

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per lo Sviluppo dell'Istruzione

**Le attività finalizzate al raccordo scuola-lavoro:
una lettura critica delle esperienze realizzate negli Istituti Tecnici
e Professionali**



Settembre 2001

Hanno collaborato alla ricerca:

**Per il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per lo Sviluppo dell'Istruzione:**

Pasquale Capo
Giovanni Trainito
Liliana Borrello
Marta Genovìe de Vita

Per l'**Agenzia per la Scuola** (Electronic Data System Italia S.p.A. e Luiss Management):

EDS Italia S.p.A. – Servizio di Consulenza all'Attività Programmatoria:

Maria Lidia Fedele (Responsabile del progetto per EDS)
Silvia Magri

Luiss Management:

Francesco Bisanti (Responsabile del progetto per Luiss Management)
Brunella Bonito
Fabio Piacenti
Maria Laura Batini
Daniela De Francesco
Elisabetta Micozzi
Roberto Morpurgo
Eleonora Giaccaglia

Si ringraziano tutti coloro i quali hanno reso possibile la realizzazione di questo volume, in particolare:

gli Istituti Tecnici e Professionali: dirigenti scolastici, insegnanti (responsabili dei progetti nelle scuole) e studenti

i rappresentanti locali delle imprese pubbliche e private che hanno attivato con le scuole, coinvolte nell'indagine, strumenti di raccordo tra scuola e mondo del lavoro

i testimoni privilegiati, rappresentanti del sistema politico-istituzionale, dell'universo scolastico e della realtà economico-produttiva

Osservazioni, contributi e suggerimenti al contenuto del presente lavoro potranno essere inviati a:

Francesco Bisanti

e-mail: fbisanti@lma.it

Maria Lidia Fedele

e-mail: marialidia.fedele@eds.com

La pubblicazione è disponibile sul sito internet ed intranet del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (www.istruzione.it)

E' consentito l'utilizzo e la pubblicazione dei dati con citazione della fonte.

Presentazione

Nel processo di individuazione delle strategie e delle soluzioni atte a ridurre la distanza esistente tra formazione scolastica e mondo del lavoro, un ruolo di primaria importanza è rivestito dall'istituzione scolastica che, da alcuni anni, ha evidenziato una crescente sensibilità ed attenzione verso il “destino” occupazionale dei propri studenti.

A tale scopo, significativo è stato l'impegno per mettere a punto strumenti e percorsi mirati, atti a coniugare la funzione istituzionale della scuola con le esigenze professionalizzanti della formazione.

In tale contesto si inserisce la presente indagine su “Le attività finalizzate al raccordo scuola-lavoro negli Istituti Tecnici e Professionali”, che tende a delineare un primo bilancio complessivo delle attività realizzate, attraverso una lettura critica delle più diffuse iniziative di raccordo tra scuola e lavoro adottate negli istituti scolastici italiani.

Ciò è stato reso possibile grazie al contributo volontario degli Istituti scolastici e dei docenti, che hanno attivamente partecipato allo svolgimento dell'indagine sia in qualità di esperti e testimoni diretti dei processi analizzati, sia attivandosi nelle fasi operative della stessa.

I principali risultati emersi dall'Indagine lasciano intravedere un quadro complessivamente positivo, nel quale si rileva una crescente capacità da parte degli istituti di scuola secondaria superiore di attivare canali e attività di collaborazione con la realtà economico-produttiva e con le istituzioni locali, manifestando una positiva apertura verso le istanze ed i modelli culturali ed organizzativi che queste esprimono. Tale apertura nasce dalla crescente consapevolezza della centralità che questi strumenti andranno ad assumere nella programmazione formativa: consapevolezza condivisa, pur con aspettative e finalità differenti, anche dal mondo dell'impresa.

A fronte di questo positivo orientamento del sistema, emergono tuttavia alcuni elementi di criticità riconducibili ad una parziale condivisione delle finalità degli strumenti di raccordo tra scuola e lavoro ed alla latente resistenza a “fare sistema” tra soggetti che perseguono finalità soltanto parzialmente sovrapponibili.

Più in particolare è per la scuola che si pone il compito più difficile, proprio perché è chiamata ad “estendere” la propria missione istituzionale, senza per questo rinunciare al proprio primario obiettivo educativo della formazione globale dell'alunno.

Le esperienze di collaborazione realizzate tra scuola e impresa dimostrano, tuttavia, che nella gestione pratica delle attività le distanze tendono a ridursi ed i punti di convergenza a prevalere, con positivi effetti anche sul piano della fiducia e del riconoscimento reciproco di ruolo.

Sembra essere questa la direzione lungo la quale procedere, nella consapevolezza che gli strumenti finalizzati al raccordo tra scuola e lavoro prefigurano un duplice beneficio: offrire maggiori opportunità di lavoro per gli studenti e, al tempo stesso, favorire l'incontro e la produzione di sinergie e di sintesi tra orientamenti, modelli e culture.

Indice

Guida alla lettura dei risultati dell'indagine	pag. 1
SEZIONE I – Il dibattito sulle iniziative finalizzate al raccordo tra scuola e mondo del lavoro	
Le interviste in profondità	
1. Introduzione	pag. 19
2. Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive future	pag. 21
3. Valutazione critica degli strumenti: punti di forza e di debolezza	pag. 25
4. Indicatori di efficacia	pag. 29
5. Ostacoli e vincoli da rimuovere	pag. 30
6. Le interviste	
Maria Teresa Azzoni	pag. 33
Emanuele Barbieri	pag. 40
Cristiana Bruni	pag. 46
Egidio Conte	pag. 48
Dario D'Andrea	pag. 51
Franca de Zardo	pag. 58
Marco Di Cesare	pag. 63
Luigi Frey	pag. 65
Patrizia Iaccarino	pag. 70
Carmela Lo Giudice	pag. 74
Margherita Motta	pag. 78
Filippo Mussi	pag. 82
Stefano Musso	pag. 85
Liliana Tallarico	pag. 91
Armando Vitale	pag. 97

**SEZIONE II – Esperienze atteggiamenti e valutazione delle imprese
sugli strumenti di raccordo fra scuola e lavoro**

I risultati dei *focus group*

Nota metodologica	pag. 105
1. Il fattore risorse umane	pag. 108
2. La scuola nella prospettiva dell'impresa	pag. 111
3. Gli strumenti di raccordo fra istituzione scolastica e mondo dell'impresa: lo scenario culturale	pag. 117
4. Gli strumenti di raccordo fra istituzione scolastica e mondo dell'impresa: gli aspetti operativi	pag. 121
5. Gli strumenti di raccordo fra istituzione scolastica e mondo dell'impresa: i criteri di classificazione	pag. 128
6. Il tirocinio e lo stage	pag. 130
7. L'apprendistato	pag. 133
8. La borse estive di studio-lavoro	pag. 135
9. Impresa simulata	pag. 137

**SEZIONE III – Le attività finalizzate al raccordo scuola-lavoro:
una lettura critica delle esperienze realizzate**

Le opinioni degli studenti

Nota metodologica	pag.141
1. Le caratteristiche generali delle esperienze realizzate	pag. 144
2. Il tirocinio o stage	pag. 149
2.1 Il bilancio dell'esperienza realizzata	pag. 158
3. Le borse estive di studio-lavoro	pag. 168
3.1 Il bilancio dell'esperienza realizzata	pag. 173
4. L'impresa simulata	pag. 180
4.1 Il bilancio dell'esperienza realizzata	pag. 187
5. L'apprendistato	pag. 194
5.1 Il bilancio dell'esperienza realizzata	pag. 198

**SEZIONE IV – Le attività finalizzate al raccordo scuola-lavoro:
una lettura critica delle esperienze realizzate
Le opinioni dei Capi di Istituto e dei responsabili scolastici dei progetti**

Nota metodologica	pag. 207
1. Le motivazioni della scelta di realizzare i progetti di raccordo scuola-lavoro	pag. 210
2. I progetti di tirocinio o stage	pag. 216
2.1 I criteri adottati per la scelta degli alunni	pag. 223
2.2 Obiettivi e risultati dell'attività	pag. 226
3. L'impresa simulata	pag. 241
3.1 I criteri adottati per la scelta degli alunni	pag. 243
3.2 Obiettivi e risultati dell'attività	pag. 245
4. Le borse estive di studio-lavoro	pag. 258
4.1 I criteri adottati per la scelta degli alunni	pag. 262
4.2 Obiettivi e risultati dell'attività	pag. 264

Appendice: gli strumenti dell'analisi

Guida alle sessioni di gruppo	pag. 275
Il questionario rivolto ai capi di istituto o ai responsabili scolastici dei progetti	pag. 281
Il questionario rivolto agli studenti	pag. 303

Guida alla lettura dei risultati dell'indagine

Obiettivi dell'indagine

La presente indagine nasce dall'esigenza di consolidare il quadro conoscitivo e di fornire una lettura critica delle più diffuse iniziative finalizzate al raccordo tra la scuola e il mondo del lavoro, con particolare riferimento agli strumenti adottati dagli Istituti Tecnici e Professionali al fine di avvicinare i giovani al mondo produttivo per agevolarne l'ingresso.

La distanza esistente tra formazione scolastica e sistema economico e produttivo ha infatti spinto, soprattutto negli ultimi anni, le parti interessate a mettere in campo numerose iniziative tese a diminuire tale divario, facilitando in tal modo l'avvicinamento degli studenti al mondo del lavoro.

Le finalità dello studio si concentrano pertanto nell'esaminare in maniera approfondita e puntuale la realtà degli Istituti Tecnici e Professionali relativamente alla adozione di strumenti di raccordo tra scuola e lavoro e nel valutare criticamente le singole tipologie di attività realizzate, cercando di individuare le aree che presentano maggiori elementi di debolezza e quelle che, invece, si presentano come iniziative più positive e di successo. In particolare, l'indagine si è concentrata su quattro dei principali strumenti finalizzati al raccordo tra scuola e lavoro: il tirocinio (o stage), l'impresa simulata, le borse estive di studio-lavoro, l'apprendistato.

La complessità degli obiettivi prefissati ha suggerito il ricorso a differenti ed articolati strumenti di indagine, nell'ottica di raccogliere i giudizi, gli atteggiamenti e le valutazioni dei principali attori coinvolti (responsabili scolastici dei progetti, studenti che hanno partecipato alle iniziative, rappresentanti del mondo economico e produttivo); questa scelta ha consentito di realizzare una lettura ed una verifica incrociata dei diversi punti di vista e di mettere in evidenza la relazione tra valutazioni espresse e principali attese nei confronti degli strumenti analizzati.

Lo studio si articola in quattro fasi con modalità di analisi e strumenti di ricerca differenti.

Dibattito interno al sistema. Per poter raggiungere il duplice obiettivo complessivamente fissato – consolidamento del quadro conoscitivo e analisi critica – la prima sezione dell'indagine è stata realizzata attraverso 15 interviste in profondità a testimoni privilegiati, (rappresentanti del sistema politico-istituzionale, dell'universo scolastico e della realtà economica e produttiva) con l'ausilio di una traccia aperta, volta ad esplorare i fattori strutturali e organizzativi che caratterizzano le singole iniziative.

Attraverso le opinioni espresse dai testimoni privilegiati, si è pervenuti ad una lettura delle potenzialità e delle criticità che ciascuno degli strumenti analizzati

presenta. Inoltre si è cercato di valutare, attraverso “indicatori di efficacia”, la positività delle esperienze realizzate.

Gli elementi emersi da questa fase dell’indagine, di carattere prevalentemente qualitativo, hanno costituito un valido ausilio per l’interpretazione dei risultati emersi nelle indagini campionarie.

La rilevazione delle esperienze e delle opinioni espresse dalle imprese, ha costituito un importante momento di verifica e di confronto dei risultati emersi, consentendo di raccogliere e rilevare le valutazioni circa i vari progetti che le hanno viste coinvolte insieme alle scuole.

Il confronto con le imprese, oltre a consentire di verificare il livello e gli elementi di conoscenza di questi strumenti, ha fatto emergere la presenza di un rilevante deficit conoscitivo circa le modalità e le possibilità di collaborazione con il mondo della scuola.

Per la realizzazione dell’indagine rivolta alle imprese si è fatto ricorso ai *focus group* che, per la particolare capacità di realizzare un confronto ed una sintesi tra le opinioni diverse, si presentano come lo strumento idoneo ad approfondire le tematiche oggetto di studio. Attraverso i *focus group* sono stati inoltre esplorati gli atteggiamenti ed il vissuto delle imprese nei confronti della scuola, e le attese che queste riversano sulla istituzione scolastica, in una fase storico-culturale caratterizzata da una nuova centralità del sistema economico- produttivo.

Sono stati realizzati 7 *focus group* (3 a Milano, 2 a Napoli e 2 a Roma) ai quali hanno preso parte rappresentanti locali delle imprese pubbliche e private che hanno attivato con le scuole, coinvolte nell’indagine, strumenti di raccordo tra scuola e mondo del lavoro.

Rilevazione socio-statistica attraverso il contributo dei capi di istituto e dei responsabili dei progetti nelle scuole. Attraverso questa sezione del Rapporto si è cercato di analizzare e valutare criticamente le esperienze di raccordo realizzate dai singoli Istituti, nonché di individuare l’orientamento attuale e futuro dei responsabili scolastici circa il ricorso alle singole tipologie di progetti. Le opinioni espresse dagli intervistati, in base alla loro esperienza, hanno inoltre permesso di rilevare non soltanto le principali aspettative nei confronti delle iniziative ma anche e, soprattutto, di valutare la congruenza tra i risultati raggiunti e le finalità delle singole iniziative.

Questa sezione dell’indagine si è avvalsa di un questionario semi-strutturato teso a rilevare le esperienze, l’orientamento, le attese e i risultati delle iniziative attivate dalle scuole (negli ultimi tre anni), attraverso la collaborazione offerta dai capi di istituto e/o dai responsabili scolastici.

Il campione è stato selezionato sulla base dei risultati emersi da un’indagine realizzata dall’*Agenzia per la Scuola* (EDS e Luiss Management), secondo due criteri di

selezione: maggior numero di iniziative attivate ed eterogeneità delle diverse tipologie di progetto tenendo, naturalmente, conto anche della variabile territoriale. Attraverso le indicazioni emerse sono stati individuati e, quindi invitati a partecipare all'iniziativa, 200 istituti (100 Tecnici e 100 Professionali).

Rilevazione socio-statistica attraverso il contributo degli studenti. La finalità della quarta sezione del lavoro è stata quella di analizzare, attraverso la raccolta delle opinioni espresse dagli studenti che hanno partecipato ai progetti, l'esperienza da loro ritenuta "più significativa", rilevandone il grado di soddisfazione, la coerenza tra attività svolte in azienda e contenuti scolastici e, soprattutto, l'incidenza formativa che tale esperienza può avere nell'ambito scolastico e lavorativo. Le opinioni espresse dagli studenti coinvolti nei progetti sono state confrontate con quelle dei docenti e, ancora, con il "punto di vista" delle imprese per poter realizzare una lettura completa e integrata degli elementi più rilevanti di ciascuna iniziativa.

Anche per questa fase dell'indagine, rivolta ad alunni degli Istituti Tecnici e Professionali che negli ultimi anni hanno partecipato alle diverse tipologie di progetto, lo strumento di rilevazione è consistito in un questionario semi-strutturato, somministrato ad un numero medio di circa 20 alunni per ciascuna scuola invitata a partecipare all'iniziativa.

Gli strumenti di raccordo scuola-lavoro

L'indagine, in tutte le sue fasi, ha concentrato l'attenzione su quattro strumenti specifici – tirocinio, borse estive di studio e lavoro, impresa simulata e apprendistato – che sono risultati, sia dall'indagine sopra richiamata, sia da altre indagini realizzate al riguardo, i più diffusi tra quelli adottati tra gli istituti scolastici di scuola secondaria superiore.

Ciascuno dei quattro strumenti presi in esame possiede specificità normative ed organizzative dalle quali non si può prescindere per effettuare una lettura approfondita; per questo, prima di procedere all'esposizione dei risultati che riguardano le variabili relative ad efficienza, efficacia, punti di forza ed aree di criticità degli strumenti, si è ritenuto opportuno descrivere le caratteristiche delle diverse iniziative.

Il tirocinio o stage

Il tirocinio è regolato attualmente dalla legge del 18 giugno 1997, nota come "Pacchetto Treu", nella quale si esplicita che l'attuazione di iniziative di tirocinio deve essere finalizzata alla creazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro per agevolare le scelte professionali dei giovani mediante il contatto diretto con il mondo del lavoro e per offrire loro competenze di base, tecnico-operative e trasversali. Secondo

le disposizioni di legge attualmente in vigore (L.236/93 art.9) le esperienze di tirocinio possono essere effettuate da soggetti in attesa di occupazione con l'obbligo scolastico assolto e soggetti in formazione scolastica, universitaria e professionale.

La legge fissa inoltre un limite numerico all'attivazione contemporanea di più tirocini all'interno della stessa impresa in relazione al numero di dipendenti a tempo indeterminato presenti in azienda; tale vincolo risponde all'esigenza di garantire il corretto svolgimento dello stage, che può realizzarsi soltanto se all'interno dei luoghi di lavoro è riconosciuta ai tirocinanti un'adeguata assistenza.

A tal fine gli istituti scolastici (o gli enti promotori del tirocinio o stage) sono tenuti a garantire la presenza di un tutor come responsabile didattico – organizzativo delle attività del tirocinio. Tale presenza non deve essere intesa come semplice affiancamento, ma deve essere finalizzata a concordare con il datore di lavoro le modalità di svolgimento del tirocinio, e a vigilare sullo svolgimento di quanto concordato. La sua attività si articola di fatto in tre fasi:

- verificare la correttezza del percorso formativo indicato dal *tutor* aziendale;
- monitorare periodicamente la rispondenza dei risultati progressivamente raggiunti da tirocinante con gli obiettivi programmati;
- predisporre con il *tutor* aziendale una valutazione finale del percorso formativo e professionale.

Il *tutor* aziendale, che solitamente si identifica con un referente del settore o del reparto ove avviene l'inserimento, rappresenta l'interlocutore diretto dello stagista, responsabile di assistere operativamente lo studente, individuandone le potenzialità e facilitandone il percorso formativo.

Per consentire la spendibilità delle competenze acquisite in qualsiasi momento del processo formativo, sia durante che dopo il percorso scolastico, è stato individuato un sistema di crediti formativi secondo standard riconosciuti a livello internazionale che certifichino le abilità realmente in possesso del giovane.

Per quanto riguarda il costo, lo stage, non costituendo un rapporto di lavoro, deve essere considerato a titolo gratuito anche se le imprese possono riconoscere discrezionalmente ai tirocinanti, al fine di agevolare l'esperienza di inserimento lavorativo, una somma forfetaria a titolo di rimborso spese.

La regolazione normativa che sancisce i principi e i criteri in base ai quali deve essere realizzata l'attività di tirocinio o stage consente di superare le difficoltà connesse all'ipotetico sfruttamento dell'attività lavorativa dello studente rendendo il tirocinio realmente formativo sia in termini professionali, sia in termini didattici.

La tutela che viene assicurata dalla legislazione corrente al tirocinio o stage costituisce un'efficace garanzia per la scuole, ma anche per le imprese, che sembrano essere attualmente più disposte, rispetto al passato, ad effettuare iniziative ricorrendo anche ad accordi con i diversi soggetti (enti locali, imprese, altre scuole) che ne definiscano le modalità, i tempi di attuazione ed in particolare le mansioni che lo

studente andrà a svolgere all'interno dell'impresa. Tutto ciò non deve far dimenticare che ancora molta strada deve essere compiuta prima di arrivare al pieno raccordo tra scuola e mondo del lavoro attraverso la possibilità per tutti gli studenti di compiere una valida esperienza in azienda. Sia da parte delle scuole, sia da parte delle imprese, infatti, deve crescere la consapevolezza che la possibilità concessa agli studenti di realizzare esperienze di tirocinio si configura come crescita culturale e professionale dell'intero sistema economico e sociale.

Le borse estive di studio-lavoro

Le borse estive di studio-lavoro costituiscono una particolare forma di tirocinio, realizzata prevalentemente nel periodo estivo e nella quale è prevista una forma di retribuzione e/o rimborso spese.

La particolarità delle borse estive di studio-lavoro attivate dagli istituti scolastici italiani è rappresentata dal fatto che spesso vengono organizzate in Paesi esteri, in imprese di settori pertinenti all'indirizzo di studi seguito, nelle quali i giovani vengono inseriti per un periodo di tempo definito. Il valore di tali iniziative è rappresentato non soltanto dall'avvicinamento degli studenti al mondo del lavoro - finalità che si cerca di perseguire attraverso tutti gli strumenti di raccordo - ma anche dalla possibilità di apprendere modelli produttivi differenti da quelli nazionali e di approfondire le competenze di base (seconda lingua, pacchetti informatici, etc.). Anche per le borse estive di studio-lavoro, come per tutti gli altri strumenti presi in esame nella presente indagine, è previsto il riconoscimento di crediti formativi che rendono spendibili, in contesti geografici o lavorativi differenti, le competenze e le abilità acquisite nel corso dell'esperienza.

L'articolazione strutturale e funzionale propria delle borse estive di studio-lavoro, quale strumento di raccordo scuola-lavoro, le rende facilmente assimilabili alle esperienze di tirocinio o stage. Infatti, in base alle osservazioni emerse nel corso dell'indagine, esiste spesso una sovrapposizione sia da parte degli istituti scolastici sia da parte degli alunni, tra queste due tipologie di iniziative formative, che ne rende difficile l'identificazione delle peculiarità organizzative e strutturali.

Per quanto riguarda i finanziamenti che permettono l'erogazione della borsa di studio la realtà risulta molto articolata ed è difficile trovare modalità prevalenti. Infatti i finanziamenti molto spesso derivano direttamente dalle aziende che ospitano gli studenti, ma possono pervenire anche da enti e istituzioni, italiane o estere, che a vario titolo erogano borse di studio spendibili in diverse esperienze formative.

L'impresa simulata

L'impresa simulata costituisce un'iniziativa di raccordo scuola-lavoro che si propone l'obiettivo di dotare gli studenti di competenze professionali nel campo della gestione e amministrazione delle imprese a fronte del loro inserimento nel mondo del lavoro.

La metodologia partecipativa attuata dagli istituti scolastici anche attraverso esperti esterni alla scuola, mira a :

- sviluppare nei giovani l'approccio risolutivo ai problemi e la capacità di analisi dei processi;
- stimolare processi cognitivi induttivi che consentano graduali passaggi dal particolare al generale, dall'esperienza concreta all'astrazione;
- sviluppare capacità comunicative, organizzative;
- sviluppare creatività, spirito di iniziativa e di intraprendenza;
- sviluppare cultura tecnologica nel processo di apprendimento;
- sviluppare scambi commerciali e interculturali con studenti di altri stati membri;
- favorire didattiche modulari e interdisciplinari.

Il fine ultimo dell'impresa simulata è l'assimilazione e la padronanza dei concetti teorici attraverso l'applicazione reale. Inoltre, anche se in modo indiretto, il ricorso a tale strumento di raccordo scuola-lavoro, ha il merito di avvicinare i giovani alle nuove tecnologie che sempre di più permeano non solo il mondo del lavoro, ma anche la quotidianità. La possibilità offerta agli studenti di accedere all'uso di strumenti informatici, al collegamento in rete, alla comunicazione attraverso mezzi innovativi ha un elevato valore aggiunto che deve essere preso in considerazione quando si procede a valutare l'efficacia formativa di questo strumento didattico.

Attualmente l'attivazione di imprese simulate all'interno degli istituti scolastici assume modalità diverse. Il modello più diffuso viene realizzato all'interno della struttura scolastica dove, con l'ausilio dei docenti e, in qualche caso di esponenti del mondo del lavoro, si cerca di riprodurre fedelmente le funzioni di un'impresa reale in tutti i suoi aspetti (organizzazione, tempi di lavoro, ambienti, documentazione e aspetti relazionali) arrivando poi, a conclusione dell'iniziativa, ad una valutazione dei risultati. Più innovativo sembra essere invece il modello rappresentato dalla costituzione di un'impresa reale, con valore legale, da parte degli studenti che, coordinati dai docenti, svolgono tutti i processi aziendali suddividendosi i compiti, per arrivare alla realizzazione di un prodotto e/o servizio, che verrà poi immesso sul mercato (prevalentemente si tratta di un "mercato protetto" realizzato attraverso accordi con enti o istituzioni locali).

L'ultimo modello di impresa simulata è fondato invece su una particolare forma di gemellaggio che i singoli istituti possono istituire con le imprese presenti sul territorio; in questo caso gli studenti emulano le attività in base all'indirizzo scolastico e all'azienda gemellata ed entrano in comunicazione con altre scuole della rete dell'Impresa Formativa Simulata (IFS) con le quali scambiano "virtualmente" servizi e prodotti.

L'apprendistato

L'apprendistato ha assunto nell'attuale quadro formativo un ruolo fondamentale diverso rispetto al passato, riappropriandosi della funzione formativa. Infatti, nel passato il ruolo dell'apprendista coincideva con l'interruzione del percorso formativo e con il conseguente inserimento lavorativo in imprese di piccole dimensioni, all'interno delle quali venivano trasferite al giovane le conoscenze operative alla base di uno specifico mestiere o professione. Attualmente l'apprendistato è tutelato dalla Legge del 18 giugno 1997 n.196 che ne riconosce pienamente il valore formativo, sancendo obbligatoriamente 120 ore di formazione teorica (da alternare all'attività lavorativa pratica) che riguardino nello specifico: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. I contratti di apprendistato possono essere stipulati con i giovani tra i 16 e i 24 anni, reputati idonei rispetto all'attività da svolgere.

Per quanto riguarda il salario che deve essere corrisposto al giovane apprendista, la legge stabilisce che deve essere calcolato in base ad una percentuale, crescente ogni semestre, del salario di un lavoratore qualificato di eguale livello.

Le aziende hanno diritto ad agevolazioni contributive, che sono tuttavia subordinate all'effettiva partecipazione degli apprendisti alle iniziative previste dal contratto di apprendistato.

Anche per l'apprendistato, come per gli altri strumenti presi in esame, la formazione esterna all'azienda, purché debitamente certificata, ha valore di credito formativo nell'ambito del sistema formativo integrato; nel caso in cui vi sia interruzione del rapporto di apprendistato prima della scadenza prevista, le conoscenze acquisite potranno essere certificate come crediti formativi.

L'attivazione delle iniziative di apprendistato sembra essere quantitativamente ancora piuttosto limitata in Italia; la difficoltà maggiore che emerge sembra essere legata al loro coordinamento e organizzazione. Nel corso dell'indagine si è rilevato che l'apprendistato è legato alle richieste delle imprese e alla tipologia del contratto di lavoro. Infatti, per l'erogazione delle ore di formazione, le imprese possono richiedere l'intervento dell'Ente Pubblico, il quale può fornirlo attraverso i Centri di Formazione o tramite il sistema scolastico. In questi casi la scelta non spetta alla scuola, ma è basata

su una contrattazione piuttosto complessa tra Enti Locali e altri organi istituzionali, quali le Province, che hanno il compito di finanziare e coordinare l'offerta formativa.

Come emerge anche all'interno del Rapporto, l'apprendistato, avendo da poco rinnovato la propria strutturazione organizzativa ed avendo quindi una limitata diffusione quantitativa, non è stato approfondito al pari degli altri strumenti, poiché anche le conoscenze degli intervistati relativamente alle dinamiche che lo caratterizzano sono ancora piuttosto circoscritte e frammentarie.

I principali risultati

La specificità delle diverse sezioni della presente indagine ha consentito di approfondire il punto di vista di vari interlocutori (scuola, studenti e impresa) relativamente alle dinamiche strutturali, organizzative e funzionali che caratterizzano attualmente le iniziative di raccordo scuola-lavoro; tuttavia l'analisi complessiva pone in evidenza alcuni risultati generali nei quali sembrano convergere le opinioni di tutti i soggetti coinvolti nella rilevazione, o, in altri casi, una interessante "didattica" tra punti di vista ed attese espresse dai diversi soggetti.

Complessivamente è possibile osservare come le iniziative di raccordo appartengano ormai in modo consolidato e ben strutturato alla realtà degli istituti di scuola secondaria superiore; infatti, la maggior parte degli istituti intervistati (tecnici e professionali) dichiara di aver attivato un numero significativo di esperienze, realizzando attività di tirocinio nel 97,5% dei casi, di impresa simulata nel 53,8%, di borse estive di studio-lavoro nel 21,8% e, infine, di apprendistato soltanto nel 2,5% dei casi.

