



EBER - Ente Bilaterale Emilia Romagna
EBTER - Ente Bilaterale Territoriale Emilia Romagna
EBURT - Ente Bilaterale Unitario Regionale Turismo
ERFEA - Ente Regionale per la Formazione e l'Ambiente
FORMER - Ente Bilaterale per la Formazione nella Cooperazione
ORIONE - Organismo Bilaterale Emilia Romagna



MONITORAGGIO APPRENDISTATO.

**IL RUOLO DEGLI ENTI BILATERALI
NELLA FORMAZIONE PER GLI**

APPRENDISTI

“IL SUPPORTO DELLA BILATERALITÀ NELLA FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI”

Questo progetto è stato realizzato da

EBER-(Fondo Formazione Teorica) rif. P.A. 1971, EBTER rif. P.A. 1966, EBURT rif. P.A. 1969, ERFEA rif. P.A. 1968, FORMER rif. P.A. 1967, ORIONE rif. P.A. 1970

nell’ambito delle attività per il miglioramento dell’offerta formativa nel sistema della formazione degli apprendisti in attuazione delle Delibere 20/2001 e 540/2001 – obiettivo 3 FSE – azione 4 “Monitoraggio dell’esperienza oggetto della presente sperimentazione e dei suoi effetti e supporto alla validazione nelle sedi bilaterali della UFC progettate” approvati e finanziati con Atto della Giunta Regionale n. 1579 del 31/07/2001

Progetto grafico della copertina Tuna bites, Bologna

Fotocomposizione Aslay, Rastignano

Stampa Tipografia Litosei, Rastignano

Finito di stampare ottobre 2002

Indice

PREMESSA.	5
 Parte Prima	
1. OBIETTIVI DELLA RICERCA SUGLI APPRENDISTI	9
2. METODOLOGIA	10
3. CHI È L'APPRENDISTA? ELEMENTI DI UN PROFILO	11
3.1 Genere.	11
3.2 Et�.	13
3.3 Provenienza geografica	14
3.4 Provenienza socio-culturale.	14
3.5 Livello scolastico e di formazione professionale.	15
3.6 Giudizi sull'esperienza scolastica.	18
3.7 Interessi	22
4. CONDIZIONE ATTUALE DELL'APPRENDISTA	26
4.1 Inizio del lavoro.	26
4.2 Permanenza nell'apprendistato	28
4.3 Dimensione aziendale.	29
4.4 Come viene descritto il lavoro	30
4.5 "Mettersi in proprio"	33
4.6 Auto-valutazione di alcune abilit�, esigenze di approfondimento e conoscenze per il lavoro	36
5. IL PERCORSO DI FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI	38
5.1 La promozione dei corsi tra gli apprendisti	38
5.2 Il problema della frequenza.	39
5.3 Valutazione complessiva dell'attuale corso di formazione	40
6. VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI APPRENDISTI DEL CONTENUTO DEI CORSI	43
6.1 UFC "Organizzazione ed economia".	45
6.2 Sicurezza sul lavoro.	46
6.3 Rapporto di lavoro	47
6.4 UFC "Comportamenti relazionali"	48
6.5 Informatica	49
6.6 Inglese.	51
6.7 Il giudizio sulle 120 ore aggiuntive.	52
7. METODI DIDATTICI USATI.	53
8. SINTESI CONCLUSIVA	56
9. APPENDICE STATISTICA	58
9.1 Questionario.	58
9.2 Tavole statistiche	88

Parte seconda

1. OBIETTIVI DELLA RICERCA SUI TUTOR AZIENDALI	106
2. METODOLOGIA	108
3. ALCUNI ELEMENTI PER UN PROFILO DEI TUTOR AZIENDALI	110
3.1 Et� e genere	110
3.2 Titolo di studio	111
4. POSIZIONE AZIENDALE E MOTIVAZIONI	112
5. RUOLO DEL TUTOR AZIENDALE	114
6. ATTUALE ESPERIENZA DI TUTOR AZIENDALE	118
6.1 L'identificazione delle funzioni di tutor aziendale	118
6.2 Ostacoli e miglioramenti possibili	121
7. VALUTAZIONI SUL PERCORSO FORMATIVO DEGLI APPRENDISTI	124
7.1 Giudizi sui corsi e linee di miglioramento	124
7.2 Un bilancio sul grado di impegno e di apprendimento degli apprendisti	126
8. SINTESI CONCLUSIVA	129
9. APPENDICE STATISTICA	131

Parte terza

EBER		149
EBTER		160
EBURT		165
ERFEA		170
FORMER		180
ORIONE		187

Premessa

Con questa pubblicazione gli Enti Bilaterali Regionali presentano il progetto “Il Supporto della Bilateralità nella Formazione per gli Apprendisti” realizzato nell’ambito delle attività per il miglioramento dell’offerta formativa nel sistema della formazione degli apprendisti.

