno finanziario sistematico svolgono un ruolo cruciale nel processo dell'ABL. Se queste condizioni non vengono soddisfatte, il processo di ABL potrebbe non essere efficace.



7. APPRENDIMENTO PEER-TO-PEER (TRA PARI) NELL'APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO

L'apprendimento peer-to-peer consiste nel condividere le conoscenze con i propri pari: le persone con un livello di esperienza simile imparano le une dalle altre e condividono le proprie conoscenze. Similmente all'ABL, l'apprendimento peer-to-peer non viene utilizzato spesso in Polonia. Non esistono molte pubblicazioni, dati o esempi di buone pratiche, anche se molti insegnanti utilizzano questo metodo (forse senza rendersene conto). La domanda che sorge spontanea è: ha senso imparare da una persona con esperienze simili alle nostre? Nell'istruzione tradizionale (anche nell'ABL) si utilizza una certa gerarchia, basata sull'autorità: insegnante - allievo, lavoratore più esperto - stagista/apprendista, coach/mentore - studente.

Ciò significa che il trasferimento di conoscenze viene impartito dalla persona più esperta a quella meno esperta. Nell'apprendimento tra pari, invece, sia l'"insegnante" che lo „studente” possiedono conoscenze ed hanno avuto esperienze simili. La differenza risiede in un diverso tipo di comunicazione e relazione: è molto più facile comunicare con persone che riteniamo essere al nostro stesso livello, in questo modo nessuno si sente migliore o peggiore dell'altro (l'esperienza personale di una persona motiva il pari nella ricerca di una soluzione). L'insegnamento non avviene quindi sullo stesso piano delle relazioni d'istruzione tradizionali, non esistono più lo „studente” o l'"insegnante”, ed entrambe le parti sono a loro agio.

Anche in **Italia** questo metodo sta diventando sempre più popolare. Purtroppo i programmi che consentono l'implementazione dell'apprendimento peer-to-peer da parte delle aziende creative non sono operativi. La specificità del settore non richiede sempre la presenza di un insegnante professionale. Egli può quindi essere sostituito da una relazione tra pari o da un mentore, e all'interno di questa relazione entrambe le parti possono imparare l'una dall'altra.

Nel **Regno Unito** l'apprendimento peer-to-peer è legato ad esperienze positive. Un programma implementato da Rinova fornisce un ampio modello di apprendimento nell'ambito del tutoraggio peer-to-peer, sul posto di lavoro e nel settore creativo e culturale. Gli esperti del settore svolgono il ruolo estremamente prezioso di mentori e revisori. (Ulteriori informazioni nella relazione nazionale del Regno Unito)

In **Slovacchia** l'apprendimento peer-to-peer è una forma relativamente nuova di strategia d'apprendimento, non molto riconosciuta. La ricerca dimostra tuttavia che gli specialisti del settore culturale e creativo si sono accorti dell'efficacia di questa strategia. Come è stato precedentemente sottolineato, l'apprendimento reciproco motiva sia i giovani che gli adulti, insegna la cooperazione, influenza il miglioramento delle capacità comunicative e delle capacità analitiche e motiva le persone ad assumersi la responsabilità delle proprie mansioni.

In **Spagna**, sebbene sia difficile ottenere informazioni sull'attuazione dell'apprendimento peer-to-peer per quanto riguarda il settore culturale e creativo, l'opinione comune prevalente è che apprendere da altri sia utile nell'apprendimento basato sul lavoro nel SCC: sia come fonte di ispirazione, sia come generazione di nuove idee e conoscenze, sia come fattore di condivisione delle conoscenze e di costruzione di relazioni.

I risultati della ricerca condotta in **Grecia** sono in linea con le opinioni consolidate dei professionisti dei settori creativi e culturali e sottolineano come l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze passi, in effetti, inosservata, ed è estremamente efficace quando il processo di apprendimento coincide con il lavoro. Il trasferimento di conoscenze tra pari, siano essi individui, gruppi ma anche intere organizzazioni, può essere di grande importanza per lo sviluppo e l'efficienza generale.