Nelle tabelle seguenti è riportato, per ciascuna area geografica considerata, il quadro completo della partecipazione ai singoli progetti di raccordo scuola lavoro, sia per quanto concerne gli istituti sia per quanto riguarda gli studenti:

Tabella 1– Istituti Tecnici che hanno attivato i progetti per area geografica

	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Tirocinio	25	96,2	14	100,0	26	92,9	65	95,6
Borse estive	9	34,6	4	28,6	1	3,6	14	20,6
Impresa simulata	14	53,8	7	50,0	19	67,9	40	58,8
Apprendistato	-	-	2	14,3	-	-	2	2,9

Tabella 2– Istituti Professionali che hanno attivato i progetti per area geografica

	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Tirocinio	19	100,0	11	100,0	21	100,0	51	100,0
Borse estive	7	36,8	3	27,3	2	9,5	12	23,5
Impresa simulata	11	57,9	6	54,5	7	33,3	24	47,1
Apprendistato	-	-	1	9,1	-	-	1	2,0

Tabella 3– Alunni che hanno partecipato ai progetti per area geografica – Istituti Tecnici

	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Tirocinio	450	90,5	235	85,5	460	80,8	1145	85,4
Borse estive	4	,8	7	2,5	7	1,2	18	1,3
Impresa simulata	76	15,3	57	20,7	195	34,3	328	24,5
Apprendistato	6	1,2	7	2,5	7	1,2	20	1,5

Tabella 4– Alunni che hanno partecipato ai progetti per area geografica – Istituti Professionali

	Nord		Centro		Sud e Isole		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Tirocinio	343	98,3	230	97,5	435	96,9	1008	97,5
Borse estive	11	3,2	6	2,5	7	1,6	24	2,3
Impresa simulata	52	14,9	17	7,2	25	5,6	94	9,1
Apprendistato	4	1,1	12	5,1	8	1,8	24	2,3

Il punto centrale nella attuazione dei progetti risiede nel coinvolgimento diretto dei due soggetti interessanti alle iniziative (scuola e mondo del lavoro) che dovrebbe espletarsi attraverso una comunicazione e una interazione continua e strutturata; dovendo, infatti, i due soggetti collaborare per raggiungere la finalità comune di avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro, è necessario che si crei tra di essi un clima di reciproca fiducia e soprattutto di stima e rispetto per gli obiettivi ed il ruolo che ciascuno gioca nel processo formativo.

In tale contesto l'area problematica che si presenta in modo ricorrente nell'analisi dei dati relativi ai diversi interlocutori (responsabili dei progetti, rappresentanti delle imprese, rappresentanti istituzionali) è rappresentata dalla forte divergenza - emersa prevalentemente nel corso delle interviste in profondità e dei *focus group* - tra la scuola e l'impresa, relativamente alla mancata condivisione delle finalità della prima: se la scuola si pone infatti come obiettivo generale la formazione dell'uomo e del cittadino e non solo del "professionista", l'impresa appare, invece, eccessivamente attenta alle caratteristiche "funzionali" del processo formativo scolastico, concentrandosi, talvolta acriticamente, sulla richiesta di figure formate e immediatamente inseribili nei processi

economici e produttivi. Tale “contrasto” sembra continuare a sussistere proprio perché entrambi i soggetti (scuola e mondo del lavoro) consapevoli della crescente importanza delle iniziative finalizzate al raccordo scuola-lavoro e della “irreversibilità” di questa direzione (almeno nel breve periodo), manifestano a questo riguardo, aspettative molto elevate che spesso non trovano riscontro reale al termine delle iniziative.

Inoltre i due soggetti tendono a ricercare nelle esperienze dei risultati differenti, a seconda dei fabbisogni e della percezione di ruolo.

L'importante ruolo formativo che le iniziative finalizzate al raccordo scuola-lavoro sembrano assumere nel corso dell'esperienza scolastica è riscontrabile nella percezione, da parte dei responsabili scolastici dei progetti, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati. Secondo questi ultimi, inoltre, le finalità prevalenti verso le quali si orientano le iniziative di raccordo scuola-lavoro sono: la crescita professionale degli alunni (emersa nel 91,6% dei casi) e l'avvicinamento al mondo del lavoro (89,9%); anche gli studenti intervistati confermano il raggiungimento di tali finalità, affermando che le competenze acquisite nel corso dell'esperienza hanno un impatto positivo prevalentemente sulle opportunità di lavoro (55,7%) e sull'orientamento nelle scelte lavorative (54%).

Il raggiungimento degli obiettivi sopra descritti sembra essere confermato dall'alto grado di soddisfazione espresso dagli studenti, riscontrabile in misura più o meno significativa nelle diverse tipologie di progetto a cui hanno partecipato negli ultimi tre anni. La soddisfazione sembra essere connessa, in particolare, all'alta coerenza riscontrata tra contenuti scolastici e attività pratiche svolte all'interno delle imprese, ed ai fattori organizzativi, gestionali e strutturali relativi alla scuola e soprattutto alle aziende. La maggior parte degli studenti dichiara, infatti, di aver riscontrato, coerenza e continuità tra le attività di studio e le mansioni espletate in ambito aziendale (definite “molto coerenti” dall'11,8% degli intervistati e “abbastanza coerenti” dal 57,3%).

A tale proposito è importante sottolineare che il merito della riuscita dei progetti è attribuito dagli studenti prevalentemente all'impresa che, superate le resistenze iniziali, sembra essere ben disposta ad accogliere al suo interno i giovani per offrire loro la possibilità di approfondire le competenze acquisite nell'ambito scolastico e per consentire loro di conoscere i modelli aziendali.

Comune ai due universi, studenti e responsabili scolastici dei progetti, sembra essere invece la constatazione della scarsa partecipazione degli Enti Locali, che sarebbero responsabili di non fornire adeguati finanziamenti per la realizzazione dei progetti e di non svolgere efficacemente le funzioni di collegamento con le imprese del territorio. Il giudizio espresso è condiviso anche dai capi di istituto.

Per gli studenti il basso coinvolgimento degli Enti Locali è associato al limitato numero di strutture. Soltanto nel 15,5% dei casi gli studenti hanno, infatti, svolto i progetti di tirocinio presso gli Enti Locali del territorio.

Affinché, comunque, le esperienze possano avere realmente efficacia formativa nel corso del ciclo scolastico è necessario, secondo i rappresentanti delle imprese che hanno partecipato ai *focus group*, che vengano soddisfatte alcune condizioni, o “regole operative” di fondamentale importanza per la completa riuscita delle iniziative.

Le indicazioni espresse nel corso dei *focus group*, definite “decalogo delle buone prassi” possono essere riassunte in:

- diffondere una migliore informazione sulle forme di alternanza usate;
- avviare il rapporto azienda-studenti prima che sia troppo tardi;
- dotare il processo di formazione e di inserimento della necessaria gradualità;
- prolungare le attività oltre il periodo normalmente assegnato;
- reiterare le iniziative in modo da rendere ciclica l’esperienza;
- aumentare i controlli pubblici sulla effettiva idoneità degli strumenti;
- migliorare il meccanismo dei crediti formativi;
- operare una sorta di “metaformazione” sul corpo insegnante e sullo staff dei formatori;
- selezionare in modo credibile il personale scolastico deputato a supervisionare le iniziative di raccordo;
- adeguare gli iter curricolari scolastici alle effettive esigenze dell’impresa.

Accanto ai prevalenti “punti di forza” segnalati nel complesso da tutti i target intervistati, emergono anche diverse “aree di criticità” segnalate nelle specifiche sezioni della ricerca: in particolare, i risultati evidenziano una difficoltà di ordine “terminologico” per la definizione dei diversi strumenti presi in esame (tirocinio o stage, borse estive di studio-lavoro, impresa simulata, apprendistato). Sebbene l’apparato normativo attuale e più in particolare il “Pacchetto Treu” costituisca un valido ausilio per delineare le caratteristiche strutturali di ciascuna attività (soggetti, tempi, attività, retribuzione, etc.), emerge ancora una grande difficoltà ad individuare una definizione univoca e condivisa dei singoli strumenti.

A tale proposito nel corso delle indagini si è assistito, ad esempio, ad un’assimilazione del tirocinio alla borsa estiva di studio-lavoro, oppure alla definizione

di apprendistato pur in assenza di retribuzione o, ancora, senza il riconoscimento sancito invece dalla Legge della certificazione delle attività realizzate.

Poiché ciascuno degli strumenti presi in esame (tirocinio o stage, borse estive di studio-lavoro, impresa simulata, apprendistato) possiede peculiarità normative, organizzative e strutturali differenti è utile, fin da queste prime indicazioni introduttive, analizzare trasversalmente ciascuno dei quattro strumenti oggetto dello studio, attraverso il punto di vista dei diversi soggetti interlocutori.

Il tirocinio: quadro di sintesi

Entrando nello specifico dei singoli strumenti utilizzati, l'ipotetica graduatoria di scelta nell'attuazione delle iniziative da parte del contesto scolastico lascia trasparire il primato del tirocinio che, come emerge dai dati, è stato attivato negli ultimi tre anni scolastici dal 97,5% degli istituti intervistati. In particolare, si osserva un maggiore ricorso a tale strumento da parte degli istituti professionali, adottato dal 100% degli istituti scolastici intervistati, a fronte del 95,6% emerso tra gli istituti tecnici che hanno inoltre attivato un numero inferiore di progetti. Lo scarto riscontrato tra le due tipologie di istituto è da attribuire al fatto che la realizzazione dei tirocini per gli istituti professionali è obbligatoria perché prevista dai programmi ministeriali.

Dal punto di vista territoriale emerge un maggior ricorso allo strumento dei tirocini negli istituti ubicati al Sud (40,5%) e al Nord (37,9%) mentre la percentuale si attesta al 21,6% tra gli istituti scolastici del Centro Italia.

La scelta di adottare prevalentemente questa modalità di raccordo scuola-lavoro sembra essere motivata, oltre che dalle sue importanti finalità formative agevolate dall'inserimento reale nei processi produttivi, anche dalla sua più semplice realizzazione. Infatti, nonostante il tirocinio richieda, così come gli altri strumenti analizzati, un ampio coinvolgimento del mondo del lavoro, le imprese appaiono maggiormente incentivate e disponibili verso questa iniziativa della quale sembrano maggiormente conoscerne gli aspetti organizzativi e gestionali; ciò facilita i rapporti con la scuola e conseguentemente rende più facile l'espletamento delle attività previste dal progetto.

I punti di forza, maggiormente esplicitati all'interno dei *focus group*, definiscono il tirocinio come uno strumento che rappresenta il principale trait d'union tra scuola e impresa, offrendo, al minor costo, il massimo effetto conoscitivo sulla realtà aziendale e sulla cultura del lavoro. In particolare il tirocinio è indicato dai rappresentanti delle imprese come uno strumento "equilibrato", perché riesce a rispondere alle esigenze degli studenti e delle aziende attraverso un percorso impegnativo e non gravoso; "non

oneroso”, soprattutto per le imprese medie e grandi e infine “agile”, cioè non troppo gravoso per le energie del giovane ma al tempo stesso proficuo per la sua crescita.

I testimoni privilegiati sembrano invece sottolineare maggiormente l’aspetto relativo alla opportunità che il tirocinio offre ai giovani di inserirsi in modo adeguato nel mondo lavorativo. Accanto a questa considerazione emerge inoltre un ulteriore elemento riferibile alle imprese: secondo gli intervistati, infatti, questa tipologia di strumento consente al mondo del lavoro di formare risorse umane ad hoc, coerenti con quelli che sono i fabbisogni professionali dell’impresa stessa.

I responsabili scolastici dei progetti focalizzano invece l’attenzione prevalentemente sulle conseguenze positive che il tirocinio comporta per lo studente, in quanto, oltre ad agevolare il suo ingresso nel mondo del lavoro, gli consente di applicare concretamente le conoscenze acquisite in ambito scolastico. Tali positività vengono espresse anche dalle indicazioni degli studenti che manifestano una generalizzata soddisfazione per l’esperienza realizzata.

Accanto alle aree maggiormente positive emergono, anche se in misura nettamente inferiore, i punti di debolezza. Le “aree di criticità” vengono sottolineate soprattutto dai testimoni privilegiati e dai rappresentanti delle imprese: mentre i primi evidenziano comunque la presenza di difficoltà di carattere amministrativo e burocratico per l’espletamento delle iniziative, i secondi concentrano l’attenzione sulla durata dei progetti, che appare “breve” rispetto a quelle che sono le effettive esigenze di formare stabilmente e in maniera qualificata lo studente.

L’impresa simulata: quadro di sintesi

Al secondo posto dell’ipotetica graduatoria tra le iniziative adottate, si posiziona l’impresa simulata (attivata dal 53,8% degli istituti intervistati), la cui consistente diffusione può essere ricondotta al ruolo primario che in essa ricopre l’istituzione scolastica.

Dall’indagine è emerso infatti che le diverse tipologie di impresa simulata richiedono soltanto un parziale intervento delle aziende, spesso limitato ad attività di consulenza o di partecipazione “teorica”. A tale proposito, la maggior parte degli studenti intervistati - pari al 77,8% - dichiara di aver svolto progetti di impresa simulata all’interno dell’istituto scolastico e, solamente il 14%, afferma di aver realizzato tali esperienze anche in imprese ubicate nel territorio provinciale dove si trova l’istituto.

Anche per quanto riguarda i progetti di simulazione di impresa, dalle singole sezioni dell’indagine sono emerse numerose aree di positività unitamente a elementi di debolezza.

La caratterizzazione del progetto di impresa simulata che, nella realtà, porta ad avere limitati contatti diretti con le imprese reali presenti sul territorio rende infatti l'iniziativa uno strumento soltanto parzialmente capace di accrescere e sviluppare le capacità comportamentali, organizzative e gestionali dello studente. Quest'ultimo aspetto, in particolare, viene sottolineato dai responsabili scolastici dei progetti nell'individuazione degli obiettivi perseguiti nell'attività di simulazione di impresa, ma anche dagli studenti intervistati; questi ultimi esprimono un giudizio complessivamente positivo sui risultati che l'attività ha avuto in particolare dal punto di vista delle conoscenze pratiche.

Maggiori elementi di negatività si presentano dalle indicazioni dei rappresentanti delle aziende che hanno partecipato ai *focus group*, i quali sostengono che i progetti di impresa simulata, pur avendo il pregio di "svecchiare" la scuola, hanno il difetto di non presentare allo studente una situazione reale, eliminando quello che è l'elemento più tipico del lavoro imprenditoriale, cioè il rischio di impresa. Emerge in questo atteggiamento fortemente critico da parte delle imprese, spesso "escluse" da queste iniziative, la rivendicazione di un "know how" che non intendono invece riconoscere alla scuola. Concordi su questo aspetto risultano, inoltre, i testimoni privilegiati, che sottolineano come la natura prettamente "didattica" dell'impresa simulata, rende tale strumento troppo distante dalla realtà produttiva e vicino ai modelli scolastici.

La distanza dalla realtà produttiva, che rappresenta un effettivo ostacolo al raggiungimento completo delle finalità di raccordo tra la scuola e mondo del lavoro, sembra cominciare ad essere avvertita, secondo i testimoni privilegiati, anche dalle istituzioni scolastiche che, per rimuovere tale problematica, cercano di attivare modalità di impresa particolarmente originali che prevedano un coinvolgimento sempre maggiore del mondo del lavoro.

Le Borse estive di studio-lavoro: quadro di sintesi

Meno diffuse le iniziative di borse estive di studio lavoro, che sono state attivate dal 21,8% degli istituti intervistati. Per questa tipologia di strumento emerge una chiara e forte difficoltà a delinearne le caratteristiche e le modalità di realizzazione; rimane quindi uno strumento ancora poco conosciuto soprattutto da parte degli esponenti delle imprese o, addirittura, per alcuni di questi, uno strumento non previsto dalla normativa nazionale. Emerge, quindi, quale forte punto di debolezza la limitata conoscenza dello strumento che rende difficile fornirne una definizione univoca e, conseguentemente, individuarne le caratteristiche strutturali e organizzative.

Segnali positivi provengono invece in particolare dalle indicazioni emerse nell'ambito dell'interviste in profondità: si ritiene, infatti, che le borse di studio siano un

utile strumento di raccordo tra la scuola e il lavoro in quanto, essendo attivate prevalentemente nel periodo estivo, consentono di non interrompere il corso di studi e di offrire agli studenti una opportunità di compiere esperienze in località estere o comunque lontane dalla zona di residenza.

Al di là delle singole aree geografiche di appartenenza, i responsabili scolastici dei progetti si mostrano ampiamente soddisfatti: gli obiettivi inizialmente perseguiti sono stati infatti raggiunti in misura “molto” (34,6%) o “abbastanza elevata” (57,7%). Analoghe opinioni si riscontrano tra gli studenti che, oltre ad aver incontrato un clima molto positivo all’interno delle imprese ospitanti, hanno anche riscontrato un adeguato livello di continuità tra le attività svolte all’interno delle aziende e i contenuti appresi durante gli studi (il 62,8% di questi manifesta un elevato grado di soddisfazione, contro il 31,5% di quelli di opinione contraria).

È interessante sottolineare che le borse estive di studio-lavoro, per la loro stessa natura, vengono quasi interamente gestite nella fase di realizzazione dalle imprese; di conseguenza assume maggiore significatività l’opinione espressa dagli studenti che attribuisce al mondo del lavoro un’adeguata capacità di gestire ed organizzare il progetto (48,4% delle indicazioni). Tale orientamento è riscontrabile anche nelle valutazioni fornite dagli studenti relativamente agli aspetti che riguardano le imprese e, in particolare: la professionalità del tutor aziendale; l’acquisizione delle competenze e delle abilità pratiche; la qualità delle strutture presso le quali è stato attivato il progetto e, infine, il clima interno dell’impresa.

L’apprendistato: quadro di sintesi

L’apprendistato, realizzato solamente dal 2,5% degli istituti intervistati, appare uno strumento ancora poco conosciuto e scarsamente utilizzato nell’ambito del raccordo tra scuola e lavoro; la sua limitata diffusione è riconducibile al fatto che, costituendo una prima forma di “contratto di lavoro”, richiede maggiori impegni di ordine burocratico, amministrativo e fiscale che coinvolgono la scuola, le imprese ma anche le diverse istituzioni.

I punti di forza di tale strumento emergono principalmente dalle indicazioni dei rappresentanti delle imprese che hanno partecipato ai *focus group* secondo i quali l’apprendistato, quale “processo di lunga durata”, consente, attraverso un intervento continuo e strutturato nel tempo, un reale effetto formativo sullo studente lavoratore ed, inoltre, responsabilizza entrambe le parti (impresa e apprendista) dal momento che prevede una transazione di denaro e una normativa esplicita di diritti/doveri.

Per quanto riguarda le aree di criticità, oltre ai già citati aspetti burocratici, amministrativi e gestionali, emerge tra gli studenti e tra i responsabili scolastici dei

progetti una diffusa difficoltà a fornire una definizione univoca dello strumento e degli aspetti che lo caratterizzano: infatti, ad esempio, nonostante la normativa preveda per questa tipologia di strumento una forma di compenso, pari ad una quota percentuale del salario di un lavoratore qualificato di eguale livello, dalle indicazioni fornite dagli studenti che hanno partecipato ai progetti di apprendistato emerge che, nella maggior parte dei casi (51,7%), questi non hanno percepito un contributo economico.

Laddove comunque le iniziative sono state attivate, tra gli alunni intervistati è emerso un quadro sostanzialmente positivo: infatti la maggior parte degli studenti manifesta un elevato grado di soddisfazione per l'esperienza a cui ha partecipato ("abbastanza" nel 65,5% dei casi e "molto" nel 17,2%). Anche in questo caso, il merito della soddisfazione rilevata è attribuibile prevalentemente alla capacità dell'azienda (44% delle indicazioni) e, soltanto in secondo luogo, della scuola (20%) di organizzare e gestire il progetto.

Conclusioni

Complessivamente il quadro che emerge dalla presente indagine è un quadro sufficientemente positivo anche se, come si è avuto modo di sottolineare, ancora molto deve essere fatto sia per sensibilizzare le aziende in modo che siano maggiormente disposte ad accogliere studenti in stage, sia per far conoscere in maniera più diffusa e approfondita le possibilità offerte dal raccordo scuola-lavoro, sia per un sempre maggiore coinvolgimento degli studenti ai quali, seguendo le indicazioni pervenute da parte di tutti i soggetti coinvolti nell'indagine, è opportuno dare la possibilità di vivere un'esperienza formativa diversa da quella vissuta sui banchi di scuola.

D'altra parte la capacità degli istituti di scuola secondaria superiore di attivare canali di collaborazione con la realtà economico-produttiva e con le istituzioni locali, manifesta una positiva apertura verso le istanze ed i modelli culturali ed organizzativi che queste esprimono, apertura che permette una crescita complessiva dell'intero sistema sia sul piano culturale, sia su quello del progresso economico.

SEZIONE I
**Il dibattito sulle iniziative finalizzate al
raccordo tra scuola e mondo del lavoro**

Le interviste in profondità

1. Introduzione

I cambiamenti che hanno investito in questi ultimi anni l'istituzione scolastica italiana hanno riguardato tutti gli ordini di scuola, con modifiche in termini organizzativi e funzionali. In particolare, per quanto riguarda la scuola secondaria superiore di II grado, i Programmi vigenti sono stati fundamentalmente innovati dall'introduzione dell'obbligo formativo fino al 18° anno sancito dalla legge 144/'99 nella quale si esplicita che *“al fine di potenziare la crescita culturale e professionale dei giovani... è progressivamente istituito a decorrere dall'anno scolastico 1999/2000 l'obbligo di frequenza ...che può essere assolto in percorsi integrati di istruzione e formazione: a) nel sistema scolastico; b) nel sistema della formazione professionale di competenza regionale; c) nell'esercizio dell'apprendistato”*.

L'aspetto più nuovo ed interessante che emerge dal panorama legislativo attuale è costituito dalla centralità dei bisogni del soggetto in formazione. Un soggetto che non è considerato soltanto destinatario di una preparazione culturale, o da avviare all'esercizio di qualche professione intermedia, ma come “persona” che deve essere messa in grado di sviluppare al meglio le proprie potenzialità intellettuali ed operative, non solo in funzione lavorativa.

La scuola secondaria superiore è dunque chiamata a farsi carico di una formazione più ampia, arricchendo la personalità dei giovani di abilità e competenze (espressive, metodologiche, critiche) spendibili in una grande varietà di situazioni.

Naturalmente la natura istituzionale della scuola secondaria superiore impone che vengano perseguiti, accanto alle finalità generali, anche obiettivi specifici tra i quali un ruolo determinante è rivestito dall'avvicinamento dei giovani in formazione al mondo del lavoro; avvicinamento che non deve essere rivolto soltanto agli studenti di scuole di indirizzo tecnico o professionale (orientati quindi ad una professione specifica), ma a tutti i giovani.

Per raggiungere tali obiettivi l'istituzione scolastica ha a disposizione un insieme di strumenti operativi e didattici che, se utilizzati in modo adeguato, possono contribuire a superare la separazione, ancora esistente, tra orientamento scolastico e mondo del lavoro.

All'interno del quadro proposto, relativo alla continuità tra scuola e mondo del lavoro si pone la presente sezione dell'indagine, finalizzata alla valutazione degli strumenti di raccordo più utilizzati e considerati più efficaci per favorire il futuro inserimento lavorativo dei giovani.

Attraverso il contributo di 15 testimoni privilegiati, rappresentanti del sistema politico-istituzionale, dell'universo scolastico e della realtà economico-produttiva, si è cercato di definire gli elementi e i processi che caratterizzano il raccordo scuola-lavoro, con particolare riferimento a quattro strumenti specifici: tirocinio o stage; borse estive di studio-lavoro; impresa simulata; apprendistato. Sono questi infatti gli strumenti che, da recenti indagini realizzate dall'Agenzia per la Scuola negli Istituti Tecnici e Professionali italiani, risultano essere i più diffusi tra le scuole secondarie superiori di II grado.

Le interviste in profondità sono state condotte con l'ausilio di una traccia aperta, con temi comuni a tutti gli intervistati sulla base del ruolo e delle esperienze dei singoli interlocutori.

Ciascun aspetto descritto è stato esaminato dal punto di vista di tutti i soggetti coinvolti nel processo di raccordo scuola-lavoro: istituzioni scolastiche, alunni, imprese e territorio.

La prima sezione delle interviste è rivolta all'analisi del rapporto tra scuola e mondo del lavoro e alle prospettive future di sviluppo. Successivamente l'attenzione si è spostata sulla valutazione analitica di ciascuno strumento (tirocinio o stage, borse estive di studio-lavoro, impresa simulata, apprendistato) per individuarne i punti di forza e di debolezza, i fattori strutturali e organizzativi che lo caratterizzano e gli eventuali ostacoli da rimuovere per raggiungere livelli di "eccellenza".

In una successiva sezione, inoltre, si è affrontato il tema della definizione di indicatori qualitativi e quantitativi (durata, numerosità e tipologia degli strumenti, periodo di svolgimento, motivazione, etc.) che possono costituire un valido ausilio alla valutazione di "efficacia" di tali iniziative.

Osservando i principali risultati emersi, la valutazione complessiva delle iniziative appare tra gli intervistati sostanzialmente positiva anche se emergono punti di criticità di ordine strutturale, organizzativo e didattico-contenutistico che dovrebbero essere superati per una maggiore efficacia ed efficienza delle iniziative. In particolare, il primo punto fondamentale che si pone alla base di qualsiasi iniziativa finalizzata al raccordo scuola-lavoro è l'instaurazione di un rapporto di fiducia e di collaborazione tra scuola e imprese, che consenta di rendere le esperienze effettivamente produttive dal punto di vista formativo.

A tale proposito gli intervistati sembrano concordare nel definirne le principali finalità formative che possono essere ricondotte a tre aree: la domanda, l'offerta, il sistema.

Nella prima area sono inclusi obiettivi quali:

- avvicinare gli studenti alla realtà lavorativa;

- approfondire le competenze tecnico-professionali degli studenti;
- incrementare la motivazione degli studenti;
- sviluppare le competenze trasversali (socializzazione, rapporto di lavoro, responsabilità, impegno).

Nell'area definita di "offerta" sono ricondotte le finalità di:

- incrementare la motivazione dei docenti;
- elevare l'offerta formativa scolastica.

Il fine riferibile al sistema è realizzato grazie alla possibilità, attraverso le esperienze di raccordo, di integrare i programmi scolastici delle aree di indirizzo realizzando, grazie al contatto con le imprese, un *feed-back* sui contenuti da approfondire.

Il confronto tra le iniziative attivate in Italia e quelle realizzate negli altri Paesi europei lascia trasparire un panorama non proprio positivo; infatti, anche se gli intervistati concordano nel rilevare il progressivo incremento qualitativo e quantitativo delle esperienze, l'attuale situazione risulta sostanzialmente ancora arretrata rispetto al contesto europeo.

Un punto di arrivo auspicato sembra poter essere, come precisano alcuni intervistati, il modello "duale" tedesco che prevede forme di alternanza scuola-lavoro fortemente strutturate rispetto alle quali ancora distanti risultano le modalità di realizzazione delle esperienze nel nostro Paese.

Per quanto riguarda invece i criteri che orientano le scuole nella scelta di adottare una modalità di raccordo piuttosto che un'altra, emergono quattro aspetti fondamentali: la maggiore conoscenza organizzativa e disciplinare di uno strumento da parte del singolo istituto; le prescrizioni dei programmi ministeriali che impongono determinate modalità di raccordo; il rapporto più o meno consolidato con le imprese; le risorse umane e finanziarie di ciascuna scuola.

2. Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive future

Nonostante il ritardo evidenziato rispetto ad altri paesi europei, le iniziative di raccordo scuola-lavoro nel nostro paese, da una lato sembrano assumere forme piuttosto strutturate e ben definite, dall'altro lato, in quanto contemplate anche degli ordinamenti programmatici di alcuni indirizzi di studi di scuola superiore, risultano attualmente piuttosto diffuse su tutto il territorio.

Per quanto riguarda la tipologia di studenti a cui le esperienze dovrebbero essere rivolte, il punto fondamentale su cui tutti gli intervistati sembrano concordare è

rappresentato dal fatto che le attività dovrebbero coinvolgere “tutti” gli studenti. In questo contesto, il termine “tutti” assume un ampio valore semantico; infatti, da un lato, si riferisce agli studenti di qualsiasi ordine di scuola superiore, non soltanto a coloro che frequentano gli istituti tecnici e professionali ma anche ai liceali (*“io credo che le esperienze siano da riservare non soltanto a studenti che sono destinati ad accedere più precocemente al mondo del lavoro ma anche a coloro che seguono un percorso di studi classici”*) [Barbieri] in quanto è necessario che, indipendentemente dal corso di studi, i giovani apprendano competenze di base, tecnico-professionali e trasversali che consentano loro un adeguato inserimento lavorativo al termine del ciclo scolastico.

Dall'altro lato, con il termine “tutti” si vogliono comprendere gli studenti indipendentemente dal livello di profitto scolastico raggiunto. A tal proposito si sottolinea che, mentre per gli studenti più preparati l'esperienza lavorativa può costituire una fonte di arricchimento culturale e professionale, per coloro che non hanno raggiunto un ottimo profitto tale esperienza può rappresentare una valida fonte di incremento di motivazione. Naturalmente l'organizzazione delle attività terrà presente il principio “dell'individualizzazione dell'insegnamento”, sancito da tutti i programmi scolastici odierni, secondo cui per ogni studente devono essere individuate delle modalità contenutistiche e organizzative adeguate alle conoscenze, alle competenze e alle abilità possedute.

Per quanto riguarda la realizzazione delle iniziative, la prima condizione indispensabile appare l'organizzazione modulare delle attività che preveda momenti di alternanza tra formazione teorica e tecnico-pratica. Secondo questa impostazione la valutazione *in itinere* che accompagnerà la realizzazione di tutte le attività, consentirà sia alla scuola, sia al mondo del lavoro di verificare le reali abilità e competenze apprese dallo studente in modo da approfondire, in un modulo successivo, le eventuali competenze non acquisite o di integrare la programmazione disciplinare con apporti più propriamente tecnico-professionali derivanti dal contatto con il sistema aziendale.

Gli intervistati concordano nel sostenere che il percorso organizzativo e funzionale dei quattro strumenti presi in esame può essere ricondotto a tre fasi successive: progettazione, svolgimento e verifica.