Per la realizzazione del progetto all’interno di ogni Ente Bilaterale le Parti Sociali hanno definito un Comitato di Coordinamento composto da sei persone, tre in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali e tre in rappresentanza delle Associazioni Datoriali, con funzioni di governo dell’intero progetto.

Tenuto conto che i sei progetti approvati dalla Giunta Regionale erano uguali nella sostanza e nella forma, i sei Enti Bilaterali hanno operato coordinandosi e definendo di comune accordo i passaggi più significativi per cui il presente rapporto è anche frutto del lavoro comune.

I risultati del progetto consistono in:

1. Un report qualitativo sugli esiti del monitoraggio realizzato su 1164 apprendisti e 437 tutor aziendali che nel periodo maggio-giugno 2002 stavano svolgendo attività formativa. Il rapporto contiene l’elaborazione e la sintesi delle percezioni raccolte relativamente al grado di efficacia dell’offerta formativa mettendo a disposizione della Regione e degli Enti di formazione informazioni utili al perseguimento di obiettivi di ulteriori miglioramenti. Per la realizzazione di questa parte del progetto i sei Enti Bilaterali si sono avvalsi della collaborazione dei Professori Guido Sarchielli e Vittorio Capecci e del Dott. Stefano Toderi dell’Università di Bologna.

2. Un set di osservazioni, valutazioni e suggerimenti predisposto da ogni Ente Bilaterale in merito alle Unità Formative Capitalizzabili a carattere trasversale progettate dagli Enti di Formazione con un particolare approfondimento su “Organizzazione ed Economia” e “Comportamenti Relazionali” per contribuire ai processi di validazione che la Regione Emilia Romagna dovrà effettuare. Per la realizzazione di questa parte del progetto ogni Ente Bilaterale ha individuato due esperti esterni, uno in rappresentanza delle associazioni sindacali ed uno in rappresentanza delle associazioni datoriali.

3. Una relazione conclusiva realizzata da ogni Ente Bilaterale contenente una parte relativa alla presentazione dell’Ente stesso ed una parte con osservazioni e suggerimenti sulla formazione degli apprendisti e dei tutor aziendali basata sul rapporto di monitoraggio, sull’analisi delle UFC e sull’esperienza delle Parti Sociali.

Nel rivolgere un ringraziamento a quanti, a vario titolo, hanno collaborato alla realizzazione di questo progetto, intendiamo rivolgere un particolare grazie agli Enti di Formazione per il contributo alla stesura, distribuzione e raccolta dei questionari e per l’attenzione prestata nelle varie fasi di realizzazione del progetto.

Parte prima

Rapporto di ricerca apprendisti

a cura di

Vittorio Capecchi, Guido Sarchielli
con la collaborazione di Stefano Toderi

Appendice statistica

Elaborazioni a cura di Stefano Toderi

SETTEMBRE 2002

1. Obiettivi della ricerca sugli apprendisti

Il contratto a causa mista per l'apprendistato regolato dalla legge 25/1955, dopo diverse modificazioni normative parziali, ha acquistato nuovo slancio con la legge 196/1997. Essa produce una serie di innovazioni nel mercato del lavoro ma, per quanto riguarda l'apprendistato, ribadisce la sua peculiare caratteristica di rappresentare un'occasione di incontro tra giovani e imprese in un'ottica di facilitazione dell'inserimento occupazionale, di sviluppo di competenze atte a migliorare l'occupabilità, di potenziamento delle possibilità di completare l'obbligo formativo e di far accedere le persone interessate a un percorso di formazione che dovrebbe poi continuare lungo tutto l'arco della vita.

Si è creata, dunque, l'opportunità di valorizzare l'apprendistato come canale di formazione on the job ed anche come strumento di regolazione e facilitazione della transizione dei giovani dalle sedi scolastico-formative al lavoro. Ciò appare possibile assumendo che l'ingresso in un contesto organizzativo abbia non solo una rilevanza produttiva ma anche di sviluppo nelle persone di un sistema di competenze adeguato alle loro esigenze di inserimento sociale e lavorativo. Dunque, divengono in primo piano le conoscenze, le capacità professionali e le competenze trasversali che possono arricchire le risorse umane, rendendole più adatte non solamente ad espletare compiti lavorativi specifici, ma a padroneggiare i loro progetti di sviluppo e a confrontarsi con una realtà socio-economica e organizzativa sottoposta a continue e rapide pressioni al cambiamento.

La duplice connotazione dell'apprendistato, come condizione lavorativa e formativa, lo fa rientrare, da un lato, tra gli strumenti di politica attiva del lavoro e, dall'altro, tra le prospettive di formazione adeguate a un più rapido e soddisfacente inserimento occupazionale. Questa duplicità, soprattutto, chiama in causa un rinnovato impegno sia delle sedi formative del sistema di formazione professionale sia delle imprese, che divengono sempre più soggetti attivi anche nel percorso formativo e di apprendimento degli apprendisti e delle apprendiste.