Pertanto, sembra che l'apprendimento tra pari possa essere particolarmente utile nell'ambito del settore culturale e creativo, e che possa integrarsi e completare perfettamente l'apprendimento basato sul lavoro.



8. CONCLUSIONI

Il ruolo del settore culturale e creativo nello sviluppo economico e sociale sta diventando sempre più significativo, e tutto ciò si riflette nelle politiche pubbliche, sia a livello nazionale che europeo (ad esempio nel nuovo programma europeo per la cultura, riconosciuto dalla Commissione Europea nel maggio 2018, l'importanza della cultura (e quindi della creatività) viene enfatizzata, sia per il ruolo che gioca nella competitività dell'economia europea sia per il ruolo che gioca nella società). Nel contempo, le nuove tecnologie e la comunicazione digitale hanno rivoluzionato le modalità di creazione, produzione o diffusione delle opere culturali, rendendo disponibili nuovi strumenti che permettono di accedere alla cultura e di reinterpretarla. La globalizzazione inoltre consente agli artisti di raggiungere un numero precedentemente inimmaginabile di destinatari.

Le sfide moderne e il ritmo con il quale si susseguono i cambiamenti in ogni aspetto della vita odierna rendono il concetto di „apprendimento permanente” una necessità. Nessuno sa dire con certezza quali saranno i mestieri e le professioni del futuro, o come sarà il mercato del lavoro. D'altra parte, le professioni, i mestieri svolti oggi richiedono un costante aggiornamento delle conoscenze, e l'acquisizione di nuove competenze - non esiste professione che possa essere eseguita allo stesso modo, utilizzando gli stessi strumenti e mezzi, per tutta la vita. Questo è il motivo per cui l'istruzione si trova ad affrontare sfide sempre nuove - da un lato, la mole di conoscenze facilmente accessibili cresce a un ritmo inimmaginabile, dall'altro sta diventando difficile trovare le informazioni specifiche necessarie e distinguere le conoscenze e le informazioni autentiche da quelle fasulle. Gli esperti in materia di istruzione affermano che gli obiettivi cardine dell'istruzione odierna non dovrebbero essere le conoscenze specifiche, ma le cosiddette „4C”, ovvero: il pensiero critico, la comunicazione, la cooperazione e la creatività. Tutte queste importanti competenze, insieme alle capacità professionali pratiche, possono essere modellate e rafforzate durante il processo di apprendimento basato sul lavoro. Sembra che soprattutto il Settore Culturale e Creativo, la cui denominazione contiene una delle „C” sopra citate, si presti particolarmente ad un uso efficace dell'ABL. Ciò è stato confermato sia dai datori di lavoro che dai giovani di talento che si sforzano di crescere professionalmente in questo settore.



Lo sviluppo delle capacità artistiche e creative e il promuovere e sostenere i talenti (iniziative che stimolano l'innovazione, assicurano una crescita stabile e l'inclusione sociale) sono alla base del settore culturale e creativo. L'istruzione artistica e culturale, anche nell'ambito di un approccio specialistico o interdisciplinare, svolge un ruolo cardine. Le attività a sostegno della cultura (specialmente se rivolte ai giovani), a sostegno dell'imprenditorialità, della creatività e dell'innovazione, le attività che consentono una transizione graduale dal sistema educativo al mercato del lavoro (rafforzando così la cooperazione tra i diversi settori, riservando particolare attenzione alla sinergia tra il processo d'istruzione e il mercato del lavoro o gli attori/partner sociali) e l'apprendimento basato sul lavoro possono rivelarsi strumenti preziosi per lo sviluppo della cooperazione intersettoriale.