La prima fase da realizzare è la “progettazione” nella quale le scuole, “tassativamente” di concerto con le imprese, definiscono le modalità, i contenuti e l'organizzazione gestionale delle iniziative *“...è necessario prevedere una programmazione tale che i contenuti siano coerenti con gli obiettivi prefissati in modo tale che l'iniziativa divenga una fase di accompagnamento dello studente al mondo del lavoro”* [Iaccarino].

Il successivo espletamento delle attività articolato, come precedentemente accennato, in alternanza tra formazione pratica e teorica, prevede costantemente la presenza di due figure di accompagnamento: il tutor aziendale e il tutor scolastico. Il primo si occupa di garantire l'effettiva formazione in azienda con l'espletamento di attività coerenti con l'indirizzo di studi e con gli obiettivi contenutistici e didattici definiti in sede di programmazione; il tutor scolastico, invece, approfondisce ed integra le competenze professionali acquisite nel contesto aziendale con contributi più propriamente teorici, tutelando a sua volta lo studente, per evitare forme più o meno celate di "sfruttamento lavorativo" qualora l'iniziativa si svolga del tutto o quasi interamente in azienda.

La fase conclusiva delle attività sarà caratterizzata da una valutazione finale dell'esperienza. A tale proposito le osservazioni degli intervistati possono essere ricondotte complessivamente a tre tipologie distinte di valutazione: la valutazione di impatto; la valutazione di efficacia dell'apprendimento; il grado di soddisfazione.

La prima di queste definibile come "analisi degli esiti", è strettamente dipendente dai risultati attesi; infatti, come precisano gli intervistati, se l'obiettivo prefissato è occupazionale basta verificare che siano stati raggiunti i risultati stabiliti. *"...Se l'esito al termine dell'iniziativa era l'assunzione del 50% dei partecipanti l'indicatore può essere rappresentato dal numero di allievi assunti sul totale dei partecipanti"* [Azzoni].

Il secondo modello, definito "valutazione degli apprendimenti", dovrebbe invece avvalersi di test in grado di valutare le effettive competenze di base, tecnico-professionali e trasversali raggiunte dagli studenti. In questo caso un valido supporto sarà costituito dal sistema di Certificazione dei crediti formativi che definisce, a livello internazionale, gli standard in base ai quali verificare le reali competenze in possesso dello studente al termine di una fase o dell'intero processo formativo. Attraverso il riconoscimento delle competenze acquisite si offrirà ai giovani la possibilità di "spendere" gli apprendimenti in qualsiasi altro contesto formativo, professionale o scolastico.

Infine, il grado di soddisfazione indica la misura in cui i soggetti coinvolti (scuole, studenti, imprese) hanno gradito l'iniziativa e quali aspetti in particolare sono considerati maggiormente formativi e conseguentemente gratificanti.

La maggior parte degli intervistati sottolinea la necessità di pubblicizzare, al termine delle iniziative, i risultati conseguiti in modo da consentire una diffusione delle "buone prassi" e offrire alle scuole e alle imprese la possibilità di conoscere e approfondire ciascuna iniziativa ponendo in tal modo le condizioni per uno sviluppo quantitativo e qualitativo delle attività di raccordo scuola-lavoro.

Relativamente ad alcune delle tematiche affrontate nel corso delle interviste in profondità, il raccordo tra scuola e mondo del lavoro sembra essere ancora piuttosto lontano dal trovare univocità di vedute da parte dei due soggetti direttamente interessati.

Nonostante le recenti indagini e più in particolare le interviste in profondità evidenzino una cresciuta attenzione al tema del raccordo scuola e mondo del lavoro, esistono ancora notevoli punti di divergenza tra le due realtà.

Il primo elemento discordante tra i due universi è rappresentato dalle aspettative relative alla formazione scolastica. Per il mondo del lavoro il compito della scuola superiore, in particolare degli istituti tecnici e professionali, accanto alle finalità istituzionali, è la trasmissione della “cultura d’impresa” accezione con la quale i rappresentanti imprenditoriali intendono l’apprendimento dei modelli organizzativi e dei processi produttivi presenti nel mercato del lavoro. A tale posizione si oppone nettamente il panorama scolastico; un dirigente scolastico intervistato al riguardo precisa che *“la scuola deve tenere separate le proprie aspettative da quelle del mondo del lavoro, delle aziende... .. si propone finalità più ampie del creare soltanto figure professionali deve infatti perseguire obiettivi di formazione generale, creare il cittadino”* [D’Andrea]. Affermando l’importanza di trasmettere adeguati stili e comportamenti di vita, infatti, i dirigenti scolastici sottolineano che la scuola si propone l’insegnamento degli ambiti professionali come obiettivo specifico da realizzare soltanto in un secondo momento rispetto alla formazione complessiva dei giovani.

L’altro punto di contrasto riguarda la durata delle iniziative e il periodo dell’anno nel quale realizzarle. A tale proposito, le imprese sembrano ritenere opportuna la durata di attività di almeno un mese continuativo, in quanto un periodo di tempo più breve di permanenza di uno studente presso un’impresa non consente di trasferire conoscenze operative e professionali costituendo invece un elemento di disturbo al sistema organizzativo interno dell’azienda stessa.

Per quanto riguarda inoltre il periodo dell’anno nel quale realizzare le iniziative, le imprese sottolineano la criticità di concentrare queste ultime nel periodo estivo perché ciò non consente di soddisfare tutte le richieste presentate dalle scuole e di inserire positivamente tutti i giovani; distribuendo invece le attività durante tutto il corso dell’anno solare si consentirebbe a più giovani di poter svolgere le iniziative in modo efficace e realmente formativo.

Il versante scolastico pur concordando “teoricamente” con le imprese sostiene che l’organizzazione e la realizzazione delle attività di raccordo scuola-lavoro in termini di durata e di periodo di attuazione è fortemente condizionata dalle prescrizioni programmatiche ministeriali; dovendo infatti garantire un monte ore di studio

nell'ambito dell'anno scolastico, con 200 giorni effettivi di frequenza non possono essere contemplate fasi di interruzione totale dell'attività scolastica che consentano l'ingresso dei giovani in azienda, per questo spesso si ricorre ad attività alternative quali, ad esempio, l'impresa simulata che, realizzandosi prevalentemente nell'ambito dell'istituto, consentono di soddisfare tutte le prescrizioni programmatiche.

Un elemento da evidenziare è il sostanziale accordo tra quasi tutti gli intervistati circa il ruolo sostanzialmente marginale svolto dal "territorio" al quale tuttavia gli intervistati riconoscono funzioni decisamente importanti quali: il consolidamento delle relazioni e lo sviluppo della dialettica tra i diversi soggetti, funzioni che potrebbero ulteriormente estendersi ad azioni volte a *"coordinare, monitorare e controllare che effettivamente si raggiungano gli obiettivi prefissati"* [Conte].

Dal bilancio tracciato relativamente al ruolo del territorio e in particolare degli Enti Locali si discosta l'opinione di un'intervistata che difende il ruolo fondamentale svolto dalla Provincia sostenendo che *"... del resto anche gli interventi di politica attiva del lavoro e la programmazione professionale contribuiscono a legare i processi formativi a quelli dello sviluppo locale esaltando il ruolo degli enti locali e in particolare delle Province competenti sia in materia scolastica, che di formazione, che di politiche attive del lavoro"* [Bruni].

3. Valutazione critica degli strumenti: punti di forza e di debolezza

Gli strumenti presi in esame nel presente lavoro (tirocinio o stage, borse estive di studio-lavoro, impresa simulata, apprendistato) si differenziano fortemente tra loro per le specificità organizzative e strutturali che li caratterizzano; per questa ragione è stato chiesto agli intervistati di individuare dal punto di vista delle scuole, delle imprese, degli alunni e del territorio, quali tra i diversi fattori devono essere considerati punti di forza e quali di debolezza di ciascuna iniziativa.

In tale contesto è interessante rilevare che mentre alcuni fattori positivi o aspetti negativi rilevati dagli intervistati sono comuni a tutti gli strumenti altri, più ricorrenti, caratterizzano nello specifico le singole iniziative.

Dalla valutazione complessiva degli strumenti emerge un quadro confortante; caratterizzato dalla sottolineatura di ampi punti di forza, più numerosi e più consistenti, rispetto a quelli di debolezza.

In particolare, tutti gli strumenti sembrano contribuire ad accrescere le competenze di base, tecnico-operative e soprattutto trasversali degli studenti. Integrando infatti la formazione scolastica con l'esperienza lavorativa, reale o virtuale (nel caso dell'impresa

simulata), è possibile approfondire e integrare i contenuti e le discipline già appresi nel contesto scolastico in una prospettiva di interdisciplinarietà, ovvero di interazione continua tra le diverse materie. Relativamente alle competenze trasversali che sembrano essere le abilità sulle quali l'esperienza lavorativa influisce positivamente in misura maggiore, un rappresentante del mondo scolastico afferma “...*si riesce a far uscire i giovani da dinamiche relazionali tipiche della scuola e far confrontare i giovani con dinamiche relazionali diverse, legate alle realtà produttive*” [D'Andrea].

Oltre alle competenze individuali, le iniziative di raccordo sembrano accrescere anche le motivazioni degli alunni, soprattutto nel momento in cui si verifica una corrispondenza reale tra contenuti scolastici e attività lavorativa. “...*Per gli studenti le attività di raccordo possono influire positivamente ...quando il contatto con il mondo del lavoro pone in rilievo che una quota di cose studiate a scuola ha un riscontro positivo...*” [D'Andrea].

La positività delle iniziative è evidente anche per i docenti per i quali il contatto diretto con il mondo del lavoro può costituire un valido *feed-back* sui contenuti da approfondire per consentire alla scuola di avvicinarsi alla realtà produttiva.

Accanto al quadro scolastico non mancano naturalmente i punti di forza delle iniziative riferibili alle imprese. Secondo gli intervistati in primo luogo le esperienze di raccordo scuola-lavoro consentono all'impresa di formare risorse umane *ad hoc*; infatti, soprattutto quando l'attività è realizzata prevalentemente all'interno dell'impresa (come nel caso del tirocinio o dell'apprendistato) il management ha la possibilità di programmare percorsi di formazione coerenti con i fabbisogni dell'impresa che, al termine delle iniziative, si trova così nella condizione di disporre di figure professionali pronte per essere inserite immediatamente nel “ciclo produttivo”.

Entrando nello specifico delle iniziative è interessante osservare le opinioni degli intervistati relativamente ad esempio all'impresa simulata. Uno degli aspetti fondamentali che la caratterizza, ossia lo svolgimento quasi totale all'interno dell'istituzione scolastica, costituisce allo stesso tempo un punto di forza e di debolezza. Infatti, mentre un intervistato, rappresentante del mondo istituzionale, sostiene che l'impresa simulata consente di compensare l'assenza di imprese disponibili o presenti sul territorio, un'altra intervistata precisa invece che l'impresa simulata definita al livello europeo (“...*le IFS, Imprese Formative Simulate, fanno parte di una rete di oltre 2000 imprese formative simulate distribuite in quasi tutti gli Stati membri della Comunità europea sulla base della sperimentazione attuata in Europa per la formazione iniziale e continua, le IFS sono collegate in rete telematica sia a livello nazionale che internazionale...*”) [Azzoni] non costituisce un'alternativa alle altre iniziative ma, al contrario, possiede specificità che la caratterizzano e che possono

essere considerate al massimo “propedeutiche” alle altre tipologie di iniziative “...l’impresa simulata non è una forma di compensazione di altre attività ...infatti assume al suo interno i ragazzi dell’ultimo anno ma anche quelli del secondo e del terzo anno cercando di offrire una formazione autenticamente pratica, autenticamente sperimentale, esperenziale ed operativa, in modo che i ragazzi siano più preparati allo stage” [Azzoni].

Per quanto riguarda l’altro strumento, le borse estive di studio-lavoro, il punto di forza dalla prospettiva delle istituzioni scolastiche risiede proprio nel periodo di svolgimento. Infatti, essendo attivate quasi esclusivamente nella stagione estiva, consentono non soltanto di non interrompere il corso di studi, ma offrono anche agli alunni la possibilità di compiere esperienze in località estere o comunque lontane dalla zona di residenza in quanto non sono legati all’obbligo della frequenza scolastica.

Infine per l’apprendistato la positività è riferibile soprattutto alle imprese che possono usufruire, dopo aver sottoscritto il contratto con le scuole e con le istituzioni, di sgravi fiscali. secondo un intervistato, inoltre, a tale strumento deve essere riconosciuto il merito di trasmettere ai giovani conoscenze lavorative relative ai lavori artigianali con il relativo recupero di tradizioni altrimenti destinate a scomparire.

Relativamente ai punti di debolezza, la prima difficoltà emersa è di ordine “burocratico”, riconducibile cioè all’insieme di procedure da espletare e all’insieme di accordi da sottoscrivere prima di poter avviare un’iniziativa. Tale difficoltà diviene ancora più evidente nella realizzazione di iniziative che richiedono un maggiore coinvolgimento di strutture esterne alla scuola, quali il tirocinio o stage. A tale proposito un’intervistata precisa “...gli ostacoli sono di carattere formale burocratico... la difficoltà di espletare pratiche amministrative” [Iaccarino]. Per superare tali difficoltà non è raro che le scuole ricorrano a canali informali, di conoscenza personale dei docenti o del dirigente scolastico, per cercare di abbreviare i tempi di realizzazione delle iniziative “i risultati dell’iniziativa sono stati pienamente soddisfacenti ... ma ciò è stato possibile soltanto tramite canali informali basati sulla mie conoscenze...” [de Zardo].

Alle pratiche amministrative si associa, per diverse ragioni, anche la difficoltà relativa all’organizzazione delle esperienze. I primi limiti provengono dagli impedimenti strutturali relativi alle scuole o, in misura ancora maggiore, alle imprese. Mentre per le istituzioni scolastiche emerge la difficoltà di reperire risorse umane e finanziarie da dedicare alle iniziative, per le imprese si presentano problemi di vera e propria organizzazione. Soprattutto per quanto riguarda le imprese di piccole e medie dimensioni che, dovendo far fronte alle esigenze del “quotidiano”, trovano difficoltà a ritagliare spazi e a reperire figure professionali adeguate da dedicare all’effettiva

formazione degli studenti. A tal proposito un rappresentante delle imprese afferma che *“...il problema, per quanto riguarda le aziende, soprattutto quelle di piccole o medie dimensioni, deriva dal fatto che spesso non si riesce a dedicare ai giovani il tempo che si vorrebbe o che comunque sarebbe necessario per far apprendere realmente le competenze...” [Di Cesare].*

Un problema che sembra presentarsi prevalentemente in determinati territori, come ad esempio l'Italia meridionale, è rappresentato infine dalla mancanza di imprese sul territorio e dalla scarsa disponibilità ad attivare iniziative da parte di quelle presenti. Gli intervistati dichiarano la necessità di una maggiore pubblicizzazione delle iniziative finalizzata ad una sensibilizzazione del mondo del lavoro. In tale contesto sarebbe auspicabile un intervento di politica attiva da parte delle Istituzioni locali che occupano, ancora troppo spesso, una posizione di secondo piano *“...In tale ambito gli enti locali potrebbero avere un ruolo propulsivo realizzando indagini sul territorio per verificare le esigenze e la disponibilità delle imprese” [Motta].*

Accanto ai punti di debolezza di carattere generale sono emerse dalle interviste anche problematiche relative ai singoli strumenti.

Per quanto riguarda il tirocinio o stage, la difficoltà più rilevante è costituita dalla distanza ancora molto evidente, secondo i rappresentanti imprenditoriali, tra contenuti scolastici e attività pratico-professionali. Per poter superare tale difficoltà sarebbe necessario agire sul personale docente che, attraverso corsi di formazione mirati, dovrebbe essere aggiornato sui cambiamenti continui e repentini che investono il settore lavorativo, in modo da poter trasmettere tali mutamenti agli alunni.

Un altro elemento di negatività, riconducibile alle aziende, sembra essere di carattere economico: infatti gli imprenditori dichiarano di avere difficoltà a farsi carico degli oneri assicurativi e fiscali relativi alla permanenza degli studenti presso le loro sedi.

L'impresa simulata sembra presentare meno punti di debolezza rispetto al tirocinio, in quanto, essendo svolta prevalentemente all'interno dell'istituto scolastico, coinvolge solo limitatamente i soggetti esterni (imprese, enti locali, etc.) e conseguentemente richiede un'articolazione strutturale e organizzativa meno complessa.

Nel modello canonico di impresa simulata, quale emulazione dei processi aziendali, ai rappresentanti imprenditoriali è richiesto soltanto un intervento sporadico nelle iniziative da espletare, fondamentalmente, tramite lezioni frontali nelle quali approfondire le discipline di indirizzo.

È bene sottolineare però che, proprio la natura prettamente “didattica” dell'impresa simulata, impedisce a tale iniziativa di essere effettivamente formativa rimanendo

troppo vicina ai modelli scolastici e, conseguentemente, troppo distante dalla realtà lavorativa.

Infine per quanto concerne l'apprendistato i problemi sono connessi alla natura contrattuale che lo caratterizza e alla sua scarsa diffusione. Costituendo infatti una prima forma di contratto di lavoro richiede alle imprese una maggiore assunzione di responsabilità economiche e organizzative trovando dunque più resistenza per la realizzazione. Inoltre la scuola, non può normativamente gestire tale esperienza che, come accennato in precedenza, dipende da accordi e contratti tra i diversi enti istituzionali ed è proprio a tale motivo che è riconducibile la scarsa diffusione dell'apprendistato.

4. Indicatori di efficacia

La sufficiente diffusione sul territorio italiano degli strumenti di raccordo scuola-lavoro ha permesso di individuare, attraverso il contributo dei testimoni privilegiati, alcuni indicatori che offrono la possibilità di valutare "l'efficacia" delle iniziative.

Anche in questo caso accanto alle indicazioni generali relative a tutti gli strumenti (tirocinio o stage, borse estive di studio-lavoro, impresa simulata, apprendistato) sono emersi indicatori applicabili soltanto ad uno o più strumenti in particolare.

In tale contesto la precisazione espressa dalla maggior parte degli intervistati è che la valutazione dell'efficacia di un'iniziativa risiede, in primo luogo, nella definizione degli obiettivi specifici che si intendono perseguire. Infatti se le finalità generali sembrano essere comuni a tutti gli strumenti è però vero che la scelta di uno strumento da attivare in un determinato momento scolastico, in uno specifico territorio ed in un particolare settore produttivo è strettamente connesso alle finalità specifiche prefissate dal singolo istituto scolastico.

Gli intervistati complessivamente individuano due modalità di indicatori: qualitativi e quantitativi. Mentre con i primi ci si riferisce agli aspetti didattici, motivazionali, relazionali relativi a tutti i soggetti coinvolti nelle iniziative (imprese, scuole ed alunni); gli indicatori quantitativi sono invece associati "*... al numero degli stage effettuati, alla durata temporale, alla percentuale di incidenza delle ore di teoria sulla pratica, al follow up occupazionale...*" [Musso].

Tra gli indicatori qualitativi un ruolo di primo piano è senza dubbio rivestito dalla valutazione delle competenze di base, tecnico professionali, trasversali realmente acquisite dagli alunni. Per verificare tali apprendimenti sembra essere sufficiente il

ricorso a test “attitudinali” somministrati agli alunni ai quali si accompagna generalmente la compilazione di una scheda di valutazione da parte del tutor scolastico e aziendale (che per alcune iniziative, quali ad esempio il tirocinio o l’apprendistato, è prescritta obbligatoriamente anche dalle indicazioni normative che regolano le attività di raccordo scuola-lavoro).

L’analisi della valutazione degli apprendimenti diviene infatti la base per la Certificazione dei crediti formativi che consente al giovane di terminare il proprio percorso formativo presso altri canali istituzionali o presso altre sedi.

Altro indicatore importante è rappresentato dal grado di soddisfazione dei soggetti coinvolti che diviene fondamentale per incrementare la motivazione a ripetere le attività e ad indirizzare le politiche di intervento individuando i fattori (strutturali, didattici, organizzativi) sui quali agire per migliorare le esperienze.

Lo strumento più adatto a sondare quest’aspetto sembra essere, secondo gli intervistati, la somministrazione di questionari incrociati (rivolti cioè contestualmente ai docenti, ai rappresentanti delle imprese, agli studenti). A tale proposito una rappresentante della Direzione regionale umbra precisa “...per valutare l’efficacia di uno strumento di raccordo, credo sia sufficiente utilizzare dei questionari incrociati, somministrati contestualmente al datore di lavoro, alle famiglie, agli insegnanti e ai docenti per valutare le competenze acquisite e il vantaggio che ne è derivato per l’azienda” [Lo Giudice].

Passando alla seconda tipologia di indicatori di efficacia, che abbiamo definito “quantitativi”, il più concreto, anche se il più difficile da valutare, è sicuramente il tasso di occupazione dei giovani al termine dell’esperienza.

Tale indice è rappresentato dal numero di alunni assunti sul totale dei partecipanti, anche se, è bene chiarire, che l’occupabilità degli studenti è fortemente condizionata da altri fattori (fabbisogni delle imprese, età degli studenti, anno di corso, etc.) indipendenti dalla singola iniziativa, fattori che rendono forse improprio ricondurre l’efficacia dell’iniziativa esclusivamente a questo indicatore.

Sicuramente più semplici da misurare rispetto al precedente sono gli altri indicatori “quantitativi” di efficacia delle iniziative individuati.

Ad esempio, nel caso specifico dell’impresa simulata in cui viene associata all’attività didattica la produzione da parte degli studenti di un prodotto o servizio reale, l’efficacia dell’iniziativa potrebbe essere valutata facendo indicare ai responsabili aziendali del settore la corrispondenza tra il prodotto scolastico e la produzione reale.

Concludendo è possibile affermare che le problematiche di ordine strutturale e funzionale emerse, seppur ritenute centrali dagli intervistati, sono comunque

potenzialmente superabili con un'adeguata progettazione degli obiettivi e dei metodi relativi alle singole iniziative.

Mentre il punto nodale del raccordo scuola-lavoro è rappresentato dagli "effetti sul sistema" ossia l'efficacia delle iniziative che sembra poter essere connessa al grado di interazione, di collaborazione, di coinvolgimento dei due soggetti (scuola e imprese) *"...dagli effetti di ritorno sul complesso dei rapporti tra scuola e impresa"* [Musso].

5. Ostacoli e vincoli da rimuovere

Il quadro sostanzialmente positivo delineato dal complesso delle interviste sembra essere confermato anche quando il focus è spostato sulla valutazione circa la presenza di eventuali ostacoli da rimuovere per far raggiungere, alle esperienze di raccordo scuola-lavoro, i livelli di "eccellenza" auspicati.

L'opinione degli intervistati sembra essere unanime nel sostenere che non ci sono veri e propri vincoli alla realizzazione delle iniziative ma soltanto alcune problematiche ricorrenti, comunque superabili attraverso un'adeguata progettazione e strutturazione.

Gli ostacoli possono essere ricondotti a tre aree tematiche principali: la scarsa diffusione e pubblicizzazione delle iniziative; la percezione negativa che talune aziende hanno delle iniziative; la concentrazione delle attività in un particolare periodo dell'anno.

La difficoltà di reperire indicazione per la realizzazione delle iniziative appare essere una problematica avvertita soprattutto dal mondo del lavoro che essendo lontano dalle dinamiche istituzionali che caratterizzano i programmi e le attività scolastiche dichiara di non essere a conoscenza della possibilità di svolgere iniziative con modalità differenziate o comunque adattabili alle esigenze delle imprese stesse.

Per le scuole, invece, sarebbe opportuna una diffusione dei risultati raggiunti attraverso, ad esempio, la creazione di una rete che consenta di confrontare le esperienze realizzate dai singoli istituti e, contestualmente, di migliorarle usufruendo dei diversi apporti didattici, organizzativi e strutturali.

Il problema della pubblicizzazione sembra essere legato, per entrambe le tipologie di interlocutori (scuola e imprese) anche alla possibilità di reperimento delle risorse umane, strutturali ed economiche.

Gli intervistati auspicano infatti la creazione di una banca dati che fornisca alle scuole indicazioni sulla disponibilità delle aziende del territorio (modi, tempi, attività) e alle aziende, informazioni sui giovani che potenzialmente sono stati reputati idonei a partecipare alle diverse attività di raccordo.

In particolare, le imprese chiedono che vengano individuati, non soltanto i nominativi degli alunni, ma anche le loro conoscenze professionali e disciplinari, in modo tale che ciascuna azienda possa estrapolare dalla banca dati il soggetto che meglio risponde ai suoi fabbisogni.

Per rimuovere tali “ostacoli”, le iniziative di politica attiva dovrebbero essere realizzate dal territorio e più in particolare dagli Enti Locali che potrebbero facilitare l’interazione dinamica e continua tra scuola e mondo del lavoro.

La percezione negativa delle attività di raccordo scuola-lavoro da parte delle imprese traspare dalle osservazioni di un intervistato secondo il quale alcuni imprenditori sono convinti che “... *nella scuola si fa poco o niente..*” e le iniziative “.. *sono soltanto una gran perdita di tempo...*” [Azzoni].

Questo atteggiamento risulta comunque circoscritto ad un numero molto limitato di imprese appartenenti generalmente a settori produttivi meno avanzati e con un’organizzazione interna molto semplice. In queste realtà i pregiudizi sembrano essere connessi, secondo gli esponenti dell’universo scolastico, ad una scarsa informazione e ad un disinteresse totale nei confronti del raccordo scuola-lavoro.

Per quanto riguarda infine l’ultimo vincolo individuato, cioè la concentrazione delle attività in uno specifico periodo dell’anno, come già precedentemente affermato si tratta di un vincolo che, allo stato attuale, è difficilmente superabile: infatti, l’impossibilità di soddisfare le esigenze delle imprese che chiedono alle scuole di svolgere le iniziative durante tutto l’anno solare si scontra con le prescrizioni normative che impongono invece alle scuole l’obbligo di un certo numero di giorni e di ore di frequenza scolastica.

6. Le interviste

Maria Teresa Azzoni.
Emanuele Barbieri
Cristiana Bruni
Egidio Conte
Dario D’Andrea
Franca de Zardo
Marco Di Cesare
Luigi Frey
Patrizia Iaccarino
Carmela Lo Giudice
Margherita Motta
Filippo Mussi
Stefano Musso
Liliana Tallarico
Armando Vitale

Maria Teresa Azzoni

Presidente dell'ASSOCIAZIONE STAGE onlus -ROMA

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro sono da ritenersi complessivamente positive soprattutto se valutate alla luce dei cambiamenti che hanno interessato in questi ultimi tempi la scuola.

Il processo di cambiamento ha *in primis* interessato l'istruzione professionale fin dal 1992 con l'avvio dei cosiddetti corsi post-qualifica e si è via via completato con la recente riforma relativa all'autonomia scolastica.

Come dicevo, le prime sperimentazioni di raccordo scuola-lavoro sono state attuate dagli istituti professionali attraverso i corsi post qualifica, iniziative rivolte agli studenti nel quarto e quinto anno delle scuole superiori della durata di 600 ore sui due anni scolastici (300 il IV e 300 il V anno) e che prevedono:

- qualifiche professionali in uscita stabilite di concerto fra Ministero della Pubblica Istruzione e Regioni (primo esempio di protocollo interistituzionale nell'ambito della formazione);
- una forte progettualità condivisa fra esperti e docenti interni;
- lo svolgimento di lezioni teoriche da parte di Esperti del mondo del lavoro;
- grande attenzione alle metodologie didattiche attive (laboratori, simulazioni, ecc.);
- l'inserimento degli allievi in stage per almeno 120 ore annuali.

Grazie anche alle recenti riforme che hanno investito trasversalmente il mondo dell'istruzione, il mondo della formazione e il mondo del lavoro e che hanno avuto il pregio di affrontare il problema della disoccupazione giovanile sotto un profilo sistemico, la tematica del raccordo scuola-lavoro è diventata centrale a tutto il ciclo di studi dell'istruzione superiore.

Le scuole superiori hanno pertanto cominciato a raccordarsi con il territorio e, in particolare con la riforma dell'autonomia, questo processo ha investito tutte le realtà scolastiche in direzione fortemente positiva.

Io credo che le scuole oggi debbano compiere un ulteriore progresso qualitativo nel senso del superamento del mero raccordo funzionale al soddisfacimento *tout court* dei bisogni organizzativi e pratici quali per esempio lo svolgimento degli stage, per addivenire ad accordi stabili e continuativi con gli Enti istituzionali e locali, con le imprese e le associazioni datoriali e dei lavoratori, e che in ultimo si finalizzino in reti di animazione locale.

A questo proposito credo importante apportare un contributo con un esempio significativo.

Da Dicembre 2000 a maggio 2001, l'Associazione STAGE ha collaborato nell'ambito di un progetto PASS con l'Istituto di Istruzione Superiore Isabella Morra di Matera.

Il Progetto "*Una rete per lo sviluppo locale nella scuola di qualità*" ha previsto la costituzione in rete di 5 scuole, il provveditorato, i centri territoriali per la formazione continua e altri Enti Istituzionali locali.

Nell'ambito di questo progetto, l'Associazione STAGE ha curato la formazione docenti e l'affiancamento consulenziale per la realizzazione dell'indagine di contesto e della rilevazione qualitativa dei fabbisogni di professionalità espressi dal tessuto produttivo della provincia di Matera.

La realizzazione di questa Ricerca-Azione, i cui risultati sono stati resi pubblici in un convegno svoltosi il 12 giugno di quest'anno, ha permesso di rendere visibile e utile al territorio la rete di scuole, di aprirsi ad una progettualità maggiormente condivisa in orientamento con i principi della Community Planning e che conduca all'ampliamento dell'offerta formativa nel senso espresso dal contesto di riferimento.