Da questo punto di vista, il mondo delle imprese costituisce non solamente il "commitente" di azioni formative per i propri apprendisti bensì l'interlocutore attivo per lo sviluppo di un dialogo funzionale efficace tra sistema della formazione professionale, sistema dell'istruzione e, appunto, sistema della imprese.

In tale prospettiva la sperimentazione di percorsi formativi per apprendisti, previsti dalla vigente normativa nazionale e gestiti da rapporti di collaborazione tra parti sociali e regione, rende possibile valutare – dopo il primo periodo di realizzazione – gli andamenti più significativi sia sul piano della qualità metodologica degli interventi formativi attuati sia rispetto alle valutazioni soggettive dei diretti interessati all'azione formativa. Tali interventi formativi rientrano all'interno di un modello formativo specificato dalle Linee guida della Regione Emilia-Romagna che rende possibile dare omogeneità all'offerta formativa per gli apprendisti, assicurare il coordinamento e il governo delle iniziative formative, valorizzare un adeguato livello di qualità delle azioni formative anche mediante l'indicazione del tipo di competenze da sviluppare nelle differenti azioni formative.

La presente ricerca è parte integrante del Progetto "Il supporto della Bilateralità nella formazione per gli apprendisti" che si propone di contribuire ad effettuare un monitoraggio delle esperienze in corso, teso al miglioramento dell'offerta nel sistema della formazione degli apprendisti. La migliore conoscenza empirica dell'apprendistato e dei bisogni manifestati dai ragazzi e dalle ragazze che lo utilizzano potrà contribuire a mettere a disposizione informazioni utili al miglioramento delle performance formative e all'individuazione di soluzioni organizzative per la formazione sempre più congruenti con le esigenze degli utilizzatori finali.

Sul piano dell'indagine empirica sono state progettate due distinte rilevazioni: una relativa agli apprendisti frequentanti le attività formative ed una relativa ai tutor aziendali.

All'interno di questa finalità generale, la presente ricerca relativa agli apprendisti si propone i seguenti obiettivi:

a) delineare le principali caratteristiche sociali degli apprendisti che seguono corsi di formazione esterna alle imprese, facendo riferimento all'età, il genere, il livello di scolarizzazione, la provenienza territoriale, la struttura degli interessi, ecc.;

b) esplicitare alcuni degli elementi tipici della loro attuale condizione lavorativa con particolare riguardo alle valutazioni di carattere soggettivo sulle esigenze di formazione evidenziate nella loro esperienza lavorativa;

c) considerare a fondo il tipo di giudizio dato dagli apprendisti su alcuni dei contenuti formativi proposti nelle attività formative con particolare riguardo alle unità formative a carattere trasversale previste nell'ambito delle UFC "Organizzazione ed economia" e "Comportamenti relazionali".

Il presente rapporto si concentra sui risultati generali della ricerca sugli apprendisti.

2. Metodologia

Per conseguire i risultati attesi la scelta metodologica è stata quella di impostare un'indagine mediante questionario sugli apprendisti frequentanti i corsi di formazione durante il periodo maggio-giugno.

Non si tratta pertanto di un'indagine campionaria, bensì di una rilevazione sulla popolazione che in una fase particolare dell'anno formativo (V invio dell'offerta formativa) era presente alle attività corsuali.

In particolare, la somministrazione ha riguardato apprendisti che avevano già svolto quasi completamente il proprio percorso formativo, per un insieme di 1164 partecipanti. Secondo una stima fornita dai sei enti bilaterali, questa cifra rappresenta circa il 20% degli apprendisti totali che svolgevano attività di formazione nel periodo di riferimento (circa 6000 apprendisti).

Il questionario utilizzato è stato messo a punto tramite riunioni a cui hanno partecipato i rappresentanti dei vari enti bilaterali ed esperti del mondo della formazione professionale. In tali incontri di studio sono stati discussi i contenuti e selezionate le domande dall'insieme delle proposte dei consulenti universitari. La concordata versione finale del questionario è stata poi sottoposta e approvata dagli enti bilaterali secondo le procedure previste (Validazione da parte dei Comitati di Coordinamento).

I contenuti del questionario finale sono suddivisibili in varie parti, che ripercorrono gli obiettivi generali della ricerca, sopra descritti.

Una prima serie di domande rileva la situazione socio-anagrafica dell'apprendista (sesso, età, titolo di studio, ecc.) e della famiglia di provenienza, le valutazioni circa l'esperienza scolastica e una batteria di item riguardante gli interessi personali.

La seconda parte del questionario è focalizzata sull'esperienza e valutazione circa la condizione di apprendista ed il lavoro svolto.

Infine, la terza parte è incentrata sulla valutazione dei contenuti dei corsi e dei metodi didattici utilizzati.

Il questionario è stato proposto ai partecipanti e compilato dagli stessi in aula, durante l'orario delle attività formative. I tutor dei vari corsi per apprendisti hanno brevemente spiegato i contenuti del questionario e provveduto, dopo la compilazione dello stesso, al ritiro, cosicché il ritorno dei questionari è stato del 100%.