Nel corso del lavoro svolto sulle relazioni nazionali e sulla relazione finale, nell'ambito del progetto L2C, sono stati individuati numerosi fattori che hanno dimostrato l'efficacia dell'apprendimento basato sul lavoro nel settore culturale e creativo. I fattori più importanti, indicati da tutti i partner del consorzio del progetto, sono i seguenti:

- un insegnante professionale che abbia maturato esperienza nel SCC e che aggiorni le sue conoscenze e abilità pratiche
- sinergia tra le istituzioni educative e gli enti del mercato del lavoro: apertura reciproca e disponibilità a cooperare nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro
- contesti favorevoli giuridico/legali che consentano il finanziamento del processo di apprendimento basato sul lavoro

I maggiori ostacoli che impediscono lo sviluppo della strategia di ABL nel settore culturale e creativo, sono in effetti il contrario dei fattori di successo di cui sopra:

- la mancanza di insegnanti professionali qualificati
- la mancanza di un sistema di finanziamento e di supporto (condizioni del contesto) e il fatto che le persone che si occupano di questo tipo d'istruzione al momento hanno poco tempo a disposizione per mettere in pratica questo tipo di strategia.
- la mancanza di cooperazione tra istituti di istruzione e mercato del lavoro

L'anello di congiunzione più importante nell'esecuzione efficace del processo di apprendimento basato sul lavoro è un buon insegnante professionale, pertanto è fondamentale definirne le caratteristiche e le competenze più importanti, che sono:

- conoscenza pratica delle industrie creative e culturali
- imprenditorialità
- competenze trasversali, quali la capacità di costruire buone relazioni, creatività, passione

¹³ https://ec.europa.eu/culture/news/2016/0422-handbook-cultural-awareness-expression_en

¹⁴ <http://www.oecd.org/education/ceri/assessingprogressionincreativeandcriticalthinkingskillsineducation.htm>

Le attività intersettoriali ad ampio spettro che riconoscono la consapevolezza culturale e l'espressione culturale come una delle otto competenze chiave sono estremamente importanti a livello europeo. L'OCSE ha condotto attività stimolanti, riguardanti il modo in cui vengono insegnati la creatività ed il pensiero critico, che sono diventati un elemento importante del Programma 2021 per la valutazione internazionale degli studenti (PISA). Includere le arti nell'istruzione, vale a dire tenere in grande considerazione la creatività ed il pensiero critico in tutte le fasi dell'istruzione (primaria, secondaria...) sta diventando l'approccio prevalente. Tale approccio si può riscontrare, per altro, nel comunicato della Commissione Europea sul rinnovato programma dell'UE per l'istruzione superiore: una delle raccomandazioni del comunicato è il cambiare approccio, da STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) a STEAM, (che comprende le arti). Tuttavia, al fine di inserire talenti nell'ambiente lavorativo e generare possibilità per una vera crescita economica, le persone che fanno parte del settore culturale e creativo e le imprese culturali e creative necessitano di condizioni e di normative legali favorevoli, di supporto da parte del sistema e di supporto finanziario.

Sempre più giovani europei scelgono di lavorare nel settore culturale e creativo e devono affrontare problemi come l'ubiquità dell'occupazione, che si basa su progetti, nessun contratto di lavoro a tempo indeterminato, e il lavoro part-time. Inoltre, queste persone devono possedere - come risultato delle caratteristiche specifiche delle ICC - una vasta gamma di competenze digitali, tradizionali, generali e specialistiche. Alla luce dei risultati ottenuti da questa relazione e dalle relazioni nazionali dei partner di L2C, si può affermare che una strategia programmata e ben implementata volta all'apprendimento basa-



to sul lavoro (ABL) può portare allo sviluppo professionale personale e alla crescita dell'intero settore culturale e creativo.

Sulla base dei risultati descritti in questo documento, sono state definite ed evidenziate le competenze e le esigenze di formazione e il partenariato strutturerà un curriculum di apprendimento rivolto a insegnanti, tutor o formatori dell'IFP. Ciò contribuirà a fornire loro opportunità e strumenti di formazione per promuovere un efficace apprendimento basato sul lavoro nelle ICC. Promuoverà inoltre l'ABL e le competenze imprenditoriali correlate nell'Istruzione Formativa Professionale (IFP), per massimizzare l'apprendimento e aumentare l'occupazione in uno dei settori in più rapida crescita dell'economia europea.

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM:2017:247:FIN>