Il sistema scuola si sta pertanto adeguando agli standard europei intervenendo lungo tutto il percorso di professionalizzazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali e per la certificazione di queste competenze lungo tutto il *continuum* cioè lungo tutto il percorso.

Si tratta ora di proseguire nell'opera di uniformare i sistemi di impiego, i sistemi formativi e i sistemi scolastici per istruire, formare e certificare in modo standardizzato (cioè secondo le stesse procedure).

Credo che l'Italia, nonostante alcuni ritardi rispetto agli altri paesi europei stia innalzando la qualità del servizio di Istruzione e Formazione in adesione ai principi espressi dalla *long life training*.

La valutazione degli stage

La valutazione di uno strumento formativo così importante come lo stage richiede un approccio valutativo sistemico che investe tutto il processo dell'intervento a partire dalla progettazione.

Secondo la mia personale esperienza, fino a tre anni fa le scuole che attuavano i corsi professionalizzanti di post-qualifica svolgevano tutto l'impianto teorico (le 180 ore di teoria annuali) in un unico ciclo continuativo e solo al suo termine collocavano l'allievo in stage delegando all'azienda sia la formazione pratica che la valutazione degli esiti formativi.

In buona sostanza le scuole consideravano lo stage come momento formativo così "esterno" da non riguardarle né sotto il profilo dello standard di formazione, né tanto meno dello standard di valutazione. Certamente la situazione è oggi molto cambiata.

Dal rapporto di valutazione del Programma Operativo "un impegno per la qualità" a titolarità del Ministero della Pubblica Istruzione, emerge che il 50% degli istituti del Sud utilizza gli stage in alternanza alle attività teoriche, sviluppando così un costante monitoraggio delle attività formative esterne, la valutazione delle competenze acquisite attraverso la diretta collaborazione del personale aziendale preposto all'affiancamento dell'allievo e adeguando i due sistemi formativi (teorico e applicativo) ai medesimi standard di qualità.

Il processo formativo è così accompagnato da una sistematica valutazione *in itinere* che consente di ridefinire gli obiettivi ed eventualmente anche le eventuali azioni correttive al processo di insegnamento/apprendimento sia quando esso si svolge internamente, sia quando esso si svolge in azienda.

Sotto il profilo della certificazione le aziende sono chiamate a valutare e certificare indicando in che misura sono stati raggiunti gli obiettivi prefissati, naturalmente questo sottintende un'ottima progettazione dell'attività, della definizione dei criteri di valutazione adottati e di indicatori di efficacia e di efficienza degli esiti della formazione.

Lo stage: punti di forza e debolezza

Il punto di forza delle iniziative di stage risiede nel fatto che esso permette una formazione autenticamente professionalizzante senza la quale alcuna competenza tecnico professionale può essere acquisita pienamente.

L'aspetto fortemente esperienziale dell'apprendimento, unito ad una gradualità dell'inserimento nell'ambiente lavorativo, permette ai giovani di acquisire capacità, ma

anche di comprendere meglio le proprie inclinazioni per tarare, nei cicli formativi successivi, il proprio progetto professionale.

Non da ultimo, anche se nota dolente, lo stage permette la formazione di quelle competenze trasversali (relazionare, diagnosticare, affrontare) che la scuola non riesce ancora a formare pienamente.

La capacità di vivere in un ambiente fortemente organizzato, di relazionarsi con soggetti diversi, di affrontare situazioni di incertezza e imparare, gradualmente, ad assumere responsabilità e decisioni sono aspetti formativi che l'esperienza diretta dello stage può garantire efficacemente.

Il punto di debolezza di questo strumento è riconducibile a tre fattori:

1. Bassa qualità progettuale (che si verifica quando il tirocinio o stage viene considerato un momento di vacanza studio per gli allievi e non ci si preoccupa del profilo progettuale e valutativo);
2. Bassa qualità organizzativa quale per esempio l'inserimento di interi gruppi classe in aziende di piccole dimensioni e quindi l'annullamento dei prerequisiti dello strumento formativo che, come noto, privilegia una formazione individualizzata;
3. percezione negativa dell'iniziativa da parte dell'impresa.

Per quanto riguarda questo ultimo punto, dal rapporto di valutazione del Ministero della Pubblica Istruzione su citato, è emerso che spesso dalle aziende lo stage viene considerato una perdita di tempo per diversi motivi, innanzitutto perché le scuole non vengono coinvolte fin dalla fase di progettazione, poi perché solitamente non c'è rispondenza fra offerta formativa e bisogni delle imprese, o dove essa sussista il prodotto formativo è incompleto soprattutto nelle competenze di base (informatica e Lingua Inglese per citarne solo due) e competenze trasversali (quindi affrontare, comunicare, saper lavorare in gruppo, adattarsi a situazioni incerte).

Sotto questo ultimo aspetto, appare evidente che piuttosto che insegnare la comunicazione sotto il profilo meramente teorico, sia maggiormente auspicabile un ambiente d'aula che formi alla auto promozione, al senso di responsabilità, ad una competizione che crei valore fra gli individui in modo da far emergere le singole individualità.

Comunque sia, non mi sembra che le iniziative attualmente presentino degli ostacoli. Prima l'azienda percepiva lo stage con il timore che ci fosse un vincolo all'assunzione, le successive e reiterate rassicurazioni informative unitamente alla diffusione delle iniziative hanno permesso il superamento di questo aspetto critico.

Gli ostacoli da parte delle aziende sono dovuti al fatto di non avere personale idoneo a seguire gli allievi e quindi è necessario togliere personale al processo produttivo ordinario, a questo si aggiunge anche l'assenza totale negli studenti di capacità operative di base (inviare fax, scrivere una lettera) che spesso impediscono anche il minimo contributo al processo produttivo dell'impresa.

La percezione che gli studenti hanno dell'esperienza di stage è strettamente connessa al livello di studi.

Infatti spesso il laureato ha dello stage una percezione, per così dire, "fantastica", un'aspettativa che verticalizza tutte le aspirazioni e tutto il valore del corso.

Tale "proiezione" è certamente errata in quanto lo stage deve essere considerato come un momento formativo che può e non deve necessariamente produrre un'assunzione al termine del periodo.

Diversamente per il diplomato o l'allievo in corso di studi si può presentare un'eccessiva demotivazione che scaturisce dal timore di non riuscire.

Anche le famiglie in questo caso non stimolano il ragazzo lamentandosi ad esempio per l'organizzazione (fa lo stage troppo lontano!) manca quel senso di "mettersi in gioco" che se fosse presente garantirebbe un'alta soddisfazione come superamento dei propri limiti presunti o reali.

Quindi, insisto, è necessaria anche una pre-formazione allo stage, alla stessa stregua in cui le scuole militari preparano i cadetti alle missioni.

Lo stage: valutazione di impatto

Per valutare l'efficacia di una iniziativa è necessario in primo luogo compiere una valutazione di impatto, come analisi degli esiti. Ci sono due tipi di valutazione di efficacia in primo luogo quella di impatto attraverso la quale si vanno a valutare gli esiti; se il mio esito stabiliva al termine dell'iniziativa l'assunzione del 50% dei partecipanti, l'indicatore di efficacia è rappresentato dal numero di allievi assunti sul totale dei partecipanti.

Si tratta in questo caso di una mera valutazione quantitativa sulla quale compiere eventuali approfondimenti qualitativi (tipologia di assunzione, modalità di ricerca del lavoro, se il lavoro è stato trovato grazie alle attività di *follow up* del corso o meno, ecc.).

È diversa e più difficile sotto il profilo della misurabilità, la valutazione di efficacia dell'apprendimento per le competenze di base, tecnico professionali e soprattutto delle competenze trasversali valutando dunque ad esempio la capacità di relazione, di socializzazione.

L'apprendistato

Non ne ho mai avuto un'esperienza diretta lo sto valutando e devo dire che almeno sulla carta è un'ottima iniziativa, anche se la valutazione è piuttosto limitata in quanto essendo attuato da poco tempo non è possibile farne una valutazione di merito allo stato attuale.

La positività di tale strumento secondo me deriva dal fatto che coinvolge le scuole e le aziende in un rapporto programmatico, progettuale, realizzativo e valutativo comune; l'organizzazione mi sembra equilibrata, il rapporto tra le 120 ore di formazione e le altre di esperienza di lavoro mi sembra ottimo in quanto impedisce lo sfruttamento del ragazzo e ne promuove la formazione.

L'ambiente presso il quale il giovane si trova ad operare diviene quindi protetto e garantisce la formazione reale. Come sancito dalla normativa l'apprendistato sembra essere positivo anche da un punto di vista economico, per gli sgravi fiscali e contributivi previsti per le aziende, e garantisce non soltanto il raccordo tra formazione e lavoro ma soprattutto l'allievo e le attività che svolge.

L'impresa simulata

L'impresa simulata è attualmente finanziata dalle Misure del Fondo Sociale Europeo in particolare nel Sud è finanziata dalla misura 10.3 del Programma Operativo "Un impegno per la Qualità" citato precedentemente.

Tale esperienza a nostro avviso è eccellente.

L'impresa simulata ha come obiettivi:

- offrire una solida formazione di base;
- sviluppare competenze trasversali;
- coerenza formativa con i fabbisogni espressi da un contesto di riferimento;
- sviluppare metodologie di lavoro utilizzabili in specifiche situazioni.

Questa misura è stata fonte di implementazione e sviluppo del progetto "Rete e sviluppo di imprese simulate" avviato dalla direzione generale dell'istruzione professionale nell'anno 95/96 che rappresenta un'esperienza però non troppo recente. Le IFS fanno parte di una rete di oltre 2000 imprese formative simulate distribuite in quasi tutti gli stati membri della Unione Europea sulla base della sperimentazione attuata in Europa per la formazione iniziale e continua, le IFS sono collegate in rete telematica sia a livello nazionale che internazionale.

L'impresa simulata è valutata positivamente, l'importante è non confonderne le finalità cioè non deve essere considerata come forma di compensazione di altre attività laddove non è possibile realizzarle perché non si trovano sul territorio imprese disponibili ad effettuare stage o tirocini.

L'impresa simulata non è questo anzi è una cosa diversa dagli stage, infatti assume al suo interno non soltanto i ragazzi dell'ultimo anno ma anche quelli del primo del secondo e del terzo cercando di offrire una formazione autenticamente pratica, autenticamente sperimentale, esperienziale ed operativa, in modo che i ragazzi siano più preparati allo stage. Il fatto che non costituisca un'alternativa allo stage è chiaro anche nell'intento del Ministero della Pubblica Istruzione; in un rapporto di valutazione che ho appena presentato risulta, infatti, che soltanto il 5% degli istituti valutati non riesce a realizzare iniziative di stage e quindi attiva altre forme di simulazione che sono però diverse dall'impresa simulata. Ci sono territori talmente depressi o comunque senza aziende disponibili per cui gli stage non sono fattibili; per tale motivo gli istituti scolastici attivano i laboratori, ma l'impresa simulata non è stata concepita per sopperire ad una mancanza di raccordo ma anzi il raccordo è nei suoi prerequisiti.

Emanuele Barbieri
Dirigente Scolastico
Direzione Regionale Emilia Romagna

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

Io ritengo che il rapporto tra sistema scolastico, sistema della formazione professionale e mondo del lavoro sia da curare, in quanto consente di offrire agli studenti percorsi formativi alternativi rispetto a quelli tradizionali posti in campo dalla scuola e, in alcuni casi, permette di avere un riscontro operativo concreto di quanto si è appreso in classe.

La situazione attuale delle dinamiche di raccordo scuola-lavoro è attualmente molto differenziata sul piano nazionale; in alcune regioni e, in particolare nel Nord, il rapporto è favorito dalle Regioni, dalle Province e dai Centri di formazione professionali, oltre che da una presenza diffusa di imprese sul territorio. In queste aree del paese possono essere utilizzati questi strumenti, mentre nel resto dell'Italia queste occasioni sono più rare e quindi i rapporti tra scuola e mondo del lavoro sono più difficili.

La legge sul riordino dei cicli parla di un sistema integrato di istruzione e formazione, per certi versi sono indicazioni di tipo profetico in quanto parlare di un sistema professionale in Italia sembra essere ancora improprio. Nonostante esistano segmenti importanti di formazione professionale non si può ancora parlare di un sistema in grado di offrire a tutti gli studenti, su tutto il territorio nazionale, una reale garanzia di esercizio della formazione e dell'obbligo formativo fino a 18 anni.

Per il futuro è difficile fare previsioni sull'evoluzione di questo quadro, io ritengo che sia necessario superare alcune difficoltà di comunicazione; costituisce un problema, ad esempio, il fatto che mentre il sistema di istruzione è gestito a livello nazionale ed è fortemente strutturato, il sistema di formazione è di competenza delle Regioni. È bene chiarire che le difficoltà di comunicazione possono essere superate; si parlava ad esempio di costituire un'agenzia di raccordo a livello dei Ministeri. Sicuramente la spinta delle parti sociali ha costituito una forma di rilancio valida per la formazione professionale quindi probabilmente i tasti da toccare sono molti e non sono soltanto di carattere istituzionale. Le scuole, negli ultimi anni, dal'99 in poi, con le Leggi sull'innalzamento dell'obbligo di istruzione e poi con l'introduzione dell'obbligo formativo costituiscono dei punti di sollecitazione per poter favorire il raccordo.

Confronto con gli altri Stati

Ponendo a confronto il sistema di raccordo scuola-lavoro in Italia con quello degli altri Paesi europei, secondo me, emerge immediatamente una mancanza di comunicazione tra i sistemi (scuola, formazione, mondo del lavoro). Questa assenza di comunicazione ha comportato l'insorgere a carico della scuola di una serie di compiti impropri che l'hanno costretta a ricorrere ad un'articolazione delle qualifiche sempre più ampia (si pensi che siamo arrivati a 243 tipologie di scuola secondaria superiore).

Le esigenze professionali del mercato del lavoro non possono trovare risposta soltanto nella scuola. Io ritengo che occorra favorire un raccordo tra scuola-lavoro attraverso un momento di coinvolgimento e, secondo me, questo processo in altri Paesi si trova in una condizione sicuramente più avanzata rispetto al nostro.

La Francia e la Germania risultano in condizioni più avanzate rispetto a noi.

Il tirocinio o stage

Il tirocinio costituisce uno strumento di raccordo scuola-lavoro complessivamente utilizzato bene ed è generalmente molto apprezzato.

Secondo me è necessario incoraggiare l'utilizzo di questo strumento anche se è necessario ricordare che le scuole che si avvalgono di questa esperienza sono sostanzialmente istituti professionali. Esistono comunque altre esperienze di raccordo, quali ad esempio l'impresa simulata che consentono comunque di avere un primo rapporto tra quanto si apprende a scuola e le problematiche concrete del mondo del lavoro.

I punti di forza di questo strumento sono rappresentati dalla possibilità che esso offre di avere un contatto con l'esperienza lavorativa concreta, il riscontro immediato di quanto si apprende e di quanto concretamente si fa.

I punti negativi, o comunque le difficoltà, stanno nel fatto che, in alcuni casi, siamo di fronte all'impossibilità di praticare questo tipo di esperienza perché manca la disponibilità delle imprese oppure ci sono problemi di carattere organizzativo molto concreti o ancora perché, nella normale attività scolastica si prediligono modalità didattiche più tradizionali.

Io sono dell'idea che, gli orientamenti normativi, definiti dalla legge sull'autonomia scolastica che si adeguano ai diversi contesti e alle caratteristiche dei soggetti, possano essere un buon supporto per organizzare questo tipo di esperienze. Anche la indicazione della legge sul riordino dei cicli che indicano interventi dovrebbero spingere la scuola a

valutare le caratteristiche e le competenze degli studenti per progettare interventi formativi adeguati.

Concludendo io sostengo che non si possano scegliere *a priori* caratteristiche per definire quali soggetti, quali imprese, quali organizzazioni rendano più efficace la riuscita di uno strumento di raccordo.

In particolare io credo che l'esperienza di stage e tirocinio sia da riservare non soltanto a studenti che sono destinati ad accedere più precocemente al mondo del lavoro, ma anche a coloro che seguono un percorso di studi classici. Basti pensare quanto la cultura classica influenzi ancora la nostra vita quotidiana e quanto ancora il patrimonio culturale e artistico del nostro paese abbia valore dal punto di vista non solo culturale e civile, ma anche economico.

Le imprese dal canto loro dovrebbero avere la disponibilità e la consapevolezza che diffondere l'informazione ha un risvolto positivo anche se non immediato, preparare i giovani ad essere più consapevoli delle esigenze del mondo del lavoro alla lunga creerà un effetto positivo. Per fare questo si richiede alle imprese la disposizione di spazi e la volontà di affrontare qualche sacrificio dal punto di vista economico.

Per valutare l'efficacia di qualsiasi strumento di raccordo secondo me bisognerebbe ricorrere agli Organi istituzionali di valutazione quali ad esempio il Servizio Nazionale di Valutazione, ex- Cede, ma anche all'Isfol e ad altri soggetti che siano in grado di individuare gli indicatori e i descrittori delle competenze in modo da consentire una valutazione.

Non credo che rientri tra le competenze di un dirigente di un'amministrazione individuare gli indicatori; questo è un compito da affidare ad organismi preparati. Ritengo comunque che il tema dei descrittori e degli indicatori di competenza costituisca uno degli ostacoli da rimuovere per realizzare effettivamente un sistema efficace di istruzione e formazione. È necessario, affinché gli strumenti possano essere efficaci, che ci sia interfunzionalità tra i diversi sistemi in modo da confrontare le diverse esperienze maturate nei diversi settori: scolastici e della formazione professionale.

Per diffondere lo strumento di cui stiamo trattando sarebbe necessario favorire le relazioni interistituzionali tra la scuola e il territorio perché per rimuovere gli ostacoli, rappresentati prevalentemente dalle difficoltà di comunicazione, è necessario conoscere da un lato la disponibilità delle imprese e dall'altro le esigenze dei giovani e delle scuole. Una strategia positiva potrebbe essere quella di mettere in comunicazione le diverse agenzie, attraverso per esempio la costituzione degli uffici scolastici regionali, che rappresentano un'organizzazione importante in quanto ad essi fanno riferimento competenze sulla formazione professionale e sull'offerta formativa. Altro elemento

positivo è la costituzione di Centri di supporto alle istituzioni scolastiche autonome a cui affidare le competenze territoriali sulla scuola. Io ho firmato un protocollo d'intesa con la Regione, le Province e i Comuni a cui sono interessate anche le parti sociali e i rappresentanti delle imprese come pre-condizione per favorire la rete di relazioni.

L'impresa simulata

Nelle scuole dove è stata adottata l'impresa simulata, quale strumento di raccordo scuola-lavoro, a me sembra che stia dando ottimi risultati in quanto consente agli studenti, al termine del percorso di studi, di avere contatti con le imprese.

Molto spesso nelle scuole si parla di interdisciplinarietà, a me sembra che l'impresa simulata sia uno strumento grazie al quale le diverse conoscenze, avviate alla produzione piuttosto che ai servizi, o le conoscenze di carattere giuridico-economico, possono essere immediatamente messe a confronto e ci si rende conto di come, per poter costituire un'impresa, si richieda una pluralità di competenze e di apporti.

L'impresa simulata è uno strumento importante per far capire la varietà delle relazioni che caratterizzano il mondo in cui viviamo.

I punti di debolezza di questo strumento possono essere ricondotti alla scarsa diffusione e alla scarsa valorizzazione delle modalità con le quali viene espletato.

La valorizzazione che le imprese riescono a fornire dipende dalle diverse realtà territoriali; ci sono imprese interessate alle problematiche della formazione e ci sono altre realtà per le quali è un mondo del tutto sconosciuto. Mi sembra di poter affermare (in base ad esperienze non troppo recenti) che mentre c'è una notevole attenzione da parte delle associazioni rappresentative delle imprese esiste, di contro, una maggiore difficoltà nel rapporto con la singola impresa. Nel caso della singola impresa giocano fattori materiali molto concreti, quali ad esempio la disponibilità di risorse, la necessità di rinunciare a qualche assetto economico immediato; per superare tali difficoltà è necessario incentivare le imprese e favorire il loro rapporto con le istituzioni scolastiche.

La motivazione delle imprese a partecipare ad iniziative di raccordo scaturisce, secondo me, dalla consapevolezza dell'importanza che hanno da un lato le risorse umane e dall'altro l'evoluzione delle conoscenze e delle competenze.

Le imprese consapevoli del fatto che la competitività si gioca sul valore delle risorse umane sono più disponibili ad investire, mentre quelle legate a settori tradizionali non riescono a capirne l'importanza e non hanno un effettivo interesse a questo tipo di iniziativa.

Per poter far funzionare l'impresa simulata è necessario lavorare sul versante della motivazione degli insegnanti; non va dimenticato che nel processo formativo la

relazione fondamentale è quella tra discente e docente e che un insegnante che non condivide un'ipotesi di lavoro difficilmente sarà in condizione di poter affrontare e superare gli ostacoli che eventualmente incontrerà.

Accanto a questo è necessario anche creare un contesto territoriale favorevole e motivante attraverso ad esempio la socializzazione delle "buone pratiche".

L'apprendistato

L'apprendistato va valutato senza nessuna enfasi. Io ritengo comunque che sia una scelta importantissima l'aver stabilito che tutti i giovani, una volta prosciolti dall'obbligo scolastico, debbano intraprendere un percorso formativo (e quindi anche coloro che decidono o sono costretti ad intraprendere un'attività lavorativa devono seguire un percorso formativo) che fornisca validi strumenti per un inserimento qualificato nel mondo del lavoro. Naturalmente l'apprendistato deve essere effettivamente sostenuto e dovrebbe prevedere un momento reale di formazione; i ragazzi, anche durante l'attività lavorativa, continuano ad apprendere, a crescere, da un punto di vista professionale ed è necessario che abbiano stimoli sul piano culturale.

Ho seguito la prima attuazione dell'applicazione dell'obbligo di istruzione e ho rilevato che la debolezza di questi modelli non sta tanto nelle norme, ma nelle difficoltà strutturali. Infatti, in almeno metà dell'Italia queste esperienze sono possibili solo sulla carta.

Le difficoltà strutturali sono riconducibili al contesto territoriale, alla cultura locale; fattori che sono tutti strettamente correlati.

Il problema principale è di capire le priorità delle problematiche e decidere quindi dove intervenire.

Io ritengo che le leve su cui agire siano sostanzialmente due, da un lato sarebbe necessario fare della scuola un soggetto di sollecitazione degli altri organi del territorio, dagli enti locali alle imprese, e dall'altro attraverso patti territoriali, trovare la collaborazione non solo delle parti sociali direttamente interessate ma anche delle rappresentanze di queste parti sociali, rimuovendo così alcuni ostacoli di carattere culturale e materiale.

Per misurare l'efficacia di uno strumento di raccordo possiamo ricorrere a due metodologie; da un lato accertare il grado di soddisfazione dell'utenza, verificando se l'iniziativa ha avuto un riscontro positivo tra i soggetti coinvolti e, dall'altro, sul piano scolastico, docimologico, verificare se queste esperienze hanno migliorato la qualità dell'apprendimento degli studenti. Sapendo che questi sono gli elementi che dobbiamo misurare dovremmo poi cercare di trovare gli indicatori adatti.

Confronto tra le iniziative

Io ritengo che lo strumento di raccordo scuola-lavoro più valido sia lo stage perché consente di avere un rapporto con un contesto diverso e con modalità operative differenziate. Dal punto di vista organizzativo e dell'apprendimento può rappresentare uno stimolo e una buona occasione di crescita.

Gli altri strumenti di cui abbiamo trattato sono comunque validi.

Per esempio l'impresa simulata ha caratteristiche molto simili allo stage però proprio il fatto che sia simulata l'allontana dalla realtà.

Concludendo io sottolineerei anche l'esigenza di porre attenzione agli IFTS quali corsi di formazione tecnica superiore post-diploma progettati e realizzati con il concorso delle scuole, delle Università, delle imprese, della Regione, in quanto rappresentano percorsi formativi in grado di adattarsi ai mutamenti delle condizioni esterne, in grado di coinvolgere più soggetti intorno alla progettazione e poi alla realizzazione della certificazione.

Cristiana Bruni

Responsabile Centro per l'impiego di Pisa

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

La valutazione delle iniziative di raccordo scuola-lavoro è sicuramente positiva e coerente con l'impostazione dei documenti programmatici dell'Unione Europea. La strategia per lo sviluppo delle risorse umane, l'adeguamento e l'ammodernamento dei sistemi di istruzione-formazione e lavoro è una delle principali strategie generali del FSE, ed in particolare della Strategia Europea per l'occupazione. Le medesime linee guida si ritrovano nel PON e, per quanto concerne la Regione Toscana, nel POR Ob.3 per il periodo 2000-2006 e nei relativi Complementi di programmazione.

La Provincia di Pisa, nella propria programmazione degli interventi di formazione professionale nel periodo 2001-2006, si è attenuta alle medesime priorità di integrazione destinando la percentuale più alta di risorse disponibili all'Asse A.

L'autonomia scolastica e la riforma relativa hanno sicuramente contribuito ad accrescere il rapporto tra formazione scolastica e sviluppo economico locale.

Del resto, anche gli interventi di politica attiva del lavoro e la programmazione di formazione professionale contribuiscono a legare i processi formativi a quelli dello sviluppo locale esaltando il ruolo degli enti locali e in particolare delle Province (come la Provincia di Pisa) competenti sia in materia scolastica, che di formazione, che di politiche attive del lavoro.

Il processo che ha portato all'approvazione della riforma scolastica nel senso dell'autonomia, della riforma dei cicli scolastici (se non sarà bloccata o modificata dal nuovo Governo), della riforma dell'Università e della riforma dell'obbligo formativo a 18 anni, ha contribuito a riallineare l'Italia agli standard europei.

Il tirocinio o stage

Il tirocinio formativo e di orientamento, almeno in Provincia di Pisa, si è rivelato un'utile strumento di raccordo scuola-lavoro e di primo ingresso nel mercato del lavoro per i giovani, insieme ai contratti di apprendistato e ai contratti di formazione-lavoro.

I problemi operativi più consistenti derivano dalla gratuità dei percorsi e dalle difficoltà delle aziende ospitanti a farsi carico degli oneri assicurativi. Il soggetto promotore (la Provincia) ha avviato un sistema fluido di relazioni (con le scuole,

l'Università, i Comuni, gli Informagiovani) per diffondere sul territorio l'esperienza dei tirocini.

La Provincia di Pisa sta attivando un monitoraggio sull'esito del tirocinio da tutti e tre i punti di vista e sta creando una banca-dati che consenta di aggiornare costantemente i valori richiesti.

Gli ostacoli da rimuovere nella realizzazione di attività di tirocinio o stage possono essere riassunti nella limitata disponibilità in alcuni periodi dell'anno (quelli estivi) e nella non completa diffusione sul territorio, presso le scuole, delle potenzialità offerte dai tirocini.

Le borse estive di studio-lavoro

L'esperienza della Provincia di Pisa a questo riguardo non è particolarmente significativa da quanto emerge dai dati rilevati dall'Università, e dall'Osservatorio dell'Ente Diritto allo studio competenti a rispondere in proposito.

L'apprendistato

L'apprendistato si è rivelato uno strumento di ingresso particolarmente efficace e gradito alle aziende per gli sgravi contributivi di cui godono. Minore entusiasmo si riscontra rispetto al fronte dell'assorbimento del NOF nell'esercizio dell'apprendistato per via del raddoppio dell'onere di ore di formazione esterna per gli apprendisti.

Il principale punto di debolezza è dato dall'elevata percentuale di abbandoni da parte degli apprendisti in coincidenza con i periodi estivi.

Da parte aziendale si riscontra una certa disattenzione rispetto alle funzioni di tutorato esercitato per lo più, nelle piccole imprese artigiane, dal titolare dell'azienda.

Un monitoraggio costante è molto difficile dal punto di vista tecnico perché, mentre le aziende comunicano l'avvio del rapporto ai Centri per l'impiego che lo registrano in un'apposita banca dati, non fanno altrettanto in caso di cessazione o interruzione del rapporto; ciò limita i Centri al possesso di dati non sempre aggiornati o reali.

L'ostacolo da rimuovere è la convinzione degli imprenditori che la formazione esterna costituisca una perdita di tempo e che la vera formazione sia solo quella in azienda.

Egidio Conte

Assessore alla cultura provincia di Brindisi

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro.

Le iniziative di raccordo scuola lavoro sono molto positive e necessarie per avvicinare tutti i giovani al mondo del lavoro, per tale motivo dovrebbero essere maggiormente diffuse; in particolare nel territorio di Brindisi dove sono ancora numericamente limitate.

Alla luce di tali considerazioni ci auguriamo che nel futuro ci sia una crescita e una maggiore strutturazione del rapporto tra scuola e mondo del lavoro.

Rapportando le dinamiche che caratterizzano attualmente il raccordo scuola-lavoro in Italia ci si rende conto che il nostro Paese è un po' in ritardo rispetto agli altri paesi europei, poiché le iniziative, oltre ad essere quantitativamente limitate, sono anche poco gratificanti per i ragazzi.

Il tirocinio e/o stage

Noi riteniamo che il tirocinio sia uno strumento molto efficace dal punto di vista della diffusione, delle potenzialità.

Le scuole dovrebbero valutare l'efficacia delle iniziative e le attività dovrebbero essere svolte prevalente al termine del corso di studi piuttosto che durante l'anno scolastico.