Dopo essere stati raccolti, i questionari sono stati riconsegnati agli enti bilaterali (secondo la tabella di frequenze sotto riportata) che hanno provveduto all'imputazione dei dati su un foglio di lavoro Excel, consegnato poi ai consulenti universitari per l'integrazione e l'elaborazione dei dati tramite il pacchetto informatico SPSS.

Nella suddivisione dei 1164 questionari apprendisti e dei 437 questionari tutor si è cercato di affidare ad ogni Ente Bilaterali questionari che, per settore di appartenenza e per

dimensione aziendale, fossero quanto più possibile coerenti con le specificità dell'Ente stesso.

Quando nella ricerca si farà quindi riferimenti ai questionari elaborati da ciascun Ente Bilaterale è importante sottolineare che non è certa l'appartenenza degli intervistati ad aziende del settore di riferimento dell'Ente stesso.

Ente Bilaterale

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	EBER	215	18,5	18,5	18,5
	EBTER	193	16,6	16,6	35,1
	EBURT	192	16,5	16,5	51,5
	ERFEA	197	16,9	16,9	68,5
	FORMER	192	16,5	16,5	85,0
	ORIONE	175	15,0	15,0	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

3. Chi è l'apprendista - Elementi per un profilo

3.1 Genere

Sull'insieme complessivo degli intervistati si evidenzia la presenza una presenza abbastanza equilibrata di uomini e donne.

sezzo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	mascho	632	54,3	54,5	54,5
	femmina	527	45,3	45,5	100,0
	Totale	1159	99,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	5	,4		
	Totale	1164	100,0		

Tale ripartizione viene naturalmente a modificarsi in relazione al settore aziendale. In tal modo si intravede la conferma dell'esistenza di tendenziali sottomercati maschili e femminili. L'eventuale grado di rigidità o le possibili modalità di interscambio tra sottomercati dovrebbero essere approfondite qualitativamente in relazione alle situazioni concrete e a variabili di natura anche organizzativa, culturale e ai sistema di competenze richieste per la prestazione lavorativa

Tali differenze sono assai evidenti in settori aziendali che potremo definire a *predominanza femminile* nel senso che le apprendiste occupate nel settore aziendale considerato superano gli apprendisti occupati.

Ciò riguarda ad esempio il settore: Abbigliamento-tessile-confezioni-calzature, dove, come è espresso nella tabella successiva, lavora quasi il 12% delle donne; Ceramiche-abrasivi, Alimentari-bevande, dove lavora comunque meno del 2% delle donne occupate; Commercio-pubblici esercizi dove opera il 25% delle donne, Turismo-agenzie e servizi connessi, dove opera quasi il 3% delle apprendiste; Acconciature, dove opera oltre il 12% delle apprendiste; Carta grafica-editoriale, dove opera circa il 4% delle apprendiste; Terziario-servizi, dove sono occupate circa il 12% delle apprendiste.

Tavola di contingenza Settore azienda * sesso

			sesso		Totale
			mascho	femmina	
Settore azienda	Abb-tessili-confezioni-c alzature	Conteggio	23	60	83
		Conteggio atteso	45,3	37,7	83,0
		% entro Settore azienda	27,7%	72,3% ^b	100,0%
		% entro sesso	3,7%	11,6% ^a	7,3%
		% del totale	2,0%	5,2%	7,3%
	ceramiche-abrasivi	Conteggio	4	9	13
		Conteggio atteso	7,1	5,9	13,0
		% entro Settore azienda	30,8%	69,2%	100,0%
		% entro sesso	,6%	1,7%	1,1%
		% del totale	,3%	,8%	1,1%
	alimentari-bevande	Conteggio	22	33	55
		Conteggio atteso	30,0	25,0	55,0
		% entro Settore azienda	40,0%	60,0%	100,0%
		% entro sesso	3,5%	6,4%	4,8%
		% del totale	1,9%	2,9%	4,8%
	turismo-agenzie-servizi	Conteggio	9	15	24
		Conteggio atteso	13,1	10,9	24,0
		% entro Settore azienda	37,5%	62,5%	100,0%
		% entro sesso	1,4%	2,9%	2,1%
		% del totale	,8%	1,3%	2,1%
chimica-gomma-mat.pl astiche	Conteggio	20	19	39	
	Conteggio atteso	21,3	17,7	39,0	
	% entro Settore azienda	51,3%	48,7%	100,0%	
	% entro sesso	3,2%	3,7%	3,4%	
	% del totale	1,7%	1,7%	3,4%	
acconciature	Conteggio	5	63	68	
	Conteggio atteso	37,1	30,9	68,0	
	% entro Settore azienda	7,4%	92,6%	100,0%	
	% entro sesso	,8%	12,1%	5,9%	
	% del totale	,4%	5,5%	5,9%	
commercio-pubblici esercizi	Conteggio	66	130	196	
	Conteggio atteso	107,0	89,0	196,0	
	% entro Settore azienda	33,7%	66,3%	100,0%	
	% entro sesso	10,6%	25,0%	17,1%	
	% del totale	5,8%	11,4%	17,1%	
edilizia-laterizi-lapidei	Conteggio	49	8	57	
	Conteggio atteso	31,1	25,9	57,0	
	% entro Settore azienda	86,0%	14,0%	100,0%	
	% entro sesso	7,9%	1,5%	5,0%	
	% del totale	4,3%	,7%	5,0%	
carta-grafica-editoriale	Conteggio	18	22	40	
	Conteggio atteso	21,8	18,2	40,0	
	% entro Settore azienda	45,0%	55,0%	100,0%	
	% entro sesso	2,9%	4,2%	3,5%	
	% del totale	1,6%	1,9%	3,5%	
metalmecanica prod.e servizi	Conteggio	366	92	458	
	Conteggio atteso	250,0	208,0	458,0	
	% entro Settore azienda	79,9%	20,1%	100,0%	
	% entro sesso	58,7%	17,7%	40,1%	
	% del totale	32,0%	8,0%	40,1%	
terziario-servizi	Conteggio	20	61	81	
	Conteggio atteso	44,2	36,8	81,0	
	% entro Settore azienda	24,7%	75,3%	100,0%	
	% entro sesso	3,2%	11,8%	7,1%	
	% del totale	1,7%	5,3%	7,1%	
legno-arredamento	Conteggio	22	7	29	
	Conteggio atteso	15,8	13,2	29,0	
	% entro Settore azienda	75,9%	24,1%	100,0%	
	% entro sesso	3,5%	1,3%	2,5%	
	% del totale	1,9%	,6%	2,5%	
Totale	Conteggio	624	519	1143	
	Conteggio atteso	624,0	519,0	1143,0	
	% entro Settore azienda	54,6%	45,4%	100,0%	
	% entro sesso	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del totale	54,6%	45,4%	100,0%	