Borse di studio estive

Le borse estive di studio lavoro sono ritenute da noi molto positive in quanto consentono una ampia formazione professionale dei giovani e agevolano l'immissione nel mondo del lavoro.

La scarsa diffusione di tale strumento è dovuta prevalentemente all'ambito territoriale presso il quale ci troviamo ad operare; infatti, noi non abbiamo un numero elevato di imprese e quelle esistenti non si trovano in condizioni tali da poter attivare queste iniziative.

Per quanto riguarda le istituzioni scolastiche, queste sarebbero anche preparate a gestire iniziative di raccordo; sarebbe necessario invece agire sulle aziende per far

crescere la cultura di impresa (cercando di far comprendere l'importanza di tali iniziative) e per poter consentire agli alunni di lavorare all'interno dell'impresa presso la quale hanno svolto l'iniziativa.

Le iniziative attualmente attivate nel nostro territorio sono quasi esclusivamente rivolte all'ambito turistico mentre sarebbe necessario estenderle in tutti i settori produttivi in modo tale da poter offrire la possibilità ai giovani di apprendere diverse competenze professionali.

Le iniziative potenzialmente dovrebbero essere rivolte a tutti gli alunni ma, poiché nel nostro territorio il numero piuttosto ristretto di imprese non consente di agire su larga scala, diviene necessario restringere la partecipazione soltanto ad alcuni alunni ed allora ci si potrebbe rivolgere soltanto a quelli più motivati; il grado di motivazione dovrebbe essere valutato dagli educatori delle istituzioni scolastiche che riescono a percepire la situazione globale.

Impresa simulata

L'impresa simulata costituisce uno strumento di raccordo altamente positivo soprattutto nel nostro territorio in quanto, essendo carente di imprese, riesce a compensare tale mancanza ricorrendo a quest'altra modalità formativa che è invece più propriamente didattica.

Il punto di forza di tale strumento risiede proprio nella capacità implicita di fornire agli alunni le basi della cultura d'impresa. Se ci fossero più imprese o maggiore collaborazioni con quelle esistenti si avrebbe più possibilità di attivare iniziative di raccordo.

Il ruolo del territorio relativamente a queste iniziative è quello di coordinare, monitorare e controllare che effettivamente si raggiungano gli obiettivi prefissati.

Se le iniziative fossero più diffuse ci sarebbe una crescita effettiva anche del territorio in termini di formazione e di preparazione delle risorse umane.

Allo stesso tempo gli alunni avrebbero la possibilità di avvicinarsi ad un mondo che non conoscono e di ampliare la loro formazione acquisendo anche competenze operative.

Per verificare se effettivamente l'iniziativa posta in essere è stata efficace dovrebbe essere fatta da parte dei docenti una valutazione mirata ad accertare innanzitutto in che misura sono stati raggiunti gli obiettivi prefissati (programmazione iniziale); successivamente, tramite un questionario, si potrebbe valutare l'indice di soddisfazione. Concludendo posso affermare che secondo me l'impresa simulata rappresenta una orma di ripiego laddove non è possibile attivare iniziative di stage, tirocinio o apprendistato.

L'apprendistato

L'apprendistato, come forma di raccordo scuola-lavoro, nello specifico del nostro territorio, sarebbe un'ottima soluzione in quanto esistono molte micro-imprese ed esistono ancora lavori tradizionali, ma scarseggiano gli studenti interessati a dedicarsi all'artigianato ed esiste conseguentemente una difficoltà per le imprese di reperire risorse umane.

L'apprendistato consente di tramandare, accanto alle professionalità lavorative, anche la tradizione artigianale di un territorio.

Le imprese, dall'attivazione di iniziative di apprendistato, potrebbero avere un duplice vantaggio infatti potrebbero contare su un aiuto operativo senza essere gravati da particolari oneri economici.

Purtroppo questo tipo di iniziativa di raccordo scuola-lavoro non è molto diffusa e per poterla estendere sarebbero necessarie normative più snelle e agevolazioni per le imprese che ospitano gli studenti.

Confronto tra gli strumenti

Secondo noi lo strumento meno adeguato è l'impresa simulata in quanto è anche la più difficile da monitorare.

Sono fermamente convinto che il problema del lavoro, della mancanza di lavoro e dei cambiamenti tecnologici in atto, siano così importanti e complessi da richiedere uno sforzo sempre più consistente da parte di tutte le componenti interessate, che sono chiamate ad individuare strategie ed a fornire soluzioni concrete per cercare di arginare una piaga che colpisce, già da qualche decennio, in modo particolare le giovani generazioni.

Nell'individuare queste strategie e nella fiducia di trovare soluzioni al problema, non si può prescindere da uno stretto legame con il mondo della scuola, proprio per la fondamentale funzione che la scuola ha nel preparare in modo adeguato i giovani al mondo del lavoro, delle professioni, delle imprese.

Noi ci auguriamo che dalla collaborazione tra le Istituzioni, Scuola, Impresa si possa invertire la tendenza ad approdare a risultati positivi.

Relativamente al territorio della Provincia di Brindisi, pur ribadendo che si tratta di un territorio carente di sistemi produttivi diversificati, gli ultimi tempi hanno registrato una crescita di attività e di sviluppo soprattutto nell'area del Capoluogo della Provincia. La situazione resta carente solo in alcune aree interne che, anche per mancanza di infrastrutture, stentano a decollare.

Dario D'Andrea

**Dirigente Scolastico Istituto Professionale Falk
Sesto S. Giovanni**

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

La mia valutazione relativamente agli strumenti di raccordo scuola-lavoro è nel complesso positiva in primo luogo in quanto tali iniziative comportano, soprattutto per l'istruzione professionale, un incremento di motivazione negli studenti: ho di questo una consapevolezza empirica, avendo più volte verificato che studenti coinvolti in iniziative di stage (o in altre attività comparabili) rientrano a scuola più motivati.

Le attività di raccordo hanno inoltre, spesso, una ricaduta positiva sulla didattica in quanto costituiscono un valido stimolo per i docenti ad integrare le diverse discipline dell'area di indirizzo offrendo l'idea di una scuola meno separata dal mondo del lavoro.

Per quanto riguarda gli studenti le attività di raccordo possono agire positivamente anche quando il contatto con il mondo del lavoro pone in rilievo che una quota di cose studiate a scuola ha un riscontro positivo.

Gli aspetti di criticità che dovrebbero suscitare una maggiore attenzione da parte della scuola sono legati alla necessità di tenere distinte le proprie aspettative da quelle del mondo del lavoro, delle aziende. È opportuno precisare che la scuola ha finalità più ampie del creare solamente figure professionali, deve infatti perseguire obiettivi di formazione generale, formare il cittadino. In alcuni casi le scuole sembrano proporsi invece come finalità la formazione di un "lavoratore addestrato", che dovrebbe costituire soltanto un aspetto del tutto.

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro si trovano in una fase di grande sviluppo in direzione di un incremento quantitativo. Una delle forme più radicate, maggiormente diffusa resta il classico stage, inteso come parziale sospensione dell'attività didattica ordinaria e svolgimento da parte dello studente di un'attività lavorativa, naturalmente concordata, monitorata da un tutor aziendale e uno scolastico, un'esperienza breve (da 15 giorni ad un mese). L'altro modello che si sta diffondendo è l'impresa formativa simulata, sia realizzata nell'ambito del progetto nazionale IFS, molto strutturato, sia in versioni meno strutturate progettate autonomamente. Per quanto riguarda le borse estive non riesco a valutarle non avendone un'esperienza diretta. Infine l'apprendistato è legato alla gestione dell'obbligo formativo, successivo all'obbligo scolastico; mi sembra

sia un'esperienza aperta a sviluppi interessanti, anche se al momento in fase di strutturazione. È vero che esistono una legge (cosiddetta Treu) e un regolamento applicativo che definiscono l'apprendistato in modo preciso, però per le scuole è ancora difficile attuare le prescrizioni normative poiché la gestione dell'obbligo formativo è nella fase sperimentale e sta ponendo grandi difficoltà a livello organizzativo.

Probabilmente l'Italia relativamente alle iniziative di raccordo scuola-lavoro si trova rispetto agli altri Paesi europei in una situazione di relativa arretratezza.

Nel modello tedesco e in quello svizzero, ad esempio, l'intreccio tra formazione professionale e mondo del lavoro è molto strutturato. In questi Paesi iniziative simili al modello di apprendistato come definito dalla recente normativa italiana sono già consolidate.

Nel caso dell'Italia l'organizzazione dei moduli formativi che il giovane apprendista ha l'obbligo di frequentare e, soprattutto, le modalità di riconoscimento delle competenze acquisite come crediti, che nel momento in cui volesse rientrare nel percorso scolastico dovrebbero essergli riconosciuti, sono in una fase embrionale.

I diversi strumenti possono essere adottati dalle istituzioni scolastiche nell'ambito della loro autonomia: le scuole scelgono di adottare uno strumento piuttosto che un altro in base a diversi fattori. Lo stage ad esempio è stato introdotto negli istituti professionali, in base al nuovo ordinamento, in modo semi-obbligatorio e al tempo stesso è l'esperienza più facile da realizzare perché una volta trovate le aziende ospitanti il modello, ormai consolidato, è facile da gestire. L'impresa simulata è sicuramente un'esperienza più complessa mentre l'apprendistato dipende fino ad oggi molto poco dalla scuola perché in questo caso la scuola è un tassello di un sistema che coinvolge più istituzioni (ad esempio la Provincia): finché non funziona a regime il sistema è difficile gestirne con efficacia singoli aspetti.

Lo stage in base alle risorse umane e materiali possedute dagli istituti professionali sembra essere lo strumento di più facile realizzazione.

L'impresa simulata

Ci sono scuole che hanno messo in campo dei progetti che riprendono alcuni aspetti del modello IFS, costruendo una sorta di gemellaggio tra ciascuna classe (prevalentemente del triennio) e un'azienda dove vengano svolte attività coerenti con l'indirizzo; a monte di questo solitamente c'è un accordo con un'associazione imprenditoriale che agevoli i rapporti con le singole aziende.

Gli obiettivi di questo tipo di iniziativa sono:

- nella fase iniziale di orientamento e di rinforzo alla motivazione: operatori dell'azienda vengono a scuola e presentano le aspettative che quel settore aziendale ha sul "prodotto finito" del percorso formativo;
- nella fase intermedia/terminale di ulteriore rinforzo alla motivazione e all'assunzione di un punto di vista professionale, concordando con gli operatori dell'azienda una serie di attività nella didattica ordinaria che simulino quelle svolte nell'azienda, e vengano monitorate in collaborazione tra docenti e operatori aziendali.

Noi stiamo attivando tale modello in alcune classi.

Il progetto nazionale "Impresa Formativa Simulata" (IFS) è basato su un meccanismo secondo il quale ciascuna scuola si gemella con un'azienda presente sul territorio, gli studenti emulano le attività a seconda del tipo di scuola e dell'azienda gemellata ed entrano in comunicazione con altre scuole della rete IFS con le quali scambiano i servizi. Naturalmente lo scambio è virtuale.

Ad esempio una scuola di Chiavari si è gemellata con una fabbrica di occhiali mentre un'altra scuola si era gemellata con un'industria che produceva foderi di occhiali e gli studenti oltre ad emulare le attività amministrative delle specifiche imprese simulavano anche scambi tra loro. Altre tipologie di impresa simulata prevedono la formazione di cooperative con valore legale per cui gli studenti divengono soci.

L'impresa simulata naturalmente richiede una ampia disponibilità di risorse umane: si richiede infatti una presenza costante del team docente, e inoltre deve essere presente un alto livello di collaborazione e di coesione tra i docenti interessati. Per realizzare tali iniziative ritengo occorra superare le diffidenze iniziali dei docenti che pensano di divenire subalterni all'azienda, anche se invece tali iniziative contribuiscono ad una crescita specifica nelle aree di indirizzo.

Per gestire un'impresa simulata è necessario programmare adeguatamente anche la didattica, a tal fine i docenti devono acquisire la consapevolezza che spesso gli obiettivi vengono raggiunti anche e soprattutto attraverso l'esperienza di simulazione aziendale. Non può immaginarsi un'attività del genere come attività aggiuntiva rispetto all'attività ordinaria, quindi l'impatto è forte.

Con le dovute attenzioni l'impresa simulata costituisce un'esperienza estremamente positiva.

A tale proposito è bene sottolineare che un'obiezione forte che molti operatori della scuola hanno fatto alla legge sul riordino dei cicli è stata relativa alla canalizzazione precoce d'indirizzo per i ragazzi che si trovano a dover scegliere a 13 anni; le obiezioni nascono dal fatto che tale normativa si pone in controtendenza rispetto all'idea, egemone per tanti anni, di innalzare i percorsi formativi comuni fino a 15/16 anni. A

questa obiezione è stato risposto in più occasioni che nel momento in cui la scuola diviene aperta a tutti si ha il problema di dover gestire la demotivazione (non abbiamo più soltanto studenti motivati, provenienti da famiglie convinte del valore della formazione ma abbiamo giovani a cui è necessario offrire immediatamente un percorso gratificante, coinvolgente); un modo efficace per incrementare la motivazione è anticipare l'incontro con la concretezza di un indirizzo di studi, a condizione di supportare questa concretezza attraverso frequenti raccordi tra scuola e realtà produttiva esterna.

Concludendo possiamo affermare che la scuola deve essere pronta ad incontrare il mondo del lavoro senza però creare percorsi di pura formazione aziendale.

Indicatori dell'efficacia delle iniziative di raccordo sul versante interno della scuola potrebbero essere dati da una valutazione dell'incremento di motivazione e di velocità di apprendimento poiché gli obiettivi non sono riconducibili soltanto al sapere, ma soprattutto al saper fare, alle abilità specifiche. È inimmaginabile valutare in quali tempi di integrazione con l'esterno si acquisiscono determinate competenze.

Sul versante aziendale (poiché non credo che ci sia un immediato utile) è difficile definire un indicatore di efficacia. In realtà territoriali circoscritte (in cui il cerchio si chiude immediatamente tra insegnanti, scuole e mercato del lavoro locale) c'è una lungimiranza aziendale; l'azienda che preventivamente è a conoscenza delle figure professionali delle quali necessita ha certamente interesse ad incrementare le competenze specifiche e per certi versi anche ad operare una pre-selezione di fatto. I ragazzi che hanno seguito stage lunghi negli ultimi anni, soprattutto nelle quinte, è più facile vengano contattati dalle aziende e vengano poi assunti con i contratti di formazione.

Per quanto riguarda la valutazione degli stage le aziende si adeguano solitamente al modello organizzativo delle scuole: infatti è l'istituto scolastico che invia all'impresa una scheda che il tutor aziendale compilerà al termine dell'esperienza. Le valutazioni fatte dalle imprese sono, sulla base della mia esperienza, positive relativamente agli aspetti di tipo cognitivo e sono meno positive sulle capacità relazionali dei giovani, sulle capacità di utilizzare linguaggi diversificati in base alle persone con le quali devono trattare dal punto di vista professionale.

Gli ostacoli da rimuovere sono riconducibili ad un problema di maggiore socializzazione delle esperienze positive; il rischio che ancora oggi si corre relativamente a queste iniziative è che essendo episodi gestiti autonomamente da singole scuole (a parte l'IFS che è un progetto coordinato a livello nazionale) non c'è una diffusione dei risultati e delle dinamiche per cui ogni volta si rischia di ripartire da zero.

Nel caso di Sesto San Giovanni (che rappresenta una “vecchia” realtà industriale in via di trasformazione nella direzione del terziario avanzato) esiste un’agenzia che supporta la riconversione della città, uno strumento per le scuole di grande utilità. Nel caso specifico dell’istituto da me gestito ad esempio non abbiamo cercato un rapporto diretto con le aziende ma ci siamo serviti di questo ponte istituzionale. Il fatto che ci sia una disponibilità da parte delle Associazioni imprenditoriali o di Enti comunque finalizzati alla riconversione produttiva è di grande utilità.

Il tirocinio o stage

Io attribuisco al tirocinio o stage una valutazione estremamente positiva sulla base di un’esperienza personale piuttosto diffusa.

I punti di forza sono sicuramente riconducibili, come già detto, all’incremento di motivazione da parte degli studenti e allo stimolo ad acquisire un punto di vista interdisciplinare di integrazione fra le diverse materie. Inoltre attraverso il tirocinio si riesce a far uscire i giovani da dinamiche relazionali molto tipiche della scuola e far confrontare gli studenti con dinamiche relazionali diverse, legate alle realtà produttive. I punti di criticità che si riscontrano sul versante della scuola sono attribuibili al fatto che gli stage dovrebbero essere una realtà più integrata con la didattica ordinaria.

Gli stage, realizzati in corso d’anno scolastico, hanno sicuramente un valore positivo anche se subiscono il limite di non poter occupare molto tempo. Tutti gli istituti professionali (che hanno un monte ore consistente superiore alle trenta ore settimanali) dovendo garantire tale monte ore e dovendo restare nella fascia settembre-giugno rischiano di appesantire ulteriormente il monte ore introducendo un periodo significativo di stage.

Il modello verso il quale molte scuole si stanno attualmente orientando è la programmazione di stage della durata di due settimane in corso d’anno con dei rinforzi eventualmente opzionali nel periodo estivo presso le stesse aziende.

La differenza tra lo stage e la borsa – estiva è che quest’ultima prevede una componente economico-finanziaria e spesso viene realizzata all’estero.

Le discussioni che abbiamo avuto spesso con gli imprenditori (che a ragione si lamentano dei tempi e delle modalità con le quali vengono realizzati gli stage) sono complicate perché la scuola, a tutt’oggi, pur essendo in atto un processo di flessibilizzazione, ha delle rigidità grandi legate all’incidenza forte del monte ore. È vero che lo stage può essere considerato in qualche caso anche come sostitutivo di parte del monte ore didattico, visto che le conoscenze invece di essere veicolate dai docenti vengono veicolate dalle esperienze di stage, ci sono però in questo caso delle resistenze

da parte dei docenti che vivono l'esperienza di stage come competitiva (nonostante questi siano elementi di fragilità superabili e da superare). Lo studente al termine dello stage obietta al docente una serie di contraddizioni rilevate tra le procedure acquisite a scuola e le procedure effettivamente praticate nell'impresa, dinamiche di questo genere possono creare situazioni spiacevoli.

Le iniziative di raccordo dovrebbero essere rivolte a tutti gli studenti perché lo stage è di per sé un'esperienza flessibile e offre a tipologie di studenti diversi esiti diversi. Lo studente a bassa motivazione e con un rapporto debole con gli aspetti teorici è possibile che nel percorso di stage acquisisca elementi di motivazione nonché la convinzione che quel settore lavorativo gli può interessare realmente e spesso torna a scuola con qualche gratificazione e con qualche marcia in più rispetto all'attività didattica. Lo studente che si posiziona nella fascia di eccellenza soprattutto se si trova in un'azienda attenta avrà possibilità di approfondimento e di ampliamento delle conoscenze che già possiede. Bisognerebbe immaginare modalità diverse di gestione degli stage in base ai differenti livelli scolastici degli alunni.

Su entrambi i versanti, scuola e impresa, per motivazioni diverse l'elemento di fragilità (se non un vero e proprio ostacolo!) è il grado di effettiva integrazione tra i due sistemi. Sul versante aziendale noi (in un 10% dei casi) ci rendiamo conto che gli studenti vengono "parcheeggiati", attribuendo loro incarichi quasi esclusivamente operativi; naturalmente noi tendiamo ad escludere queste aziende dal nostro indirizzario. Sul versante scolastico i docenti, soprattutto delle materie di indirizzo, dovrebbero vivere come risorsa forte l'esperienza dello stage degli alunni, cosa che invece non sempre accade. La soluzione è che il progetto formativo, che la legge Treu prevede, non sia un atto formale: i docenti di indirizzo devono decidere gli obiettivi, discutendo il progetto direttamente con l'azienda (e questo quando ci sono aziende che ospitano gli studenti è fattibile concretamente) e poi ci deve essere un monitoraggio in corso d'opera e al termine dell'iniziativa.

Il termine "cultura d'impresa" rinvia ad un ampio spettro semantico: se s'intende che la scuola dovrebbe trasmettere agli studenti i valori tipici dell'impresa come valori generalizzabili a tutte le situazioni non posso che essere contrario; se invece si fa riferimento alla necessità di far assumere allo studente una serie di abiti culturali, mentali (la responsabilità, il punto di vista professionale, la capacità di essere collaborativi, di riconoscere le gerarchie funzionali) allora questo è senza dubbio un obiettivo della scuola.

Lo studente infatti, in particolare negli Istituti professionali, riconosce sempre meno il ruolo funzionale del docente (e più in generale dell'adulto) mentre ne valorizza, quando lo riscontra, il carisma; questa è una condizione di crisi legata alla

destrutturazione più complessiva di alcuni sistemi di ruoli, a rapporti più complicati tra generazioni, comunque il “nostro” studente è poco abituato a relazionarsi con i pari e con i docenti (che dovrebbero avere una prevalenza funzionale) in modo corretto ed efficace.

In tale ambito è doveroso sottolineare che spesso i docenti (non soltanto delle aree umanistiche ma anche delle discipline tecniche e professionali) sono effettivamente lontani dalla realtà produttive, e questo contribuisce ad attenuare la loro credibilità.

Mentre intendo ribadire che non è compito della scuola trasformarsi in un training aziendale è compito della scuola (e questo è il valore di tutte le iniziative di cui stiamo trattando) essere consapevole delle figure professionali che si vogliono formare, di quali sono le trasformazioni dello scenario in cui la scuola si va a collocare e attivare momenti di raccordo. Gli stage saranno funzionali quanto più costituiranno un momento di integrazione, e le esperienze di raccordo avranno un *feed-back* funzionale sulla didattica avvicinando la scuola al mondo del lavoro.

Nessuno di noi vuole una scuola appiattita sulle esigenze aziendali, ma è indubbio che se io racconto ai miei studenti che la biglietteria aerea funziona in un certo modo perché ho studiato su un testo di qualche tempo fa e la realtà è totalmente diversa è chiaro che l'esito sarà di delegittimazione della scuola.

Franca de Zardo

Dirigente scolastico

Istituto Tecnico Industriale Galileo Galilei di Roma

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro.

Da diversi anni a questa parte il tema dell'integrazione scuola-lavoro ricorre in tutte le occasioni di incontro tra rappresentanti del Ministero della Pubblica Istruzione e rappresentanti del mondo del lavoro.

Ma, prima ancora che il tema fosse discusso a questi livelli, è sempre stata aspirazione dei Presidi e degli Insegnanti soprattutto degli Istituti Tecnici e Professionali attuare queste sinergie.

Al di là dei buoni propositi manifestati dagli attori in causa, tuttavia, ritengo che la piena attuazione del raccordo scuola-lavoro sia ancora abbastanza lontana e, troppo spesso, demandata alle iniziative delle singole Istituzioni Scolastiche.

Spesso queste ultime nel presentare in progetti di collaborazione, urtano contro un "muro di diffidenza" fondato sul pregiudizio, da parte dell'impresa stessa, che a scuola si faccia poco o niente. Soltanto nei casi in cui questo ostacolo iniziale venga superato, si riesce ad avere da parte delle aziende un gratificante apprezzamento sul livello di conoscenze e competenze in possesso dei ragazzi inviati in azienda per un periodo di stage.

Nel caso dell'Istituto da me gestito, per esempio, nel periodo estivo compreso tra il quarto ed il quinto anno di corso, un nutrito gruppo di studenti ha effettuato stage (di circa due mesi) presso Gruppi di Ricerca del CNR: i ragazzi sono stati inseriti, uno o due in ciascun gruppo, e sono stati seguiti da un tutor della scuola e da uno del CNR.

I risultati sono stati pienamente soddisfacenti infatti l'esperienza verrà ripetuta anche quest'anno, ma ciò è stato possibile soltanto tramite canali informali basati su mie conoscenze "personali" dei direttori di laboratorio del CNR.

Sarebbe auspicabile, secondo me, una diffusione, operata dal Ministero della Pubblica Istruzione e rivolta alle aziende, dei profili professionali (in termini non generici di conoscenze e competenze dei vari indirizzi di studi) e la creazione di una rete di aziende sensibilizzate al problema e quindi disposte ad accogliere studenti in stage con le quali le scuole (più facilmente di quanto non avvenga oggi) possano prendere contatti e stipulare convenzioni.

Per quanto riguarda la scelta delle tipologie di interazioni tra scuola e lavoro l'indicatore fondamentale è l'efficacia dell'azione stessa: gli *stage* estivi hanno secondo me il grande vantaggio, rispetto ad altre tipologie, di:

- poter avere una durata consistente;
- non interferire con lo svolgimento dei programmi curriculari.

Un'attività in corso d'anno può essere efficace se si applica alla didattica un sistema di insegnamento modulare che consenta l'inserimento nei percorsi didattici di periodi di attività.

Un'attività in orario pomeridiano anziché utile può, secondo me, risultare addirittura controproducente in quanto lo studente verrebbe sovraccaricato di impegni (scolastici e lavorativi) difficilmente conciliabili.

Il tirocinio o stage

Uno stage che si rispetti deve avere una durata non inferiore ai venti giorni lavorativi.

I ragazzi, infatti, devono avere il tempo e il modo di entrare nella "logica di Impresa" e ciò non può ottenersi in tempi troppo ristretti.

L'esperienza deve essere estesa a tutti gli studenti e non solamente a coloro che manifestano carenze e scarsa motivazione allo studio.

In ogni classe solitamente si hanno giovani caratterialmente e cognitivamente molto diversi e quindi le iniziative vanno calibrate secondo le tendenze e le capacità del ragazzo: per ciascuno di essi occorre scegliere il campo e le modalità più congruenti con le sue capacità, aspettative e tendenze.

L'obbligo scolastico imporrebbe l'alternanza scuola-lavoro.

Premesso che le iniziative dovrebbero essere rivolte a tutti gli studenti, per quanto riguarda l'effettiva fattibilità di periodi di attività è a mio avviso necessaria una didattica modulare.

Nel mio istituto è stata proposta al Collegio dei Docenti una sperimentazione di didattica modulare a classi aperte che si può sintetizzare come segue:

- per ogni anno di corso sono previsti tre moduli aventi come obiettivo le conoscenze irrinunciabili e due moduli dedicati alle eccellenze;
- i primi tre moduli sono ripetibili (ovviamente per ciascuna disciplina in essi contenuta) da parte degli studenti che non abbiano raggiunto gli obiettivi fissati;
- il quarto e quinto modulo sono destinati agli studenti che abbiano la possibilità di raggiungere livelli di eccellenza.

Con questa articolazione della didattica l'inserimento di Moduli di tirocinio in aziende diventa non solo possibile, ma sicuramente utile ed integrativo della preparazione complessiva dello studente sia a livelli medio-bassi, per individuare eventuali percorsi formativi più congeniali allo studente che trovi oggettive difficoltà nel conseguire il diploma finale, sia ad alto livello per lo studente brillante che può arricchire il suo bagaglio di conoscenze e competenze con esperienze in impresa.

L'Impresa simulata

Certamente nella realizzazione dell'impresa simulata esistono problemi organizzativi che tuttavia negli Istituti Tecnici e Professionali, quasi sempre dotati di laboratori e strumentazione adeguati, non rappresentano l'ostacolo maggiore.

È invece abbastanza arduo il coinvolgimento dei docenti in un'attività di questo tipo.

A verifica di ciò è interessante rilevare la limitata soddisfacente realizzazione, negli Istituti Tecnici Industriali, della famosa "area di progetto": come è noto questa consiste in un lavoro in team su un tema, scelto dagli studenti e dai docenti di una o più classi, del quale vanno definiti tutti gli aspetti interdisciplinari realizzativi: all'esecuzione dell'area di progetto può essere dedicato, in modo intensivo o diluito nell'anno scolastico, un monte ore pari al 10% del monte ore totale della didattica.

L'introduzione dell'area di progetto, sicuramente interessante e stimolante per avviare una didattica innovativa e veramente interdisciplinare, è stata e continua ad essere generalmente osteggiata dai docenti che trovano difficoltà proprio nel lavoro di gruppo al quale dovrebbero abituare i ragazzi: troppo spesso, allora, l'area di progetto diventa appannaggio di pochi docenti che nella migliore delle ipotesi da soli, nella peggiore addirittura ostacolati dai colleghi, guidano gli studenti nello svolgimento del progetto prescelto.

A maggior ragione un progetto di impresa simulata dovrebbe coinvolgere sia gli studenti che i docenti che (e questo è il punto di debolezza di una sperimentazione di questo tipo) sono, per la maggioranza, ostili ed impreparati e spesso, fatte le debite eccezioni, più lontani dei loro stessi studenti dalle realtà del mondo imprenditoriale.

Trovando un'equipe di docenti sensibili e preparati è indubbio che i punti di forza di uno strumento quale l'impresa simulata sono numerosi ed interessanti:

- lo sviluppo negli studenti della capacità di lavorare in gruppo;
- lo sviluppo delle capacità progettuali;
- lo sviluppo delle capacità di effettuare scelte economiche.

È importantissimo infatti che i ragazzi apprendano, sperimentandolo personalmente, che in una impresa si fissano prima gli obiettivi che si vogliono raggiungere, si studiano

e si progettano i mezzi, i metodi ed i tempi necessari per il raggiungimento degli obiettivi e si operano le scelte economiche più convenienti.

Confronto tra gli strumenti

Tra gli strumenti di cui abbiamo parlato e tenendo conto delle difficoltà esposte per la loro efficace realizzazione, nella condizione in cui non soltanto il mio istituto, ma molte altre scuole tuttora si trovano (didattica ancora legata ai vecchi schemi e solo in pochi casi modulare e a classi aperte, docenti poco motivati, pendolarismo degli studenti che difficilmente rende conciliabile con lo studio un'attività pomeridiana in corso d'anno) ritengo che quello che dà maggiori possibilità di successo in termini di accrescimento delle competenze e di conoscenza delle realtà sia lo stage ovviamente articolato con le modalità che ho prima brevemente illustrato: desidero soltanto sottolineare l'importanza della presenza costante del tutor scolastico che è la persona che ha già preso i contatti con l'azienda, dà sicurezza ai ragazzi e sa come presentarli a seconda delle loro capacità e vigila sul rispetto delle finalità dello stage.

Indicatori di efficacia

Per gli studenti:

- aumento delle capacità su elencate e ricaduta sul profitto scolastico;
- desiderio di ripetere l'esperienza;
- soddisfazione delle famiglie.

Per l'impresa:

- disponibilità a ripetere l'esperienza;
- richiesta di studenti particolarmente distinti cui offrire contratti di assunzione.

La formazione post-diploma

Un'altra forma, secondo me importante, di interazione tra scuola e mondo del lavoro è la formazione post-diploma.

Nel mio istituto abbiamo già iniziato a svolgere, in collaborazione con l'Agenzia di Formazione Professionale "Innovare Oggi" corsi intensivi (di circa trecento ore) per la formazione di figure professionali molto qualificate e specifiche indicate da Aziende.

Ai corsi, gratuiti in quanto finanziati dall'impresa stessa o da Società di Lavoro Interinale, vengono ammessi neo diplomati delle specializzazioni di volta in volta più

congruenti con la figura specialistica che si vuole formare: dopo una prima selezione effettuata mediante prove di ingresso tese ad accertare il possesso dei requisiti di base, i corsisti devono superare le prove relative ad ogni modulo del corso, effettuare un periodo di stage e superare la prova finale.

Nel primo corso già terminato (si è svolto dai primi di aprile ai primi di giugno) circa il settanta per cento dei corsisti che lo hanno concluso verranno assunti con contratto di formazione.

Questa tipologia di corsi post-diploma ha a mio avviso un'efficacia maggiore dei corsi post-diploma IFTS in quanto questi ultimi prevedono tempi troppo lunghi per quanto riguarda sia la fase di progettazione e di eventuale approvazione e finanziamento da parte della Regione, sia la fase di svolgimento (circa due anni) con il rischio che, una volta terminati, la figura professionale formata sia ormai priva sia di attualità e di richieste sul mercato.

Il Centro di Formazione Superiore del Galilei è naturalmente rivolto ad utenza proveniente non solo dal Galilei stesso, ma da tutte le Scuole Superiori della Provincia di Roma.

Marco Di Cesare

Responsabile Assicurazione Di Cesare

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

Le iniziative di raccordo io credo siano estremamente positive per avvicinare i giovani al mondo del lavoro.

Tra le iniziative nelle quali sono stato coinvolto ho notato enorme entusiasmo da parte dei giovani che hanno avuto attraverso queste esperienze il primo approccio con il mondo del lavoro; parallelamente ho potuto osservare anche le prime difficoltà che però con buona volontà possono essere brillantemente superate.

Il contatto con la scuola per attivare l'iniziativa è avvenuto attraverso canali informali (sono venuto a conoscenza della possibilità di effettuare tirocinio o stage tramite un amico).

Nel caso specifico della mia esperienza ho preso degli accordi con la scuola per avviare i giovani alle prime esperienze lavorative e per raggiungere gli obiettivi prefissati; i tirocinanti sono stati "affiancati" agli impiegati della filiale per conoscere e praticare le diverse funzioni.

Le iniziative che vengono attualmente attivate dovranno essere naturalmente perfezionate nel corso del tempo e sarebbe necessaria anche una maggiore diffusione, perché la maggior parte delle imprese soprattutto di piccole dimensioni non sono neanche a conoscenza delle opportunità di attivare tirocini, stage o altre iniziative di raccordo scuola-lavoro.

Tirocinio o stage

Nello svolgere l'esperienza di tirocinio o stage non è molto importante il tipo di attività che il giovane comincia a realizzare, quanto invece la possibilità di avere un contatto diretto con il mondo del lavoro che è per lui ancora totalmente sconosciuto.

Molti giovani hanno anche delle idee falsate sul mondo del lavoro e quando poi svolgono esperienze reali incontrano numerose difficoltà allora poter avere delle esperienze preliminari all'ingresso effettivo al lavoro consente allo studente di conoscere il mondo presso il quale si troverà ad operare riducendo così anche eventuali ansie o insicurezze.

Per le imprese i vantaggi possono essere dettati dal fatto di avere (visto che nel nostro territorio le aziende lavorano prevalentemente in deficit di organico) la

possibilità di selezionare giovani che al termine dell'iniziativa siano in grado di svolgere le funzioni apprese ciò può consentire alle imprese di assumerle e di ampliare l'organico.

Le iniziative dovrebbero essere rivolte a tutti i giovani, per questo continuo a sostenere che tali iniziative dovrebbero avere maggiore diffusione.

Gli ostacoli delle imprese derivano dalla motivazione degli alunni, nel mio caso ho ricevuto dei giovani che erano molto ben disposti per cui il resto degli ostacoli sono stati facilmente superati.

Il problema per quanto riguarda le aziende, soprattutto quelle di piccole dimensioni, deriva dal fatto che spesso non si riesce a dedicare ai giovani il tempo che si vorrebbe o che comunque sarebbe necessario per far apprendere realmente delle competenze, anche se è necessario sottolineare che il tempo dedicato dall'azienda allo studente, ritorna anche all'impresa stessa sotto forma di professionalizzazione delle risorse umane.

L'efficacia di uno strumento attivato si potrebbe valutare attraverso un'intervista diretta con i ragazzi che sono stati coinvolti nel progetto per verificare non solo le conoscenze e le competenze acquisite ma anche il grado di soddisfazione per l'esperienza.

È più difficile creare degli indicatori rivolti alle imprese.

L'impresa da me rappresentata sarebbe per esempio ben disposta a ripetere l'esperienza perché io sono dell'idea che non solo gli studenti possano giovare delle esperienze ma anche le aziende possono avere un momento di crescita.

L'apprendistato

L'apprendistato è uno strumento che potrebbe colmare le esigenze delle imprese di ampliare l'organico, in quanto consente di effettuare dei periodi di prova ai quali può seguire un'eventuale assunzione nel settore. Per quanto riguarda la mia esperienza personale non abbiamo mai utilizzato questo strumento in quanto non abbiamo ancora avvertito l'esigenza di aumentare il personale.

Dal punto di vista aziendale tutte le esperienze di raccordo scuola-lavoro sono comunque necessarie per avere un'ulteriore crescita.

Io non credo che ci siano degli ostacoli formali o informali che impediscano la diffusione di attività di apprendistato sarebbe necessaria comunque un'ampia pubblicizzazione delle iniziative poi gli ostacoli connessi allo svolgimento delle attività sono comunque superabili.

Luigi Frey

Docente Economia del lavoro

Università degli studi di Roma “La Sapienza”

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

Io valuto positivamente tutte le iniziative come raccordo “culturale” durante il periodo della scolarità.

L'Italia rispetto agli altri Stati europei, quali ad esempio la Francia e la Germania è senza dubbio indietro. Siamo indietro su tre piani: relativamente al personale docente le difficoltà derivano dalla valutazione del significato che viene dato alle singole iniziative; sul piano della capacità organizzativa il problema è inerente al sistema formativo che non è in grado di raccordarsi con la scuola; sul piano del riconoscimento delle attività formative il problema riguarda le istituzioni scolastiche.

È difficile individuare i criteri in base ai quali, le istituzioni scolastiche decidono di adottare uno strumento formativo piuttosto che un altro; certamente dipende dalla conoscenza precisa che ha il docente della singola iniziativa e il significato che ne attribuisce. Gli elementi fondamentali possono essere ricondotti alle attività di pubblicizzazione di ogni tipo, e alle modalità con le quali le iniziative sono organizzate. Altro punto fondamentale è costituito dai risultati che queste iniziative hanno avuto, sulla base delle esperienze osservabili, che naturalmente variano a seconda delle istituzioni formative.

L'efficacia dell'iniziativa di raccordo è fondamentalmente legata alla singola organizzazione scolastica perché gli ostacoli non sono dipendenti tanto dalla struttura formale, istituzionale, prevista dalla normativa della specifica modalità che si prende in considerazione, quanto invece dalla congruenza tra l'iniziativa realizzata e il contesto territoriale, le realtà produttive.

Il tirocinio o stage

Non si può fare una valutazione generale di uno strumento, quale ad esempio il tirocinio, è necessario invece valutare ogni specifica esperienza indipendentemente dalla modalità con la quale si realizza; questo, nella realtà italiana di oggi, è molto più importante che non il discorso formale.

Il tirocinio o lo stage hanno come punto di forza il fatto che consentono un buon raccordo tra formazione di base e processo formativo; offre la possibilità al discente di vedere una realtà in trasformazione, di misurare la sua capacità di adattamento alle diverse situazioni, di verificare qualcosa di meno astratto rispetto a quello che acquisisce nell'ambito della formazione di base.

Gli elementi di debolezza sono legati alla possibile delusione che può venire al discente da "un'esperienza vuota" dal momento che, a volte, il tirocinio non è affatto collegato con la sua preparazione di base, e diviene qualcosa di totalmente a sé rispetto al resto del processo formativo. I tirocini e gli stage molte volte sono soltanto delle situazioni grazie alle quali i giovani tendono a prendere conoscenza di una specifica realtà lavorativa.

Le esperienze di raccordo dovrebbero essere programmate all'interno del processo formativo e dovrebbero essere rivolte a tutti gli alunni differenziandosi soltanto nella programmazione del processo formativo. La selezione dei giovani da avviare alle attività formative non può essere fatta occasionalmente ma, come insegnano gli psicologi, richiede periodi di mesi; è durante il corso di studi che si può valutare se per un discente è necessario fare un'esperienza più lunga o più breve.

Nelle esperienze di raccordo gli Enti locali e gli organi pubblici in genere hanno il ruolo di fornire una cornice. In particolare le istituzioni formative pubbliche hanno il compito di assicurare i processi formativi assicurando a tutti almeno la formazione dell'obbligo mentre gli enti pubblici devono fornire le attrezzature necessarie, i finanziamenti adeguati, i supporti materiali indispensabili e le risorse umane.

Io penserei anche di arrivare a processi di certificazione, valutazione che richiedono anche un coinvolgimento delle forze sociali.

Gli indicatori di efficacia degli strumenti di raccordo attivati possono essere ricondotti al grado di capacità acquisite dai giovani durante l'esperienza. In questo può essere di aiuto la letteratura e una serie di tentativi di valutazione delle capacità che si vogliono maturare attraverso le diverse modalità formative. In passato le capacità acquisite venivano riferite alle abilità manuali, oggi la valutazione riguarda aspetti molto più complessi.

A tal proposito noi abbiamo fatto delle esperienze pilota finanziate dai fondi europei per valutare ad esempio, nell'ambito di un laboratorio, il prodotto semilavorato, semifinito realizzato all'interno di un piccolo progetto, cercando di verificare quanto il prodotto era collegabile alle capacità acquisite nell'esperienza. Il tirocinio e lo stage devono essere viste come la valutazione di un apprendimento in base all'esperienza.

Anche la valutazione da parte delle imprese può avvenire in termini di contributo ai processi formativi prestati dal giovane in itinere, nel periodo in cui ha prestato il suo

stage o ha prestato il suo periodo di esperienza. Il contributo può essere misurato o nell'ottica di minore costo di formazione o nella prospettiva di inserimento nel caso in cui lo stage preveda un inserimento successivo; questo è molto facile nel caso di Contratti di formazione-lavoro. Un'aberrazione del contratto di formazione-lavoro è la formula di apprendistato che prevede poco o nulla di formazione. In questo caso non è molto facile che l'impresa possa valutare le esperienze dei giovani che generalmente svolgono mansioni di secondo ordine.

L'analisi del contributo prestato è uno schema che può essere adottato anche per valutare il processo formativo; è chiaro che per l'impresa è difficile separare i due momenti di formazione e lavoro, ma ciò potrebbe essere fatto prendendo come unità di riferimento l'unità di tempo prestata dal giovane.

Il discorso più rilevante e nuovo, anche alla luce delle esperienze degli altri paesi, è il discorso di valutazione del vantaggio che ha l'impresa dal programmare un periodo di formazione antecedente all'inserimento effettivo. Sto facendo riferimento ai casi in cui il tirocinio e lo stage divengono forme di selezione del personale per le imprese che possono usufruire quindi di un'esperienza maggiore e di una produttività maggiore.

Per rendere efficace questo strumento sarebbe necessario rimuovere tutte le resistenze di comportamento che si possono avere presso i docenti, presso le imprese e presso i discenti stessi; è necessario inoltre rimuovere gli ostacoli organizzativi. A tale proposito l'esperienza francese è molto rappresentativa nel momento in cui indica che gli ostacoli possono essere rimossi attraverso una migliore organizzazione del periodo di transizione dal termine della scuola all'inserimento nel mondo del lavoro, naturalmente per fare questo è necessario avere efficaci strutture di intermediazione.

Gli ostacoli di ordine culturale sono molto diffusi nelle imprese. In particolare in Italia esistono ancora pregiudizi imprenditoriali secondo i quali la formazione non è utile e quello che conta è l'esperienza. Questo atteggiamento culturale spesso comporta atteggiamenti conflittuali in fase di tirocini e di stage e il tutor aziendale trasmette un messaggio di inutilità delle iniziative.

Borse estive di studio-lavoro

Io valuto le borse estive di studio-lavoro molto positivamente.

I punti di forza sono dati dal fatto che le borse estive di studio-lavoro costituiscono un'ulteriore occasione per il discente di scegliere tra le diverse realtà in causa e di scegliere tra attività formativa ed esperienza. Oltretutto spesso sono una via per avvicinare al mondo del lavoro e costruire canali di collocamento non tradizionali ma passanti direttamente per la selezione del mondo produttivo.

I punti di debolezza sono riconducibili ai dubbi relativi alle prospettive per il futuro che lasciano queste attività.

Impresa simulata

L'impresa simulata è prevalentemente uno strumento didattico, la caratteristica principale di una realtà produttiva reale è l'imprevedibilità dei processi e quindi consente alla persona di sperimentare, anche nelle piccole cose, il rischio, la capacità di adattamento e così via. Nell'impresa simulata, invece, poiché è generalmente programmata non si hanno alternative di scelta. Visti questi limiti l'impresa simulata serve solo per figure professionali molto elevate, difficilmente è utilizzabile per figure professionali medie e medio-basse.

In una realtà scolastica può servire soltanto come strumento didattico, alla stregua dei libri di testo, anche se è molto più efficace un discorso di simulazione della realtà.

Le esperienze più efficaci di impresa simulata sono quelle fatte da scuole di management in cui la persona ha di fronte numerose alternative e si misura di fronte a queste alternative; questo richiede programmi e strutture piuttosto costose e quindi di difficile realizzazione.

È molto più semplice e meno costoso avere un rapporto diretto con la realtà produttiva attraverso altri strumenti quali ad esempio lo stage e il tirocinio.

L'apprendistato

L'apprendistato in Italia assume connotazioni piuttosto particolari. In genere comunque secondo me è uno strumento efficace laddove esiste un rapporto tra un maestro e un discente; per esempio un discorso storicamente molto efficace è quello attivato presso realtà produttive molto piccole di gruppo in cui c'era un rapporto molto forte e formativo tra il maestro e il discente. L'apprendistato è tipico del Rinascimento ricordiamo la bottega dell'artista, del pittore, dello scultore nelle quali il giovane allievo non apprendeva soltanto ad essere creativo ma imparava a trattare i colori, ad impiantare le impalcature sotto la guida diretta del maestro.

L'apprendistato come quello tedesco (la Germania è una nazione in cui c'è una forte presenza di apprendistato) è qualcosa che, confrontato agli strumenti adottati in Italia, può rientrare nelle modalità di raccordo che abbiamo già trattato cioè un'entrata provvisoria o definitiva nel mondo del lavoro con svolgimento di funzioni iniziali sottoposta a valutazione.

Il tirocinio è molto legato al processo produttivo mentre l'apprendistato rientra già nei contratti di lavoro; la differenza fondamentale è di natura formale più che sostanziale.

Nella realtà altoatesina ad esempio non c'è dubbio che l'apprendistato è più lavoro che formazione. Il problema dell'apprendistato è rappresentato da quanto si recupera a livello formativo e, questo, nel caso dell'Alto Adige, è molto forte perché l'apprendista che passa per le strutture dell'apprendistato in età piuttosto giovane, non avendo basi culturali, è condannato ad ignorarle per sempre.

Il problema è riuscire a fare dell'apprendistato uno strumento di raccordo tra formazione e lavoro che lasci però un ampio spazio all'acquisizione e al continuo aggiornamento delle conoscenze di base.

È necessario organizzare il tempo in modo tale che ci sia il tempo di lavoro e il tempo di studio, ciò va fatto costruendo una figura contrattuale che lo preveda. È necessario che ci sia un processo di valutazione che tenga conto anche delle capacità acquisite sul piano lavorativo.

Confronto tra le iniziative

Nessuna delle iniziative di raccordo scuola-lavoro di cui abbiamo trattato è secondo me più efficace delle altre. La migliore metodologia sarebbe l'insieme del tutto dal punto di vista macro. Dal punto di vista micro l'iniziativa migliore è quella che si riesce a realizzare in modo organizzativamente e operativamente migliore il che dipende dal tipo di scuola, dagli insegnanti e infine dall'ambiente economico e sociale in cui si opera.

Io ad esempio ho studiato le politiche del lavoro in Basilicata ed ho rilevato efficace l'utilizzo di tutti questi strumenti congiunti; il problema è che possono essere più o meno efficaci a seconda delle singole esperienze.

Certamente io personalmente vedrei il raccordo scuola-lavoro come una presa di contatto con la realtà economico-produttiva circostante più che acquisizione di forti competenze di tipo operativo; semmai vedrei la possibilità di sperimentare le abilità operative già acquisite nella formazione di base. In prospettiva fino a 18 anni il ragazzo dovrebbe soltanto studiare ed avere rapporti limitati con la realtà produttiva (così come si va a visitare un museo, un'impresa, ecc).

Per poter realizzare esperienze di raccordo potremmo prendere come riferimento la realtà americana che ci insegna che ci sono i periodi di vacanza per realizzare questi progetti. Infatti fin dagli anni '70 le politiche giovanili adottate negli Stati Uniti soprattutto per le persone provenienti da etnie economicamente più deboli sono state fortemente indirizzate in questa prospettiva.

Patrizia Iaccarino

Responsabile Regione Sud - Manpower

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

Manpower utilizza frequentemente iniziative di raccordo scuola-lavoro prevalentemente sotto forma di stage o tirocini ed è stata riscontrata una buona efficacia per tutte le azioni condotte.

In particolare il tirocinio o stage lo utilizziamo anche per il personale interno in quanto lo consideriamo un ottimo metodo per affiancare all'esperienza scolastica un'opportunità di avvicinamento al mondo del lavoro.

Il tirocinio viene spesso usato anche per i lavoratori temporanei che prima di iniziare la loro missione svolgono attività di stage presso le aziende dove andranno ad operare per coglierne l'ambiente di lavoro e le informazioni operative.

Il raccordo scuola-lavoro è assolutamente indispensabile e queste tipologie di iniziative cominciano ad essere efficaci oltre che numerose; è necessario comunque diffondere una cultura di avvicinamento della scuola al mondo del lavoro per consentire allo studente, una volta uscito dalla scuola e prima di accedere al mondo del lavoro, di avere un accompagnamento per acquisire professionalità e rendersi maggiormente appetibile al mondo del lavoro.

La nostra attenzione è particolarmente rivolta al tirocinio e/o stage, mentre le altre tipologie di raccordo sono un po' più distanti dalla nostra esperienza per cui le osserviamo, possiamo condividerle, ma non le utilizziamo, e quindi non abbiamo modo di monitorarle e giudicarle.

L'Italia nelle iniziative di raccordo si trova un po' indietro rispetto agli altri Paesi europei, infatti, la scuola e il mondo del lavoro sono piuttosto distanti nonostante negli ultimi anni si stiano diffondendo iniziative di raccordo quali ad esempio il riconoscimento dei crediti formativi.

Anche in base all'esperienza di Manpower si possono osservare delle differenze tra l'Italia e gli altri Paesi europei a svantaggio della prima; basti pensare ad esempio alla Francia dove si attuano iniziative di raccordo già da parecchi anni, con conseguente maggiore strutturazione, basate sul bilancio di competenze. In Italia invece è anche la struttura del mondo del lavoro che non consente allo studente, appena diplomato, di essere professionalmente appetibile.

Le rigidità, che impediscono un efficace rapporto tra scuola e lavoro, appartengono ad entrambe le parti (scuola e mondo del lavoro), sicuramente negli ultimi anni ci sono

state parecchie iniziative; a cominciare dalla legge 196, sono state individuate e sperimentate iniziative. Quindi il percorso è cominciato.

Manpower ha sempre cercato di porsi vicino alla scuola, magari con interventi di orientamento, di avvicinamento. A tale proposito abbiamo realizzato interventi nella scuola superiore, rivolti agli studenti degli ultimi anni di corso, proprio per contribuire alla diffusione dell'informazione e all'avvicinamento al mondo del lavoro.

Numerose iniziative sono state diffuse in tutto il territorio; in particolare, nell'area del Sud, della quale posso rispondere personalmente, le iniziative sono state attivate dal 1998 e si incrementano sempre di più nei confronti delle strutture scolastiche, delle università e degli enti che attivano iniziative di master o post- diploma che, pur rimanendo nell'ambito scolastico, costituiscono una tappa successiva rispetto all'università o al diploma.

Il tirocinio o stage

Come ho accennato precedentemente il tirocinio per noi costituisce uno strumento di enorme efficacia a patto che venga utilizzato per gli obiettivi per il quale nasce, è uno strumento di avvicinamento della scuola al mondo del lavoro e non deve anticipare la produzione o il lavoro a costi ridotti; per questo noi, pur facendone un uso piuttosto diffuso, siamo molto attenti alle dinamiche aziendali e ai nostri clienti. Il tirocinio può comunque assumere modalità piuttosto diverse sia per contenuti che per metodologie però l'elemento costantemente riscontrato è l'efficacia (come immersione nel mondo del lavoro che può precedere l'esperienza di lavoro vera e propria).

Per essere efficace uno strumento di raccordo deve prevedere che i soggetti che lo attuano siano strutturati e organizzati. Diviene fondamentale nell'ambito del tirocinio prevedere ad esempio un tutor che accompagni il tirocinante nel corso dell'iniziativa e lo segua nella sua formazione pratica in campo; dal punto di vista organizzativo questo è strettamente connesso al tipo di approccio che l'impresa ha nei confronti dell'iniziativa. Infatti se si comprende il senso e l'efficacia dell'esperienza quest'ultima può tornare utile, se diviene invece un momento come un altro per impiegare il tempo del giovane studente e far crescere le aspettative per quello che verrà dopo ma senza nessun tipo di contributo attivo allora perde di senso, di efficacia.

Un elemento fondamentale legato alle imprese risiede nel fatto che al momento dell'ingresso del tirocinante dell'azienda è necessario prevedere una programmazione tale che i contenuti siano coerenti con gli obiettivi prefissati in modo tale che l'iniziativa divenga una fase di accompagnamento dello studente al mondo del lavoro.

Ci sono molte imprese che oggi approcciano in modo favorevole sia lo stage che il tirocinio, in modo autonomo, pur proponendosi come organizzazioni finalizzate alla produzione e comunque al proprio business, mettono nelle condizioni il tirocinante di acquisire competenze.

Per quanto riguarda il tirocinio non c'è una durata minima o massima o ideale ma è necessario che l'arco di tempo sia commisurato agli obiettivi prefissati piuttosto che alla tipologia di tirocinante alla quale si rivolge (operaio, impiegato, etc.).

La valutazione dell'efficacia di un tirocinio o stage viene solitamente espletata dal tutor che deve predisporre al termine dell'iniziativa una relazione che contenga gli elementi raccolti nel corso dell'esperienza. Sistemi che ne misurano in modo oggettivo l'efficacia (tipo test o questionari) mi sembra che siano di più difficile realizzazione in quanto il tirocinio si rivolge ad un panorama piuttosto vasto per cui un misuratore numerico, quantitativo diventa difficile da applicare.

Per gli alunni la valutazione dell'esperienza può basarsi sulla verifica di avere avuto effettivamente un valido contributo di conoscenza del mondo del lavoro e a volte anche degli strumenti di lavoro. Il tirocinio ad esempio espletato in una nostra filiale offre l'opportunità di familiarizzare con diversi strumenti di lavoro. Da parte del tirocinante è estremamente facile verificare se l'esperienza ha aggiunto informazioni, conoscenze, competenze rispetto a quelle già possedute.

Dal punto di vista dell'impresa la valutazione può avvenire verificando la misura in cui si sono fatte raggiungere agli studenti competenze e conoscenze tecniche che possono poi tornare utili a quella impresa, a quel settore, a quella area produttiva rispetto alla quale il lavoratore, prima del tirocinio, non era idoneo.

La scuola avrà come obiettivo l'avvicinamento del curriculum di studi alle competenze più propriamente operative.

La coincidenza degli obiettivi di questi tre soggetti fa del tirocinio un ottimo strumento di raccordo.

Gli ostacoli da rimuovere secondo me sono prevalentemente di carattere formale, burocratico legati ad esempio alla durata minima o massima dell'iniziativa sancita da alcune imprese, oppure la difficoltà di espletare pratiche amministrative.

Accanto allo snellimento delle pratiche burocratiche sarebbe necessaria anche una maggiore diffusione delle iniziative di tirocinio e un maggior controllo affinché non se ne faccia un uso distorto.

Le borse estive di studio lavoro

Le borse estive di studio – lavoro caratterizzano un particolare tipo di stage circoscritto ad uno specifico periodo dell'anno.

Noi organizzativamente siamo piuttosto vicini al tirocinio e stage perché con la legge 196, da cui deriva anche il lavoro temporaneo, nasce una conciliabilità tra le esperienze di tirocinio e stage e il lavoro temporaneo.

Per quanto riguarda le borse estive di studio-lavoro sono estremamente distanti dal nostro interesse, fermo restando che rimangono uno strumento che aiuta lo studente ad avvicinarsi al mondo del lavoro al quale inevitabilmente si affaccia in modo più attivo; contribuiscono quindi ad una formazione personale attraverso una serie di esperienze quali anche il tirocinio che possono essere anche tra di loro combinate in modo da costituire un'esperienza di lavoro che non sia necessariamente determinata da un'occasione di lavoro in quanto tale.

Ad esempio anche la nostra struttura per come è organizzata strutturalmente e in termini di contenuti non si presta a svolgere attività di raccordo diverse dal tirocinio o stage che rispondono invece alle nostre esigenze.

L'apprendistato

L'apprendistato può essere considerato un'altra condizione di ingresso nel mondo del lavoro con il quale ci confrontiamo.

Nel caso specifico del lavoro temporaneo, i due strumenti sono complementari se attuati in momenti diversi dell'iter professionale.

Carmela Lo Giudice

DIRETTORE

Direzione Regionale Umbria

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro secondo la mia opinione sono altamente positive, infatti, sono circa sei anni che cerco di incoraggiare le scuole secondarie presenti sul territorio creando le condizioni per una opportuna realizzazione.

L'Italia secondo me si trova un po' indietro rispetto agli altri Paesi europei (in particolare alla Germania), nei quali esistono sistemi diversi di formazione e di istruzione. Comunque è bene precisare che dopo gli accordi per il lavoro del '96 e del '98 sono previste iniziative di formazione integrata in modo più serio e più complesso rispetto al passato.

I fattori che inducono le scuole ad attivare uno strumento di raccordo scuola-lavoro piuttosto che un altro, sono tanti; il ruolo portante è rivestito comunque dai rapporti più o meno consolidati con le aziende e dalle risorse umane e finanziarie di ciascuna scuola. Gli stage ad esempio sono abbastanza diffusi ma dovrebbero essere migliorati organizzativamente e strutturalmente; mentre, per quanto attiene all'impresa simulata viene attuata con maggiore facilità da parte delle Scuole.

Tuttavia l'impresa simulata pur essendo uno strumento utile non può essere esclusivo poiché "la realtà" del rapporto di lavoro deve essere sempre supportata da rapporti, accordi con le Istituzioni e le aziende.

L'apprendistato è lo strumento più difficile e meno praticato perché le aziende sono meno disponibili ad assumersi tale impegno senza avere opportune garanzie e benefici.

Il tirocinio o stage

Il tirocinio, come è attualmente strutturato, secondo me costituisce un mediocre strumento di raccordo in quanto in genere sono insufficienti le giornate di stage all'interno dell'azienda. L'azienda ha interesse che studenti e apprendisti svolgano attività all'interno della stessa, ma per un periodo abbastanza lungo; gli studenti che arrivano in folti gruppi, creano una crisi nell'organizzazione aziendale; sarebbe senza dubbio più opportuno organizzare gli stage nei periodi estivi, della durata almeno di un mese; in tal modo la ricaduta sarebbe più efficace per gli studenti e per l'azienda. Quest'ultima potrebbe valutare "in itinere" le capacità di lavoro, le professionalità degli studenti stessi e potrebbe anche fare dei progetti più lunghi per poi assorbire gli

studenti che hanno terminato il corso di studi. Oltre che allungare il periodo di attività sarebbe opportuno offrire all'azienda dei vantaggi quali ad esempio detassare alcune operazioni che prevedano la presenza di studenti, o gli stage.