I settori aziendali a *predominanza maschile*, nei quali cioè la presenza di apprendisti supera quella delle apprendiste, risultano invece: Edilizia-laterizi-lapidei, dove opera quasi l'8% degli apprendisti; metalmeccanica di produzione e servizi, dove sono occupati quasi il 59% degli apprendisti; Legno-arredamento dove sono presenti il 3.5% degli apprendisti intervistati; e, in modo meno netto, Chimica-gomma e materie plastiche, dove è presente circa il 3% degli apprendisti.

Occorre rimarcare il fatto che, dal dato riportato sulla percentuale di apprendisti presenti in un certo settore aziendale (a prescindere dal fatto che esso sia a predominanza maschile o femminile), deriva una informazione più diretta sulla consistenza del settore aziendale come ambito di occupazione per gli apprendisti. In altri termini, un settore aziendale, pur avendo una predominanza ad esempio femminile, può essere di fatto scarsamente occupato da apprendisti femmine o maschi (si vedano, ad esempio, il caso del settore Ceramiche-abrasivi o anche Turismo-agenzie e servizi connessi) per ragioni che dovrebbero essere approfondite in relazione alle dinamiche occupazionali del settore o al tipo di competenze professionali ritenute necessarie.

3.2 Età

L'età degli intervistati può essere raggruppata in classi come indicato nella tabella successiva.

età in classi

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	15-19	357	30,7	31,0	31,0
	20-22	488	41,9	42,4	73,5
	23-25	293	25,2	25,5	99,0
	26 e oltre	12	1,0	1,0	100,0
	Totale	1150	98,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	14	1,2		
Totale		1164	100,0		

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
età	1150	15	29	20,74	2,44
Validi (listwise)	1150				

Come si può notare l'insieme degli intervistati si ripartisce in tre nuclei: il primo corrispondente alla fascia d'età tra 15 e 19 anni raccoglie il 31% degli apprendisti; il secondo nucleo tra 20 e 22 appare più ampio (42%) nonostante sia formato da solo tre leve d'età; il terzo nucleo riguarda le età più alte (tra 23 e 25 anni) e raggiunge un quarto dell'intero gruppo degli intervistati. Solamente un piccolo numero di apprendisti si trova ad avere un'età superiore a 25 anni (1%).

Rispetto alle attese e a precedenti indagini sull'apprendistato si può notare un certo aumento di apprendisti in età medio-alta e tale risultato potrà essere spiegato almeno in parte dal notevole livello di scolarizzazione che questi intervistati possiedono. Si evidenziano, inoltre, anche alcuni casi estremi rispetto ai limiti della normativa vigente sull'apprendistato (previsto di norma tra 16 e 24/26 anni; questo elevamento del limite superiore dell'età è previsto per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 dell'Unione Europea e per i portatori di handicap. Inoltre nel settore artigiano è prevista la possibilità di elevare l'età fino a 29 anni per qualifiche di alto

contenuto professionale; resta però vigente per l'apprendistato l'età minima di 15 anni purché con obbligo scolastico assolto); tali esiti possono essere dovuti, in parte, alla interpretazione data dall'intervistato alla domanda sulla sua età.