Lo stage dovrebbe essere rivolto a tutti gli studenti.

Le esperienze di raccordo scuola-lavoro del territorio nell'ultimo anno si sono maggiormente diffuse nei licei rispetto agli istituti tecnici e professionali perché questi ultimi istituti, in qualche misura, già abitano negli anni gli studenti ad attività tecnico-pratiche, mentre gli studenti dei licei non avendo nei loro curricula queste attività sono molto più attratti da ipotesi di lavoro che sono loro offerte.

Noi abbiamo svolto qualche attività con la Confartigianato e i ragazzi sono andati a lavorare nelle imprese artigiane con grandissima soddisfazione riscontrata successivamente anche negli imprenditori.

Per valutare l'efficacia di uno strumento di raccordo io credo sia sufficiente utilizzare dei questionari incrociati, somministrati contestualmente al datore di lavoro, alla famiglia, agli insegnanti e ai ragazzi per valutare l'entità delle competenze acquisite e il vantaggio acquisito dall'azienda.

Le rilevazioni già condotte hanno dimostrato che il grado di soddisfazione dei ragazzi è molto alto.

Le borse estive di studio-lavoro

Per poter rendere efficaci le borse estive di studio-lavoro è necessario che lo svolgimento delle attività si protragga per lunghi periodi (minimo un mese), un arco temporale inferiore non consente di conoscere la struttura organizzativa dell'azienda.

I punti di forza delle borse estive di studio-lavoro sono: la conoscenza da parte degli studenti di un mondo ancora sconosciuto e di modalità di approccio con il mondo del lavoro, l'integrazione tra le conoscenze teoriche e pratiche.

In tale ambito il ruolo del territorio è la promozione di queste attività attraverso convenzioni, accordi di programma, che devono essere fatti con le Istituzioni scolastiche autonome ma che contemplino anche le responsabilità e la disponibilità delle aziende che dovranno essere inserite in un accordo preciso in cui vengano indicate tutte le regole che garantiscono la riuscita dell'iniziativa.

Noi fino ad oggi ci siamo sostituiti agli Enti locali ed abbiamo fatto accordi con le aziende, direttamente. Attualmente l'intervento degli Enti è maggiormente presente, infatti, abbiamo stipulato un accordo di formazione con la Provincia (molto ampio e articolato) tanto da potersi considerare come accordo modello rispetto ad altri accordi che potrebbero essere stipulati dalle Istituzioni scolastiche.

L'impresa simulata

L'impresa simulata nell'ambito della scuola deve essere intesa come formazione. L'impresa simulata è pura attività didattica anche se poi dalla formazione si passa alla produzione di beni e servizi attraverso accordi tra gli studenti, i docenti e le imprese nell'ambito dell'autonomia della scuola. La base di tale iniziativa deve essere didattica se non si acquisisce una cultura di impresa è impossibile crearla realmente. Lo zoccolo è dunque quello della formazione; da lì poi si passa a costituire l'organizzazione ed il lavoro reale con le modalità che ogni scuola ritiene più opportune rispetto anche agli accordi che la scuola stessa ha preso con il territorio. È molto importante avere accordi con aziende, Enti locali in modo da favorire questa azione della scuola. Io ritengo che in ogni scuola può nascere un'azienda perché ogni scuola è in primo luogo un'impresa culturale che produce cultura e che può produrre anche beni e servizi. Molte scuole lo hanno dimostrato realizzando progetti per il territorio (es. di carattere artistico, di progettualità urbanistica, di carattere turistico-alberghiero, ecc.) come sostegno al territorio stesso.

Il punto di forza dell'impresa simulata risiede proprio nella possibilità che essa ha di essere impresa producendo un vero e proprio prodotto; il punto di debolezza è dato dal fatto che rimane troppo sul teorico.

Relativamente a questo strumento la valutazione dovrebbe essere fatta dal territorio, dall'impresa, dall'utenza che può valutare il prodotto realizzato.

Nel caso di attività puramente teorica si potrebbero coinvolgere le imprese per vedere se quel modello corrisponde o meno ad un modello reale.

L'apprendistato

Non essendo molto diffuso l'apprendistato può essere valutato soltanto teoricamente.

Io ho notato una forte ritrosia da parte delle aziende del nostro territorio nel recepire nel proprio seno gli apprendisti. Sarebbe necessario rafforzare i canali istituzionali per garantire agli studenti la possibilità di rientrare nel percorso scolastico e di poter efficacemente lavorare alla ripresa degli studi anche con reali assunzioni. La scuola e il mondo del lavoro dovrebbero raccordarsi meglio e in particolare l'impresa dovrebbe avere degli sgravi fiscali al fine di consentire ai giovani lavoratori di svolgere efficacemente il loro obbligo formativo nell'ambito dell'apprendistato e nell'ambito della formazione scolastica. Non è facile collegare questi due mondi, noi stiamo continuando a lavorare per consentire di rafforzare i canali formativi con le agenzie del lavoro, con le Amministrazioni provinciali, con la formazione professionale.

È un ambito molto complesso che coinvolge più soggetti e più responsabilità; è comunque un terreno che stiamo percorrendo con serena convinzione.

Confronto tra gli strumenti

Considerando che, in base alla recente normativa, l'obbligo scolastico è prolungato a 15 anni e l'obbligo formativo a 18 è necessario fare una distinzione chiara.

Gli studenti che scelgono il mondo del lavoro si ritrovano nell'ambito dell'apprendistato, chi sceglie di continuare l'obbligo formativo nella scuola ha bisogno di un rinforzo e di un'esperienza lavorativa in stage (come li ho precedentemente prefigurati) che siano in grado di accompagnare la preparazione teorica per tutto il loro percorso formativo.

L'azienda dal canto suo dovrebbe certificare le competenze acquisite, ovviamente la brevità dei corsi fino ad ora realizzati non lo permette, tuttavia, se si facessero degli approfondimenti si potrebbe garantire una migliore integrazione tra scuola e lavoro ed una valutazione dei risultati; visto che investiamo molte risorse in queste attività dobbiamo sapere con certezza se l'investimento fatto è stato produttivo.

Io sottolineo la necessità che ci sia una maggiore vicinanza tra le due culture, quella della scuola e dell'impresa e che comunque l'impresa non deve chiedere alla scuola prodotti pre-confezionati e la scuola deve dare al "mondo" giovani che abbiano acquisito non soltanto competenze e conoscenze generali, ma anche abilità specifiche; tutto questo non basta se i giovani non hanno acquisito nel loro curriculum scolastico la capacità di organizzarsi, orientarsi, di lavorare insieme, la capacità critica, la capacità di adattarsi alle situazioni in continuo cambiamento. Questo è fondamentale e deve essere garantito attraverso coniugazioni e accordi tra scuola e lavoro. Se noi garantiamo attraverso la scuola una efficace base formativa avremo fatto un ottimo servizio sia alla scuola che alla società.

Margherita Motta

**Assessorato Politiche del Lavoro, formazione professionale della
Provincia di Catania**

Responsabile dell'Agenda Provinciale della Formazione professionale

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro sono fondamentali per una crescita culturale e professionale relativamente alle attività che successivamente i giovani dovranno svolgere nel mondo del lavoro.

Le dinamiche che caratterizzano attualmente il raccordo scuola lavoro sono indicate nelle prescrizioni normative individuate dal Pacchetto Treu; infatti, l'Assessorato Provinciale alla Pubblica Istruzione per il quale, su autorizzazione dell'Assessore Vincenzo Lo Presti, mi esprimo, nell'attuazione delle iniziative non trascura le indicazioni della legge.

Nel pacchetto sopraccitato viene posta in rilievo l'importanza dei tirocini formativi, dei contratti di lavoro, dei piani di inserimento professionale.

L'impianto normativo, ben strutturato consente all'Italia di porsi all'avanguardia rispetto agli altri Paesi europei anche se, relativamente ad alcuni strumenti, quali ad esempio l'apprendistato, Paesi quali la Germania hanno compiuto esperienze positive che non sono confrontabili con quelle italiane in quanto sono diverse le esigenze del territorio.

In linea generale io credo che le istituzioni scolastiche scelgano di adottare uno strumento di raccordo piuttosto che un altro in base sia alla conoscenza e alla sensibilità che hanno nei confronti di quella iniziativa, sia alla facilità con la quale tali iniziative possono essere utilizzate.

Sono ormai un po' di anni che noi vediamo la scuola impegnata in una serie di strumenti e di progetti per poter avvicinare i ragazzi al mondo del lavoro e per poter offrire loro opportunità formative attraverso il contatto diretto con le imprese. Per quanto concerne le imprese penso che le difficoltà maggiori nell'attuazione di iniziative di raccordo derivino da impedimenti strutturali (non hanno ad esempio strutture e/o spazi sufficienti ad ospitare i giovani) e dalla scarsa sensibilizzazione nei confronti del tema.

Il tirocinio o stage

Il tirocinio o stage può costituire un ottimo strumento di raccordo scuola-lavoro; per questo dovrebbe essere maggiormente diffuso.

I punti di forza del tirocinio sono radicati nella possibilità di offrire ai giovani una formazione spendibile sul campo avviando possibilità di contatto diretto con il mondo del lavoro.

I punti di debolezza possono essere ricondotti alla difficoltà che si può incontrare nella stipula delle convenzioni tra l'ente proponente e l'impresa, quali ad esempio tempi troppo lunghi. In tale ambito gli enti locali potrebbero avere un ruolo propulsivo realizzando indagini sul territorio per verificare le esigenze delle imprese.

Le difficoltà da superare per poter far funzionare tali strumenti sono prevalentemente di ordine burocratico; i tempi di un'agenzia Regionale per l'impiego nell'approvare la convenzione possono costituire un ostacolo oggettivo.

I progetti di raccordo scuola-lavoro dovrebbero coinvolgere tutti i giovani e per fare ciò in primo luogo sarebbe necessario diffondere le informazioni a tappeto per poter far effettuare ai giovani una scelta mirata.

Tutti gli attori sociali che partecipano al progetto dovrebbero essere motivati, stimolati ma per poterlo essere dovrebbero "conoscere".

Il tirocinio formativo, come è attualmente strutturato, diretto agli studenti di scuola media secondaria, oppure agli studenti universitari, in base alla propria professionalità è molto positivo perché costituisce un progetto specifico durante il quale è possibile acquisire abilità immediatamente spendibili.

L'efficacia di un'iniziativa di tirocinio può essere misurata in base al numero di studenti che riescono a spendere il titolo formativo nel proprio territorio e non sono costrette a chiuderlo in un cassetto o a cestinarlo.

L'altro indicatore potrebbe essere dato dalla possibilità di far diventare un'iniziativa di stage una collaborazione a tempo indeterminato con l'impresa con un inserimento immediato nel mondo del lavoro.

L'impresa simulata

L'impresa simulata, più del tirocinio formativo, immette direttamente i giovani nell'ottica di impresa; li aiuta a prendere coscienza della realtà lavorativa con una serie di norme e con una serie di abilità personali relative alla capacità di rapportarsi agli altri, al mondo del lavoro, agli enti locali. L'impresa simulata fornisce una serie di aiuti, di supporti, che alla fine dell'esperienza consentono allo studente di avere una conoscenza approfondita dell'impresa.

Il punto di debolezza che può divenire anche un punto di forza è la condizione che l'impresa simulata o laboratorio deve essere sciolta al termine dell'anno scolastico, anche se questo la garantisce come società, come impresa di laboratorio. Ci sono stati casi di imprese di laboratorio che pur essendosi sciolte al termine dell'anno scolastico si sono poi ricostituite a distanza di un anno perché il prodotto era particolarmente valido.

Per poter coinvolgere positivamente le scuole e gli alunni è necessario fare un'intensa campagna di sensibilizzazione. Nel momento in cui una classe, una scuola, un'impresa partecipa ad un'iniziativa deve essere motivata a portarla avanti. Le difficoltà possono sorgere nei momenti iniziali quando non si ha una conoscenza appropriata degli strumenti. In questo caso il compito degli enti territoriali è cercare di offrire a tutti la possibilità di aderire a queste e poi supportarle in itinere.

Per valutare l'efficacia dell'impresa simulata un indicatore potrebbe essere dato dal numero di iniziative che vengono realizzate dopo le prime esperienze, se la richiesta, l'interesse, da parte delle scuole e da parte degli studenti cresce, sicuramente questo costituisce un indicatore positivo.

Per le imprese (poiché è difficile coinvolgerle da un punto di vista organizzativo) l'indicatore potrebbe essere la misura in cui le imprese sono interessate ad un prodotto di laboratorio.

Le imprese sono scarsamente interessate alle iniziative perché non le reputano efficaci da un punto di vista formativo in questo caso il compito del territorio potrebbe essere proprio quello di una maggiore informazione.

L'apprendistato

La realizzazione dell'apprendistato mi sembra sia ancora un po' lontana dal decollo totale. Nonostante noi, come ente territoriale, stiamo attuando una serie di progetti per agevolare la diffusione di tutti gli strumenti di raccordo l'esperienza dell'apprendistato è ancora poco diffusa; questo accade perché generalmente l'apprendistato è legato all'artigianato e la difficoltà è rappresentata dallo stimolare l'interesse dell'artigiano nell'aver nella propria bottega l'apprendista.

Lo scarso o assente interesse da parte degli artigiani è dovuta alla insufficiente informazione e al fatto che spesso l'artigiano non ha la capacità di trasferimento delle conoscenze o delle pur minime tecnologie nei confronti di un eventuale stagista. La totale indifferenza da parte delle imprese è il principale motivo a causa del quale l'apprendistato non viene attuato, nonostante sarebbe utilissimo farlo.

Proprio perché è stato considerato uno strumento piuttosto efficace l'apprendistato è uno dei temi di maggiore interesse delle Amministrazioni provinciali che stanno

cercando quindi di incentivarlo rimuovendo le deficienze e le carenze e coinvolgendo in misura maggiore gli artigiani presenti sul territorio.

Gli indicatori per valutare l'efficacia sono gli stessi segnalati per gli altri strumenti, vale a dire la numerosità di apprendisti che continuano l'attività al termine del periodo formativo e anche quanti artigiani decidono di lasciare la loro attività ai giovani da loro stessi formati.

Ostacoli da rimuovere non mi sembrano ce ne siano tranne quelli legati all'ambito economico.

Filippo Mussi

Responsabile commerciale Reys di Milano

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

Relativamente alle iniziative di raccordo scuola-lavoro, il problema determinante avvertito dalle imprese è riconducibile alla mancanza di un data-base di diplomati o laureati al quale accedere per una selezione del personale. Nel caso in cui un'impresa necessiti ad esempio di inserire nel proprio organico una determinata figura professionale e ricorre al supporto dell'Università o di altri Enti potrà avere soltanto un elenco dei nominativi senza nessuna indicazione del soggetto, senza una valutazione minimale di carattere psico-attitudinale che sarebbe invece richiesta. Il lavoro di selezione viene lasciato alle imprese mentre quest'ultime sarebbero pronte a pagare per avere una pre-selezione anticipata, questa è la lacuna importante.

Nel caso dell'impresa da me rappresentata abbiamo adottato solo il tirocinio come strumento di raccordo e in base alle mie conoscenze posso affermare che funziona come pre-selezione. Sono soddisfatto di questa forma di conoscenza degli individui si tratterebbe secondo la mia opinione di favorire tirocini di una durata superiore a quelle che caratterizzano attualmente le iniziative delle scuole superiori, poiché un periodo di 10/15 giorni non consente all'impresa di trasferire le conoscenze agli studenti e di avere il tempo necessario per conoscere il candidato.

Il tempo ottimale di durata sarebbe secondo me almeno due mesi.

Il tirocinio o stage

Valuto positivamente il tirocinio o stage come esperienza e noto che negli ultimi tempi si sta diffondendo; fino ad un anno fa, infatti, le scuole non erano così preparate.

Il punto di forza di questo strumento è dovuto al fatto che permette di avvicinare giovani che non sono ancora diplomati e può consentire di dare delle indicazioni alla scuola per gli studenti che verranno. L'applicazione dei consigli dati dall'azienda si sono rilevati molto positivi; le scuole, che inizialmente vedevano questo strumento in termini negativi ne riconoscono ora la validità.

Per quanto riguarda gli studenti lo stage offre loro un'opportunità interessante di occupazione, non solo relativamente al periodo di tempo durante il quale si svolge l'iniziativa ma anche quale fase di preparazione individuale.

Per tutti i soggetti interessati - scuola, studenti, impresa - lo stage è un'esperienza positiva, per questo dovrebbe essere rivolto a tutti gli studenti, naturalmente secondo le modalità precedentemente descritte.

La Regione Lombardia ad esempio ha attivato uno sportello stage al quale ci siamo rivolti per selezionare gli studenti da avviare a iniziative di stage. A parte questi episodi sporadici attualmente il territorio fa pochissimo, l'attività promozionale è mediata comunque dall'Istituto scolastico, il territorio invece potrebbe intervenire incentivando questo tipo di esperienza "obbligando" le scuole ad attivare gli stage.

L'adesione delle imprese a iniziative di raccordo dipende dalla filosofia imprenditoriale che soggiace al modello organizzativo di una determinata impresa. Se l'impresa considera lo strumento di raccordo che le viene proposto come un modo per reperire risorse umane a basso costo e non come formazione i presupposti sono errati; se al contrario l'impresa scorge nelle iniziative un fattore di scambio in cui la competenza delle imprese viene trasmessa a persone in formazione che a loro volta offrono altre tipologie di informazione alle imprese, ne possono derivare importanti vantaggi.

Per quanto riguarda i fattori strutturali riferibili alle imprese che possono condizionare lo svolgimento di un'attività di raccordo, è determinante la dimensione dell'azienda (definita dal numero di addetti più che dal fatturato).

Al di sotto di un certo numero di addetti l'esperienza non risulta essere interessante perché l'azienda ha poco da dare in quanto è oberata dalla quotidianità e non ha le risorse strutturali per trasmettere contenuti.

Per quanto riguarda la scuola si tratta di favorire un confronto tra docenza scolastica e imprenditorialità, in modo tale che la docenza sia adeguata al mondo del lavoro ma questo è un grande capitolo sulla classe insegnante che va valutato.

Gli indicatori prevalenti per verificare l'efficacia di uno strumento di raccordo sono senza dubbio rappresentati dal grado di soddisfazione sia relativamente alle imprese che agli studenti; le imprese vengono generalmente contattate dalle scuole e al termine delle iniziative (anche se non in modo sistematico) fanno una valutazione del grado di soddisfazione (attraverso strumenti informali) degli studenti che hanno partecipato allo stage. Sarebbe interessante *a posteriori* confrontare le persone che hanno vissuto l'esperienza di stage con un campione di soggetti che non hanno avuto tale esperienza e verificare se l'iniziativa ha contribuito a facilitare la ricerca di un'occupazione al termine del ciclo di studi o ad innalzare il grado di soddisfazione delle imprese relativamente alla professionalità dei giovani assunti.

Gli ostacoli da rimuovere per migliorare la strutturazione degli strumenti di raccordo scuola-lavoro sono legati alla conoscenza degli strumenti da parte della classe docente.

Tutte le attività citate dovrebbero essere affiancate alla didattica ordinaria e invece divengono un *optional* da attivare quando c'è tempo.

Nella nostra impresa ci sono ad esempio in questo periodo estivo sei studenti che stanno facendo stage, mentre nel periodo invernale non ne abbiamo avuto nessuno perché dovevano svolgere il cammino didattico ordinario; questo è errato perché l'esperienza di stage deve essere posta alla stregua dell'attività didattica, se non addirittura al di sopra dell'attività didattica. È un discorso culturale che riguarda le scuole e ancora i docenti all'interno delle scuole.

Dal mio punto di vista il primo passo che dovrebbero compiere le scuole sarebbe quello di valutare la disponibilità dell'azienda e approfittare dell'opportunità offerta durante tutto l'arco dell'anno solare. Non dovrebbe accadere come avviene nella situazione attuale che finito il periodo di normale scolarità le scuole si accalcano per ottenere la possibilità di realizzare iniziative, perché questo crea per le imprese problemi di affollamento e di incapacità di gestione.

Stefano Musso

**Ricercatore del settore educazione permanente
IRRSAE Piemonte**

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

In base alle mie conoscenze e in particolare a un'indagine svolta sul territorio torinese, ho rilevato un interesse piuttosto elevato delle scuole di istruzione superiore nei confronti delle iniziative di raccordo; tale interesse appare tuttavia limitato soltanto agli indirizzi professionali e tecnico-commerciali (con uno scarto già evidente tra questi due tipi di istituti a favore dei primi), mentre vi è un'assenza quasi totale di interesse nell'istruzione classica (licei pedagogici ex-istituti magistrali, licei scientifici e classici).

Le dinamiche che caratterizzano attualmente le iniziative di raccordo scuola-lavoro sono in parte derivate dalle innovazioni introdotte nell'istruzione professionale che, con la cosiddetta "terza area", hanno condotto allo svolgimento di attività in integrazione con la formazione professionale comprensive di stage da realizzarsi nel quarto e quinto anno di corso; successivamente, sulla base di queste prime esperienze, si è diffusa nel mondo dell'istruzione professionale l'attenzione verso i tirocini in azienda; attualmente ci sono scuole che in questo campo hanno raggiunto livelli di eccellenza.

Gli strumenti di raccordo sono, a mio avviso, molto positivi dal punto di vista del contributo di arricchimento dei curricula scolastici: consentono, se attuati e "sfruttati" al meglio delle possibilità, di far compiere un salto di qualità all'offerta formativa del sistema scolastico. Offrono infatti l'opportunità di importanti esperienze per i ragazzi ponendoli a contatto diretto con il mondo del lavoro. Dal punto di vista organizzativo resta irrisolta una serie di difficoltà e di problemi. Infatti, le tecniche generalmente utilizzate sono suscettibili di notevoli miglioramenti.

La scelta di adottare uno strumento di raccordo piuttosto che un altro, da parte delle scuole, è basata sulle modalità di realizzazione di ciascuna iniziativa. Ad esempio l'apprendistato è legato alle richieste delle aziende e al contratto di lavoro, quindi tutto dipende dall'impresa e dal tipo di coordinamento realizzato dagli Enti Locali. Può accadere che, per le ore di formazione previste dal contratto di apprendistato sia l'azienda a richiedere un determinato tipo di corso all'Ente pubblico e quest'ultimo può fornirlo o attraverso i Centri di formazione professionale o richiederne l'erogazione da parte del sistema scolastico. In questi casi la scelta non spetta alla scuola ma è basata su una contrattazione piuttosto complessa tra gli enti locali e altri organi, quali le province,

che hanno il compito di finanziare e coordinare l'offerta formativa. La scuola può essere pronta ad offrirsi per attivare le ore di aula che sono richieste, ma non può avere un ruolo decisionale. Le politiche di raccordo scuola lavoro attivate nell'ambito dell'apprendistato sono ancora insufficienti: infatti, per la scuola è piuttosto difficile muoversi in chiave propositiva in questa direzione e stabilire adeguati rapporti interistituzionali perché l'attuale normativa ne fa un soggetto contrattuale assai debole.

Rispetto all'apprendistato, gli stage e le borse estive assumono un carattere più interessante per le istituzioni scolastiche in quanto per la realizzazione di queste iniziative possono muoversi autonomamente per cercare imprese disponibili ad ospitare ragazzi; inoltre, creare un rapporto preferenziale con alcune imprese può essere senza dubbio una prospettiva produttiva sotto molti aspetti.

Una differenza importante è individuabile tra borsa estiva e tirocinio svolto durante l'anno scolastico. Da questo punto di vista, il ricorso al tirocinio durante i mesi di lezione è meno diffuso in quanto la sua realizzazione comporta problemi sul piano degli orari, dell'organizzazione, dato l'abbandono della normale attività formativa svolta in aula da singoli o gruppi di studenti, o dall'intera classe. Lo stage estivo o svolto al termine del ciclo di studi crea meno problemi ed è per questo che viene organizzato con maggiore facilità. Tuttavia, l'esperienza potenzialmente più fruttuosa è a mio avviso quella che si svolge durante l'anno scolastico, perché se organizzata bene è in grado di attuare una autentica formazione in alternanza.

A mio parere ci sono due ordini di problemi (comuni al tirocinio e alle borse estive di studio-lavoro) il primo è dato dal fatto che le imprese, per ragioni di tempo e costo, non sempre sono disposte ad ospitare i giovani "con criterio", cioè progettando insieme alla scuola lo stage come momento centrale del curriculum e della formazione, correlando strettamente le materie che si studiano in aula o le pratiche di laboratorio nella scuola con le mansioni che verranno svolte dallo studente nel periodo di permanenza in azienda.

È quindi sicuramente molto difficile progettare bene lo stage, verificarne l'andamento, e farlo divenire un momento di raccordo e di acquisizione di competenze di taglio elevato. Tuttavia, il vantaggio di una positiva progettazione potrebbe riguardare sia le istituzioni scolastiche che il mondo del lavoro: da tali esperienze, infatti, l'impresa potrebbe ricavarne un bacino di mano d'opera già formata e già pronta da poter essere immediatamente inserita in azienda e la scuola potrebbe raggiungere una qualità dell'offerta formativa globalmente più valida.

Per poter valutare l'efficacia dell'esperienza si potrebbero prendere come riferimento indicatori quantitativi, tipo il numero degli stage effettuati, la durata temporale, la percentuale di incidenza delle ore di pratica sulle ore di teoria e, in particolare, il *follow*

up occupazionale e il grado di occupabilità dato dal numero di ragazzi che vengono assunti dall'azienda presso la quale hanno svolto lo stage. Un indicatore più specificamente qualitativo potrebbe essere l'analisi condotta sui singoli casi valutandone la progettazione, il grado di soddisfazione dell'impresa e dei singoli ragazzi, gli effetti di ritorno sul complesso dei rapporti tra scuola e impresa.

Il tirocinio

Per l'attuazione delle iniziative di tirocinio esiste un problema di fondo rappresentato dall'insediamento delle imprese sul territorio. Infatti se la scuola è ubicata in un luogo dove non ci sono imprese per cui i ragazzi sono obbligati a spostarsi per effettuare gli stage possono presentarsi problemi di trasporto che in qualche modo richiederebbero un intervento sotto forma di borse che incentivino agli spostamenti tramite rimborso delle spese.

Poiché le iniziative di raccordo sono fondamentali anche per la formazione scolastica dei ragazzi e per l'acquisizione di competenze, dovrebbero essere rivolte a tutti i giovani (anche ai ragazzi dei licei); un simile obiettivo però crea dei problemi di fondo perché, se queste esperienze diventano esperienze di massa le imprese non sono sufficienti a ospitare tutti gli studenti; uno strumento utile può essere l'accordo quadro tra gli enti locali, la scuola, gli enti di formazione, il sistema delle imprese che faciliti l'attuazione delle iniziative creando ad esempio una banca dati per il collocamento in stage di un numero davvero elevato di ragazzi.

Per ovviare al problema la scuola dovrebbe essere in grado di sostituire l'esperienza in impresa con iniziative di impresa simulata. Si dovrebbero trovare delle modalità elastiche e flessibili di scambio tra le istituzioni scolastiche e il mondo del lavoro; sarebbe necessario trovare il modo di trasportare una parte dell'attività di impresa dentro le mura scolastiche per riuscire a coinvolgere una parte più consistente di allievi.

Ma l'organizzazione di iniziative di questo tipo rimanda a un problema di fondo per le scuole, che è quello delle forme di incentivazione dell'impegno aggiuntivo che si richiede agli insegnanti, e che non può essere risolto con il semplice distacco di una figura deputata ai rapporti con il mondo del lavoro: la coprogettazione degli stage, dal punto di vista dei contenuti e delle competenze che si vogliono raccordare e potenziare, richiede la partecipazione di più insegnanti di più discipline.

L'impresa simulata

L'impresa simulata, pur presentando le modalità di operatività di un'impresa realmente esistente non può ricreare il clima, le problematiche dei rapporti interpersonali e le "regole situazionali" del mondo del lavoro reale. A quest'ultimo si avvicina maggiormente l'impresa "reale" creata in ambito scolastico: nelle esperienze inglesi di "*minicompanies in school*" vengono messe in atto tutte le fasi aziendali, dalla costituzione dell'impresa, alla produzione dei prodotti, allo scambio delle merci, etc. A mio parere esperienze di questo tipo andrebbero proposte e attuate anche in Italia.

Nell'ambito di un progetto europeo Leonardo da me coordinato per la parte italiana, abbiamo cercato di compiere esperienze di questo tipo. Abbiamo costituito una cooperativa per servizi di accoglienza convegnistica (tra gli allievi giovani adulti di una sperimentazione di rientro formativo nella secondaria superiore) ed abbiamo tentato di aprire al pubblico il servizio di ristorazione di un istituto alberghiero (cosa che in Francia viene fatta regolarmente). Se gli istituti alberghieri avessero la possibilità di aprire al pubblico, facendosi pagare un prezzo rappresentativo, si avrebbe un momento di esperienza scolastica molto simile a un'azienda reale e i ragazzi potrebbero imparare elementi di gestione d'impresa anche dal punto di vista finanziario e contabile - amministrativo. I proventi, infine, potrebbero andare in parte a vantaggio delle attrezzature scolastiche, in parte a incentivare l'impegno aggiuntivo degli insegnanti, in parte a vantaggio diretto dei ragazzi sotto forma di piccole borse di studio.