In termini di media d'età si ha, comunque, una conferma della tendenza ad un'età media relativamente alta: il valore medio, infatti, è di poco meno di 21 anni (20.74) con deviazione standard di 2.44 anni.

3.3 Provenienza geografica

Gli apprendisti intervistati nelle varie sedi formative del territorio regionale risiedono, come prevedibile, nelle province della regione con una sensibile presenza di fenomeni migratori interni esplicitata dalla considerazione della provincia di nascita. Comincia ad essere evidente, anche se in quantità relativamente modesta, la presenza di fenomeni migratori da paesi extracomunitari

provincia nascita

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Dato mancante	150	12,9	12,9	12,9
	Province regione E-R	771	66,2	66,2	79,1
	Province altre regioni	202	17,4	17,4	96,5
	Paesi extra-comunitari	36	3,1	3,1	99,6
	Paesi europei	5	,4	,4	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

provincia residenza

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Dato mancante	116	10,0	10,0	10,0
	Province regione E-R	977	83,9	83,9	93,9
	Province altre regioni	70	6,0	6,0	99,9
	Paesi extra-comunitari	1	,1	,1	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

3.4 Provenienza socio-culturale

Il titolo di studio dei genitori rappresenta un'informazione utile ad identificare lo strato socioculturale di provenienza degli apprendisti. Si tratta di un dato abbastanza riservato di fronte al quale, come in questo caso l'intervistato può sentirsi in difficoltà a rispondere. Infatti, solo i due terzi dei soggetti danno una informazione chiara. In ogni caso, dai dati aggregati emerge una notevole omogeneità delle figure genitoriali in relazione al loro livello di istruzione, con una tendenziale migliore performance delle madri. Solamente il 7.1% tra i padri e il 6.7% tra le madri si fermano al livello della scuola elementare. Una notevole porzione dei genitori sembra possedere un titolo di studio di scuola media inferiore (quasi il 59% tra i padri e il 56% tra le madri). Emergono, poi, una sensibile presenza di diplomati di scuola media superiore (considerando insieme diplomi triennali e quinquennali si ha un 30% di diplomati tra i padri e un 34% tra le madri) e una buona presenza di diplomi universitari (circa il 4% tra i padri e oltre i 3% tra le madri).

titolo studio padre

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	scuola media inferiore	497	42,7	58,8	58,8
	superiore (3 anni)	118	10,1	14,0	72,8
	superiore (5 anni)	133	11,4	15,7	88,5
	diploma universitario	35	3,0	4,1	92,7
	elementare	62	5,3	7,3	100,0
	Totale	845	72,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	319	27,4		
Totale		1164	100,0		

titolo studio madre

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	scuola media inferiore	463	39,8	56,0	56,0
	superiore (3 anni)	109	9,4	13,2	69,2
	superiore (5 anni)	173	14,9	20,9	90,1
	diploma universitario	27	2,3	3,3	93,3
	elementare	55	4,7	6,7	100,0
	Totale	827	71,0	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	337	29,0		
Totale		1164	100,0		

3.5 Livello scolastico e di formazione professionale

Per avere un'idea delle caratteristiche culturali e del livello formativo raggiunto dall'apprendista ci si è proposti non solamente di richiedere il titolo di studio posseduto, ma anche le altre esperienze formative seguite nel corso del tempo e una valutazione di massima sull'esperienza scolastica e formativa.

titolo studio apprendista

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	scuola media inferiore	431	37,0	37,9	37,9
	superiore (3 anni)	169	14,5	14,9	52,8
	superiore (5 anni)	501	43,0	44,1	96,9
	diploma universitario	7	,6	,6	97,5
	altro	28	2,4	2,5	100,0
	Totale	1136	97,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	28	2,4		
Totale		1164	100,0		

Per quanto riguarda il titolo di studio si può notare in primo luogo l'ottima percentuale di risposta fornita dagli intervistati. Emerge, inoltre, con chiarezza che la composizione dell'insieme degli intervistati secondo il criterio del titolo di studio risulta notevolmente caratterizzata da un tasso di scolarizzazione elevata.

Si tratta di un dato particolarmente interessante che potrebbe confermare una sorta di inversione di tendenza rispetto alla tradizione di ricerche sull'apprendistato che, in precedenza, segnalavano livelli di scolarizzazione (titolo di studio) assai bassi con al più esperienze insoddisfacenti, documentate da fenomeni di insuccesso scolastico e da forti tassi di abbandono ai primi anni delle scuole medie superiori.

Da quanto emerge dai nostri questionari, l'insieme degli intervistati mostra di concentrarsi su tre picchi: a) quasi il 38% possiede un titolo di scuola media inferiore, b) circa il 15% ha un titolo di studio di scuola media superiore triennale, c) ben il 44% possiede un diploma di scuola media superiore quinquennale.

In sostanza, sembra di essere di fronte a diverse sotto-popolazioni di apprendisti caratterizzate da livelli di scolarità differente, che probabilmente si possono riflettere non solamente sul giudizio rispetto alla scuola, ma anche sulle modalità di affrontare l'attuale esperienza formativa nell'ambito dell'apprendistato e sugli stessi rapporti e stili comportamentali nei contesti di lavoro.

anno media superiore

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	I anno	145	12,5	28,4	28,4
	II anno	111	9,5	21,7	50,1
	III anno	86	7,4	16,8	66,9
	IV anno	64	5,5	12,5	79,5
	nessun anno	105	9,0	20,5	100,0
Totale		511	43,9	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	653	56,1		
Totale		1164	100,0		

Occorre, poi, notare un fenomeno che è abbastanza noto tra gli apprendisti ovvero la loro esperienza di abbandono scolastico dopo alcuni anni di scuola media superiore. Nel nostro caso osserviamo che quasi un terzo degli intervistati ha avuto esperienze scolastiche più o meno lunghe nell'ambito della scuola media superiore. Si conferma, ad esempio, che l'ostacolo principale al proseguire gli studi superiori è presente nei primi due anni di tali corsi di studio (il 50% abbandona entro i primi due anni, e il 28% al primo anno). Si può sottolineare, tuttavia, che quasi il 29% degli apprendisti intervistati procede oltre il secondo anno di scuola media superiore (il 12.5% abbandona addirittura al IV anno) esplicitando in questo modo l'inevitabile costo sociale, oltre che personale, di questa lunga esperienza scolastica che non raggiunge gli esiti desiderati.

corsi di formazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	con attestato di qualifica	290	24,9	72,0	72,0
	con certificato di competenze	32	2,7	7,9	79,9
	corso non terminato	45	3,9	11,2	91,1
	apprendistato non terminato	36	3,1	8,9	100,0
	Totale	403	34,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	761	65,4		
Totale		1164	100,0		

Per rimarcare il fatto che ci troviamo di fronte ad apprendisti che si caratterizzano in modo relativamente nuovo rispetto al passato sul piano dell'esperienza scolastico-formativa, possiamo fare riferimento anche alle attività di formazione professionale sin qui svolte.

Come si evince dalla tabella, vi è una quota consistente di apprendisti (circa un quarto del totale) che ha svolto attività di formazione professionale in modo completo o abbandonandola a un certo momento dell'esperienza (sono in tutto circa il 20%, fra i quali va considerata con attenzione la consistente quota di giovani che non ha una precedente attività formativa nell'ambito dell'apprendistato).

In sostanza, abbiamo apprendisti che già sono in possesso o di un certificato di competenze (7.9%) o di un vero e proprio attestato di qualifica (72%).

Tale tendenza è in linea con le previsioni normative che richiedono per i giovani in possesso di qualifica professionale (come pure di diplomi di scuola media superiore) un impegno formativo ridotto per le attività di formazione esterna.

Intendiamo, tuttavia, rimarcare questo aspetto concernente il livello di scolarizzazione, per la sua rilevanza in termini di erogazione dei servizi formativi e sul piano della qualità dei processi di apprendimento.

Il riconoscimento di una popolazione di giovani in possesso di livelli di conoscenza relativamente alti dovrebbe spingere a tenere conto anche delle altre caratteristiche degli apprendisti stessi (aspettative, competenze, motivazioni, ecc.) ai fini di una progettazione adeguata delle attività formative specifiche. Questa impostazione aiuterebbe a calibrare le attività di apprendimento on e off the job sulle reali necessità di una popolazione che appare non solo più istruita del previsto, ma anche già sensibilizzata a molti dei contenuti e delle procedure che definiscono le attività o i percorsi formativi del sistema di formazione professionale. Senza un effettivo e accurato lavoro di "adattamento formativo" è probabile che possano emergere difficoltà sul livello di soddisfazione formativa, sul coinvolgimento dei giovani nelle azioni didattiche, sul grado di efficacia nell'apprendimento nonché sugli stili di condotta lavorativa.

Un'ulteriore conferma del fatto che il nostro insieme di intervistati possiede un buon livello di scolarizzazione e, comunque, al suo interno è caratterizzato da un consistente sottogruppo di soggetti con titoli di studio elevati deriva dalla considerazione dell'età in cui essi hanno smesso di studiare.