Gli ostacoli alla fattibilità di queste esperienze in Italia sono molto forti e i tentativi posti in atto si sono scontrati con le normative e la scarsa attenzione e disponibilità dell'amministrazione a studiare le modalità per superare gli impedimenti (ad esempio l'impossibilità per le scuole di incassare denaro contante ed emettere scontrino fiscale).

L'impresa simulata offre la possibilità di svolgere in aula le funzioni che prevalentemente si svolgono in ufficio; generalmente si tratta di funzioni commerciali, e si può affermare che le imprese simulate realizzate negli indirizzi commerciali corrispondono alle attività di laboratorio degli istituti tecnici e professionali. Elementi di debolezza delle imprese simulate possono consistere nello scarso coinvolgimento degli studenti e nell'incapacità di ricreare il clima della realtà lavorativa.

Questi elementi rendono l'impresa simulata una soluzione di ripiego rispetto allo stage o al tirocinio.

L'apprendistato

Il nuovo sistema di apprendistato è ancora da sperimentare per cui è difficile formulare un giudizio. Va precisato che l'apprendistato, inteso come contratto di lavoro, può interessare persone già provviste di istruzione superiore. Decisamente diverso, ed è

il caso che più ci interessa, è l'apprendistato svolto dai ragazzi minori di 18 per i quali diviene un completamento dell'obbligo formativo. In questo ultimo caso si configura spesso la necessità di un recupero di abilità strumentali, funzionali, logico-comunicative tipicamente sviluppate in ambito scolastico. Di solito infatti percorrono la strada dell'apprendistato ragazzi che non hanno raggiunto risultati scolastici molto positivi.

Il ruolo formativo dovrebbe pertanto essere gestito più dalla scuola che dal sistema di formazione professionale, in quanto gli aspetti di professionalizzazione sono già coperti dal lavoro, mentre la scuola appare l'istituzione dotata di strumenti più adatti a recuperare elementi di base dell'istruzione. In questo senso, andrebbe utilizzato in particolare il bagaglio di esperienze professionali nel recupero scolastico che si è sedimentato nell'esperienza delle 150 ore, ora travasata nei Centri Territoriali Permanenti per l'Educazione degli adulti.

Sappiamo che l'obbligo formativo può essere espletato in tre modi: tramite i centri di formazione, nell'istituzione scolastica o nel mondo del lavoro con l'apprendistato. È auspicabile un'integrazione dei sistemi e uno stretto coordinamento tra i tre canali per offrire percorsi di qualità superiore e di massima flessibilità, tale da rendere reversibili le scelte dei ragazzi in campo professionale e formativo.

Confronto tra le iniziative

Gli strumenti di raccordo presi in esame sono diversi tra loro e si riferiscono ad utenti diversi. Infatti mentre l'apprendistato è rivolto prevalentemente ai giovani che non hanno terminato il corso degli studi superiori, le iniziative di raccordo scuola lavoro realizzate nell'ambito dei corsi normali dovrebbero costituire una integrazione dei curricula sotto il profilo della cultura professionale. Tra gli strumenti di cui abbiamo trattato io direi che il tirocinio e la borsa estiva (purché siano ben progettati) sono i più interessanti in quanto consentono un'integrazione tra l'esperienza di lavoro e il curriculum scolastico; sarebbe preferibile che il tirocinio in azienda avvenisse, non come esperienza estiva, ma come momento di interruzione dell'attività di aula inserito nell'anno scolastico proprio per sottolineare l'integrazione tra scuola e lavoro e la necessità di coordinare strettamente i due momenti, che dovrebbero configurare nel loro insieme un percorso unitario.

Tutta da sperimentare (e sarebbe il caso di farlo!) è l'impresa reale legata alla scuola. Sarebbe utile progettare imprese che producono, che scambiano e offrono la possibilità di borse di studio ai ragazzi.

A mio parere sono ancora poche le scuole che attivano iniziative di integrazione con il territorio a tutti i livelli; c'è un ritardo culturale da parte della scuola e una scarsa incentivazione per i docenti.

Liliana Tallarico

Dirigente scolastico

Istituto Tecnico Commerciale “Pagano” di Napoli

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive per il futuro

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro costituiscono una importante e positiva esperienza per i giovani, in quanto offrono loro la possibilità di applicare praticamente, nel mondo del lavoro, le teorie che vengono apprese.

Tra i soggetti promotori di queste iniziative, nel mondo del lavoro, in particolare l’Unione degli Industriali e le piccole e medie imprese risultano molto attive, mentre le istituzioni, quali ad esempio gli enti locali, mostrano un interesse sicuramente inferiore.

Sempre più spesso, infatti, le imprese cercano un contatto diretto con le scuole, richiedendo ad esempio i nominativi di giovani potenzialmente interessati a iniziative di formazione. La scuola, in questo caso, in un primo momento recepisce le richieste e successivamente agisce per adeguare la preparazione dei giovani attraverso iniziative post- diploma.

La scuola “Pagano”, ad esempio, pur essendo un istituto tecnico commerciale, ha realizzato un’attività di formazione post-diploma finalizzata alla preparazione dei giovani nel settore dei trasporti, cogliendo l’esigenza di figure professionalmente preparate espressa dalle imprese presenti sul territorio. La scuola quindi, in collaborazione con le imprese, ha preparato un progetto che si è dimostrato piuttosto efficace, infatti, l’80% dei partecipanti è stato assunto. Per questo motivo, ritengo che tenere in considerazione le esigenze del mondo del lavoro sia un importante elemento per realizzare iniziative di raccordo scuola-lavoro valide.

La direttiva attuale che regola le attività di raccordo scuola-lavoro è incentrata sulla formazione di base, che deve essere più ampia possibile e non necessariamente specializzata. Si incentivano soprattutto le discipline di cultura generale utili alla comprensione, alla comunicazione e alla capacità critica per risolvere i problemi. La specializzazione in un certo settore può essere attivata attraverso un corso breve di post-diploma.

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro realizzate nel nostro Paese sono molto positive in quanto danno la possibilità all’impresa di valutare il ragazzo, di vedere se le sue competenze sono effettivamente valide, nonché permette agli studenti di svolgere attività pratiche che arricchiscono le loro conoscenze; nello stesso tempo il rapporto con

la scuola, consente all'impresa di porre in evidenza i punti che vanno ulteriormente sviluppati creando per la scuola un *feed-back* di orientamento per la preparazione dei giovani.

È importante sottolineare che lo stage non può essere svolto con intere classi o con gruppi molto ampi di alunni, perché si corre il rischio di ridurre l'esperienza ad "una giornata di studio extra", e quindi poco efficace dal punto di vista operativo; invece, inserendo presso un'impresa, per un periodo di due o tre mesi, un numero limitato di ragazzi l'iniziativa può tornare comunque utile, indipendentemente da una futura ed effettiva assunzione presso l'impresa.

L'esperienza svolta infatti, consente al giovane di sviluppare competenze reali diversamente dalle possibilità da un'esperienza di impresa simulata.

Il tirocinio o stage

La validità del tirocinio o stage è misurabile dall'analisi delle competenze acquisite dal giovane che vi ha partecipato, in base al fatto di avere alimentato e sviluppato le possibilità del ragazzo di riuscire a realizzarsi professionalmente.

Lo stage aiuta il giovane ad inserirsi nel mondo del lavoro. A distanza di anni infatti, si può osservare che, nonostante la mobilità all'interno del mondo del lavoro, questo slancio iniziale risulta molto utile.

Inoltre, lo stage è l'unica forma di raccordo scuola-lavoro che si può attivare senza creare ulteriori ed inutili fenomeni di assistenzialismo, come ad esempio i corsi di formazione, nei quali i ragazzi sono retribuiti, ma che non danno risultati positivi.

I punti di debolezza del tirocinio sono sicuramente riferibili al fatto che le imprese possono sfruttare questa situazione, chiedendo ad esempio ai ragazzi vere e proprie prestazioni lavorative. È importante ricordare che ci sono aziende che si dedicano realmente ad insegnare, mentre altre trattano i ragazzi soltanto come se fossero dei nuovi impiegati in periodo di formazione. In questo caso la scuola è attenta a non incentivare tali forme ambigue.

Noi abbiamo sperimentato sia lo stage post diploma che lo stage estivo, entrambi possono essere ritenuti validi, anche se dipende dalla tipologia di lavoro che i ragazzi andranno a svolgere.

L'ostacolo principale incontrato nello svolgimento di tali iniziative, soprattutto durante le prime esperienze, riguarda la difficoltà di trovare aziende disponibili, in particolare al Sud, dove si può riscontrare maggiore diffidenza. Negli anni però tale difficoltà è stata superata e, attualmente, riceviamo molte richieste di aziende disponibili a partecipare ad iniziative di raccordo scuola-lavoro che a volte, non

trovando ragazzi in grado di esercitare i lavori che vengono proposti, non riusciamo a soddisfare. Inoltre, è da osservare che le aziende preferiscono collaborare con ragazzi più giovani, appena diplomati, mentre c'è una resistenza nei confronti di quei ragazzi usciti dalla scuola da tempo maggiore e che, dopo aver provato a frequentare l'Università, chiedono di entrare nel mondo del lavoro.

Per rendere efficace il tirocinio, innanzitutto, è necessario ed indispensabile che i giovani posseggano delle conoscenze teoriche di base, quali ad esempio l'italiano (anche come tecnica della comunicazione), l'informatica (la nostra scuola da la possibilità di prendere la patente europea) e l'inglese.

È necessario creare e sviluppare nei giovani la "mentalità al lavoro", bisogna far capire loro che lavorare significa essere attenti, puntuali, recettivi, pronti ad imparare, disponibili a muoversi.

Il raccordo scuola-lavoro avviene generalmente tra scuola ed impresa, mentre l'attività di mediazione del territorio (come gli enti locali) è piuttosto limitata. La nostra scuola ha cercato di fare stage presso la Regione o il Comune ma non è stato possibile. Gli organi istituzionali sembrano ancora ostili a questo tipo di esperienza. Un'esperienza negativa in questo senso, riguarda un progetto della nostra scuola relativo alla preparazione della figura professionale di addetto alla pubblica amministrazione, che non è stato possibile realizzare in quanto non abbiamo trovato la possibilità di fare lo stage da nessuna parte. Un'esperienza positiva con l'amministrazione pubblica è stata invece realizzata con l'azienda municipalizzata dei trasporti (Atam), i ragazzi hanno monitorato le tranvie veloci; in un secondo momento ci siamo offerti di monitorare il percorso dei mezzi pubblici cercando i punti di criticità (ritardo, linee particolarmente problematiche, etc.) ma il Comune ha rifiutato.

L'indicatore principale di efficacia del tirocinio è l'occupabilità, cioè il numero di giovani assunti presso le imprese al termine dei progetti. Nel caso della nostra scuola abbiamo avuto l'80% di assunzioni; attraverso lo stage infatti, quasi tutti i ragazzi che vi partecipano vengono assunti con contratto di formazione, oppure ricevono segnalazioni di altre imprese presso le quali presentare domanda.

Gli ostacoli da rimuovere per rendere efficace il tirocinio sono relativi alla strutturazione della scuola ancora troppo burocratizzata. Per avere i fondi necessari alla realizzazione di esperienze di formazione, ad esempio, bisogna fare una serie di passaggi interminabili, specialmente per la richiesta alla Regione, o alla Unione Europea; sono procedure molto farraginose, che a volte disarmano.

Un altro aspetto da tenere presente nella progettazione di esperienze di raccordo scuola-lavoro, è che le imprese preferiscono avere i ragazzi per periodi piuttosto lunghi in quanto ritengono che uno stage di sole due settimane crei solo disguidi.

Borse estive di studio-lavoro

La nostra scuola non ha mai adottato le borse estive di studio-lavoro come strumento di raccordo con il mondo del lavoro. Attualmente stiamo cercando di realizzare questa esperienza rinunciando all'aiuto di finanziamenti.

Le borse estive di studio-lavoro sono comunque da ritenere valide come esperienza di avvicinamento al mondo del lavoro, infatti, rimangono un progetto che pensiamo di adottare, per permettere ai ragazzi di rendersi conto di altre realtà lavorative al di fuori del contesto nazionale. Attraverso il Fondo Sociale Europeo, ad esempio abbiamo dato la possibilità ai ragazzi della nostra scuola di fare uno stage in Germania.

Il punto di debolezza di questo strumento è nella difficoltà di trovare un raccordo con soggetti esterni, perché gli enti istituzionali non aiutano la scuola in questo senso; non esiste una rete istituzionalizzata adatta a sviluppare queste iniziative. Valuto invece positivamente le capacità organizzative della scuola.

Gli indicatori che evidenziano l'efficacia delle borse estive di studio-lavoro sono riconducibili all'analisi delle competenze acquisite dai giovani. Quando al termine di un progetto è possibile verificare che gli studenti hanno realmente appreso nuove competenze, è giusto ritenere che lo strumento sia stato efficace.

Un altro indicatore è rappresentato dal grado di soddisfazione delle imprese, che nel caso di una esperienza positiva rimangono soddisfatte della professionalità dei giovani partecipanti. Un ricordo positivo dell'iniziativa da parte delle imprese è molto importante, perché risultano in un futuro più motivate a sostenere la scuola in eventuali altre esperienze di raccordo scuola-lavoro.

Per rendere fattibili le esperienze di borse estive di studio-lavoro sarebbe necessario agire prima sulla mentalità culturale delle famiglie; esistono infatti ancora molte resistenze da parte dei genitori a far lavorare i propri figli nel periodo estivo.

Impresa simulata

L'impresa simulata è sicuramente un'esperienza positiva, perché si caratterizza per una didattica attiva, stimola i ragazzi a fare; ma, la trovo meno utile dello stage, in quanto nella realtà scolastica è considerata inferiore rispetto alle attività di routine, e i professori in questo senso sono poco propensi a realizzare tale iniziativa. È necessario quindi diminuire le resistenze del gruppo docente; ci sono insegnanti che pensano che le attività di raccordo scuola-lavoro siano solo una modalità attraverso cui la scuola rimane soggiogata dal mondo del lavoro, mentre invece esiste una necessità reale di tali

esperienze. La scuola deve agire per la formazione professionale degli studenti, per un loro successo nel mondo del lavoro, altrimenti si rischia di creare dei ragazzi disadattati perché non riescono ad affermarsi.

È necessario comunque trovare dei soggetti che siano realmente in grado di svolgere le attività lavorative. Nel caso dell'impresa simulata, ad esempio, non sempre le imprese sono in grado di fornire dei contenuti didattici validi.

Per questo tipo di esperienza, gli indicatori di efficacia possono essere ricondotti sia alle competenze acquisite, sia alla passione che si riesce a far nascere nei ragazzi verso il mondo del lavoro. Ci dovrebbe essere anche una diffusione dei risultati ottenuti, e permettere agli studenti che hanno finito il ciclo di studi di potere fornire un loro supporto a tali attività.

Apprendistato

L'apprendistato rappresenta un'attività di avvicinamento al mondo del lavoro sicuramente necessaria ed indispensabile nell'apprendimento delle attività lavorative. Se prendiamo in esame la situazione del Sud del nostro Paese, constatiamo che dagli anni '60 in poi molte aziende artigiane hanno chiuso, e questo può essere fatto derivare dalla difficoltà incontrata nel trovare ragazzi propensi a svolgere questo tipo di lavoro.

L'artigiano che insegna al ragazzo tramite l'apprendistato deve essere considerato come un vero e proprio docente. È necessario ricordare che questo strumento permette di valorizzare le doti creative dei ragazzi.

Attualmente si sta realizzando una rivalutazione dell'apprendistato inserito anche nei progetti relativi all'obbligo formativo.

Per poter attivare un'esperienza di apprendistato, le scuole devono trovare dei canali di scambio con le imprese con le quali realizzare un progetto serio di collaborazione, in cui ciascun soggetto, scuola ed impresa svolga efficacemente il proprio ruolo in base alle specifiche competenze. A volte anche la normativa vigente può bloccare lo sviluppo di iniziative raccordo scuola-lavoro; per esempio, la nostra scuola aveva pensato di inserire nel mondo del lavoro ragazzi con handicap mentale, ma la legge 626/94 ed altre norme creano molta resistenza da parte delle imprese.

Anche la Regione potrebbe essere un valido tramite di comunicazione per favorire il raccordo scuola-lavoro; ad esempio, invece di creare delle proprie scuole potrebbe appoggiarsi alle scuole di Stato.

Il risultato positivo dell'apprendistato è verificabile dal grado di realizzazione professionale dei giovani.

Gli ostacoli da rimuovere sono prevalentemente quelli economici, sarebbe utile un sostegno economico per le spese che l'artigiano deve affrontare, e corrispondere comunque un compenso al ragazzo che partecipa all'apprendistato.

Confronto tra le iniziative

Tra gli strumenti di raccordo scuola-lavoro, il più efficace è lo stage, che garantisca al ragazzo un corso di formazione breve, per introdurlo nell'impresa in cui andrà ad operare. Negli ultimi anni, i fondi CIPE consentono alla scuola l'immissione diretta dei propri studenti presso le imprese, attraverso lo stage ed immediatamente dopo il corso teorico.

Una delle formule migliori di raccordo scuola lavoro contempla 40 ore di preparazione teorica e 240 di stage. Un'altra forma positiva è quella che prevede, accanto alle 200 ore teoriche, una parte di attività pratica.

Infine è utile ricordare che la scuola ha molte difficoltà ad inserire tutti i ragazzi nella realtà lavorativa; per questo i giovani dovrebbero capire che esiste un criterio di meritocrazia e di valorizzazione delle attitudini e che, a parità di condizioni, ciascuno sceglie quello che vale di più.

Armando Vitale

Presidente IRRSAE Calabria

Le iniziative di raccordo scuola-lavoro: dinamiche attuali e prospettive future

Il rapporto tra scuola e mondo del lavoro costituisce una materia fondamentale ambigua perché da un lato si vuole sottrarre la scuola dalla sua autoreferenzialità, dalla chiusura aurea, questo, presumibilmente, riguarda soprattutto i licei; dall'altro c'è una spinta concreta del mondo aziendale a chiedere alla scuola un servizio immediato. Ritengo perciò che sia necessario, che la scuola abbia una maggiore apertura verso le indicazioni che vengono dal mondo della produzione, dal mondo del lavoro.

Nella scuola è necessario puntare su "saperi" che siano utili, e sufficientemente forti da consentire ai giovani di possedere padronanza in un mondo che cambia, e che vede modificare i suoi assetti con grande velocità, per cui io credo che, anche una formazione di tipo teorico, a scuola, sia essenziale.

Esiste un problema, che è quello della formazione del cittadino e dal quale non si può prescindere: la costruzione della cittadinanza è uno dei grandi obiettivi della scuola.

La formazione di cittadini che siano orientati e sappiano scegliere concretamente che cosa fare, in quale sfera del mondo del lavoro realizzarsi e che sappiano concretamente utilizzare le leve che il mondo del lavoro mette loro a disposizione.

Spero che le iniziative di raccordo scuola-lavoro vengano sviluppate con maggiore razionalità, bisogna uscire dalla casualità e in questo senso è necessaria, forse, una preliminare revisione delle scuole secondarie superiori, così come in parte si era iniziato a fare; adesso bisognerà attendere le decisioni del nuovo governo, l'idea iniziale era quella di far transitare i licei ad uno stadio più avanzato, cioè di farli divenire meno "astratti" e più vicini a discipline legate ai bisogni del territorio, ai bisogni del mondo reale.

Una idea, altrettanto interessante era quella di sottrarre gli indirizzi professionali alla loro funzione di puro ed immediato servizio, alle esigenze del mondo del lavoro, con l'obiettivo di costruire professionalità più elevate e più flessibili; quindi credo che questo incontro, tra scuola e mondo del lavoro, sia inevitabile nel rispetto, delle reciproche autonomie e anche di un più ragionevole interscambio tra le due agenzie; nel senso che, il mondo del lavoro, deve chiedere alla scuola e il mondo della scuola deve anche poter chiedere al mondo del lavoro.

Il confronto con gli altri Paesi europei

Per le informazioni che possiedo mi pare che l'Italia sia qualche passo indietro rispetto a paesi come la Germania, o l'Inghilterra.

All'interno del contesto italiano sottolineerei la differenza che ancora si avverte tra le diverse aree del paese (senza voler fare del Mezzogiorno un'area tutta uguale omogenea e uniforme). Mi pare proprio che il Mezzogiorno sia ancora un po' indietro relativamente alle iniziative di raccordo rispetto alle altre parti d'Italia, questo accade per una incidenza minore del sistema delle imprese, per una diffusione più bassa di spirito aziendale e anche per una minore attenzione degli enti locali che dovrebbero avere ma che spesso non esplicano una funzione di raccordo tra il mondo del lavoro e mondo della scuola. Naturalmente si sta cercando di coprire il gap, passi avanti ne sono stati fatti e questo per esempio è testimoniato dalla diffusione nel Mezzogiorno del progetto di gestione che apre uno spiraglio concreto nel raccordo fra questi due mondi.

Il tirocinio o stage

Io credo che a proposito del tirocinio o stage ci sia ancora qualche riserva e qualche sospetto da parte delle scuole, tuttavia negli indirizzi tecnici e professionali viene considerata una grande risorsa. Si tratta comunque di una esperienza scolastica caratterizzata da una verifica concreta di come gli strumenti acquisiti a scuola poi si usino negli ambienti di lavoro reali.

Io credo che se si ricorre al tirocinio, con parsimonia, con intelligenza e in modo mirato può essere estremamente importante.

Il primo punto di forza di questo strumento risiede nella congruenza fra gli ambienti di lavoro e l'indirizzo scolastico: se uno studente di ragioneria con indirizzo bancario-amministrativo non fa un tirocinio nel mondo delle banche non ne avrà un'utilità immediata; se uno studente di indirizzo industriale per la meccanica non fa un tirocinio in un sistema di fabbrica non potrà avere un'esperienza diretta delle sue conoscenze.

Quindi, come primo fattore di successo indicherei proprio questa congruenza fra l'indirizzo, l'esperienza di tirocinio e l'ambiente lavorativo in cui l'esperienza lavorativa si effettua.

Il tirocinio dovrebbe essere attivato nell'ambito di un curriculum pluriennale di indirizzo, può esserci anche un utilizzo delle pause scolastiche o ci può essere una pausa didattica concordata nell'ambito dell'istituto che consenta l'effettuazione di questo tirocinio.

Il tirocinio può riguardare in tutto o in parte gli studenti, può essere un tirocinio di livello alto o di livello medio basso, bisognerebbe distribuire gli studenti in fasce di valore, e le soluzioni potrebbero essere differenziate; ciò che importa è che la soluzione sia individuata all'interno di un'organizzazione e una strutturazione delle attività in modo tale che il tutto non sia improntato alla sola ricerca dell'effetto.

Per quanto riguarda il mondo del lavoro io credo che, l'impresa, non possa essere interessata a un percorso di tirocinio che sia anche percorso formativo; si dovrebbe perciò creare un giusto ambiente e quindi consentire un'azione di tutoraggio all'interno delle imprese affinché la presenza degli allievi in ambiente di lavoro non si riduca a un "nulla" dal punto di vista dei risultati. Il punto fondamentale è rappresentato anche dalla stipula di accordi preliminari tra scuola e impresa che individuino nello specifico i tempi, le modalità che caratterizzeranno le attività che l'alunno andrà a svolgere all'interno dell'impresa.

Per verificare l'efficacia di uno strumento di tirocinio segnalerei come primo indicatore il livello di soddisfazione dell'utente del tirocinio, poi il livello di incremento delle abilità concettuali e anche strumentali in relazione agli ambienti lavorativi con cui ci si misura; e infine gli effetti di ritorno sui momenti finali della carriera scolastica.

Un altro indicatore, potrebbe essere il punto di vista dell'azienda, verificabile attraverso le rilevazioni gestite dall'azienda sulla valorizzazione dell'allievo nella esperienza di tirocinio.

Per poter raggiungere ottimi risultati grazie alle esperienze di raccordo sarebbe necessario rimuovere i pregiudizi e le resistenze che ostacolano il rapporto tra azienda e scuola.

Sarebbe anche bene che i futuri tutor aziendali trascorressero un periodo all'interno della scuola per dare suggerimenti preliminari su come impostare la fase di preludio al tirocinio.

Il fattore che secondo me indebolisce l'esperienza di tirocinio è la casualità che andrebbe fronteggiata con misure opportune e organizzate.

Concludendo è possibile affermare quale condizione imprescindibile la reciproca conoscenza dell'azienda di cos'è la scuola, e della scuola di cos'è l'azienda.

Le iniziative di raccordo realizzate secondo le indicazioni dovrebbero essere secondo me rivolte a tutti i giovani anche se con modalità diverse. Si tratta di fasce diverse e in questo senso, gli obiettivi possono essere anche diversi. Per creare le condizioni della formazione di un manager di livello abbastanza alto è chiaro che bisogna fare una selezione; per avere invece una mano d'opera specializzata o una figura di tecnico più diffusa è evidente che l'esperienza di tirocinio può essere rivolta potenzialmente a una fascia più larga di quella rappresentata dall'eccellenza.

L'impresa simulata

L'impresa simulata credo sia un ottimo punto di partenza, abbastanza utile, nel senso che, quale iniziativa di raccordo, essa rappresenta una sorta di microcosmo che riproduce logiche, vite, processi dell'azienda costituendo quindi un primo cimento che consente di raccogliere, in uno spazio chiuso, quella che è una organizzazione complessa e ramificata come l'azienda.

Il punto di forza è rappresentato dall'attività tutoriale che deve essere strutturata e ben organizzata altrimenti si rischia che il tutto diventi generico. L'attività dei tutor esterni, di esperti del mondo aziendale, deve dare corpo e credibilità, altrimenti l'esperienza di raccordo resterebbe solo un esperimento didattico.

Le scuole ormai devono vincere le diffidenza e la pigrizia che ancora le caratterizza poiché l'autonomia ha, ormai, sgombrato il campo da vincoli burocratici consentendo quindi di guardare con molta attenzione a queste esperienze e di adottarle fino in fondo.

Forse qualche approssimazione sussiste ancora da parte del mondo aziendale, che deve investire meglio e di più.

Persiste ancora nella scuola l'idea che il tempo non utilizzato per la didattica tradizionale, sia del tempo sprecato.

Non sempre riusciamo a coglierne i frutti effettivi, quali ad esempio: la crescita formativa, l'approfondimento di conoscenze e di abilità dei tanti ragazzi che vivono queste esperienze. Questo generalmente genera reazioni di chiusura, per tale ragione le proposte di impresa simulata dovrebbero essere meglio strutturate per dimostrare che il raccordo con il mondo aziendale e l'esperienza di impresa simulata, in particolare innalzano i livelli di partenza.

L'apprendistato

Nell'esperienza di dirigente di liceo classico non ho elementi utili per una valutazione specifica delle iniziative di apprendistato.

Penso che l'apprendistato debba essere un percorso formativo, non deve trattarsi di pura e semplice frequentazione della vecchia bottega artigiana.

In Calabria o nel Mezzogiorno, presumibilmente, i ragazzi espulsi dalla scuola si formavano così, andavano ad apprendere dal meccanico e/o dal sarto, i diversi mestieri.

L'apprendistato, oggi è forse una cosa più complessa, che richiede appunto l'apprendimento di mestieri che hanno già una loro struttura interna più complicata, quindi non può prescindere dal possesso di alcune forti nozioni di base.

Confronto tra le esperienze

Io ritengo che le esperienze di raccordo scuola-lavoro dovrebbero essere rivolte a tutti gli studenti e non soltanto a coloro che frequentano gli istituti tecnici e/o professionali, lo dico anche quale Preside di un liceo.

A tale proposito posso fare alcuni esempi come il progetto Leonardo che è un progetto di avviamento alle facoltà universitarie costruito sulla base di un ragionamento molto semplice: la comunicazione con i docenti universitari che diventano docenti della scuola e l'utilizzo degli stessi per sviluppare conoscenze e competenze dei giovani in relazione alle attività universitarie che verranno intraprese dallo studente al termine del ciclo scolastico.

Tutto questo non prescinde da pratiche laboratoriali e da concrete pratiche di lavoro: per esempio il radiologo inserito nel contesto scolastico può spiegare ai ragazzi le nozioni di Fisica necessarie a comprendere il funzionamento delle apparecchiature radiologiche, i ragazzi vengono poi portati in laboratorio per apprendere il concreto funzionamento; queste sono piccole esperienze di tirocinio e di stage, limitate ma, estremamente significative.

Pensiamo inoltre di portare i ragazzi ad assistere a processi amministrativi ed a processi penali per vedere poi, come con il linguaggio del diritto, si cala nella pratica completa; altro esempio, è rappresentato dai corsi che noi chiamiamo post-diploma con la direzione di licei classici, esclusivamente per ragazzi diplomati nei licei, o con diplomi magistrali, proponendoli come corsi di formazioni brevi ma significativi con un raccordo fra le nostre tipologie di diploma e le specializzazioni che si offrono nell'ambito universitario.

È bene sottolineare che queste esperienze pur avendo inciso limitatamente sulla costruzione di un rapporto immediato fra scuola e mondo del lavoro, hanno consentito tuttavia di proiettare alcuni dei diplomati dei nostri licei verso obiettivi lavorativi immediati, senza affidarli al classico percorso universitario.

Credo dunque che in questa direzione ci si possa muovere ulteriormente in termini molto concreti, con le imprese informatiche, le attività di servizi ospedalieri e via dicendo; i ragazzi del liceo non possono che essere interessati a esperienze di stage o di tirocinio significative in questi mondi.

*Le attività finalizzate al raccordo scuola-lavoro:
una lettura critica delle esperienze realizzate negli Istituti Tecnici e Professionali*