Età fine scuola

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
età fine scuola	1053	7	22	17,22	1,99
Validi (listwise)	1053				

età fine scuola in classi

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	meno di 15	248	21,3	23,6	23,6
	16-17	262	22,5	24,9	48,4
	18-19	446	38,3	42,4	90,8
	20 e oltre	97	8,3	9,2	100,0
	Totale	1053	90,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	111	9,5		
Totale		1164	100,0		

Come si potrà notare gli apprendisti si distribuiscono non equamente nelle quattro classi di età considerate. Abbiamo il 23,6 di giovani che ha smesso di studiare a 15 anni; considerato che alla domanda sull'inizio del lavoro il 17% dichiara di averlo fatto prima dei 15 anni si può presumere che si tratti di apprendisti con obbligo scolastico assolto. È presente poi un consistente nucleo di apprendisti tra i 16 e i 17 anni (circa il 25%). Nella terza classe d'età (tra 18 e 19) si colloca il gruppo più ampio di apprendisti (oltre il 41%), mentre risulta più ridotta l'appartenenza alla quarta classe degli ultraventenni (circa il 9%). Tale tendenza risulta coerente con il fatto che ci sono numerosi apprendisti con diplomi di scuola media superiore triennale o quinquennale.

Sin qui si sono considerati nel loro insieme i dati sulla scolarizzazione degli apprendisti. Appare utile, però, riprenderli in funzione del genere per cercare di capire se persiste anche in questa popolazione la tendenziale differenza in favore delle donne rispetto al buon andamento scolastico-formativo.

Tavola di contingenza sesso * titolo studio apprendista

			titolo studio apprendista					Totale
			scuola media inferiore	superiore (3 anni)	superiore (5 anni)	diploma universitario	altro	
sesso	maschio	Conteggio	267	106	218	3	20	614
		Conteggio atteso	232,8	91,0	271,3	3,8	15,2	614,0
		% entro sesso	43,5%	17,3%	35,5%	,5%	3,3%	100,0%
		% entro titolo studio apprendista	62,1%	63,1%	43,5%	42,9%	71,4%	54,1%
		% del totale	23,5%	9,3%	19,2%	,3%	1,8%	54,1%
	femmina	Conteggio	163	62	283	4	8	520
		Conteggio atteso	197,2	77,0	229,7	3,2	12,8	520,0
		% entro sesso	31,3%	11,9%	54,4%	,8%	1,5%	100,0%
		% entro titolo studio apprendista	37,9%	36,9%	56,5%	57,1%	28,6%	45,9%
		% del totale	14,4%	5,5%	25,0%	,4%	,7%	45,9%
Totale	Conteggio	430	168	501	7	28	1134	
	Conteggio atteso	430,0	168,0	501,0	7,0	28,0	1134,0	
	% entro sesso	37,9%	14,8%	44,2%	,6%	2,5%	100,0%	
	% entro titolo studio apprendista	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del totale	37,9%	14,8%	44,2%	,6%	2,5%	100,0%	

In effetti, si conferma una performance migliore delle apprendiste rispetto agli apprendisti: le ragazze risultano prevalere nei livelli scolastici più elevati (ad esempio: diploma di scuola media quinquennale).

3.6 Giudizi sull'esperienza scolastica

Questo genere di valutazioni ha non solamente la possibilità di aiutarci a ricostruire in sintesi il percorso di avvicinamento al lavoro da parte degli apprendisti e di esplicitare gli elementi qualitativi della loro esperienza formativa espressi in termini di atteggiamenti positivi o negativi verso il loro passato scolastico; essi servono anche come una sorta di "termometro attuale" per registrare qualche informazione sugli atteggiamenti verso la formazione e il suo approfondimento sia sul piano pratico sia su quello delle competenze mirate al buon andamento dell'esperienza lavorativa. In questo senso, vale la pena di sottolineare quanto emerge dalla tabella riassuntiva e dal grafico relativo.

(I grafici relativi ad alcune delle tabelle sono presenti nell'appendice statistica)

scuola positiva

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto negativa	64	5,5	5,6	5,6
	2	114	9,8	10,1	15,7
	3	486	41,8	42,9	58,6
	4	338	29,0	29,8	88,4
	molto positiva	132	11,3	11,6	100,0
	Totale	1134	97,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	30	2,6		
Totale		1164	100,0		

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
scuola positiva	1134	1	5	3,32	1,00
Validi (listwise)	1134				

scuola utile lavoro

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	del tutto inutile per il lavoro	199	17,1	17,5	17,5
	2	252	21,6	22,1	39,6
	3	380	32,6	33,4	73,0
	4	201	17,3	17,7	90,7
	molto utile per il lavoro	106	9,1	9,3	100,0
	Totale	1138	97,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	26	2,2		
Totale		1164	100,0		

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
scuola utile lavoro	1138	1	5	2,79	1,19
Validi (listwise)	1138				

Come si può notare, si sono sollecitati gli apprendisti a rispondere secondo due criteri: a) quello della positività/negatività dell'esperienza fatta; b) quello della sua utilità rispetto al lavoro.

Il primo giudizio ha un carattere più globale, sostanzialmente affettivo, e non discriminante circa le fonti di questa positività (ad esempio, l'interesse per gli studi fatti, i buoni rapporti con gli insegnanti, le amicizie con i compagni di scuola ecc.).

Il secondo tipo di giudizio, seppure di carattere sintetico, risulta invece più circoscritto, mirato a selezionare il proprio orientamento verso la relazione tra scuola fatta e lavoro.

Dalla tabella (e dal grafico in modo assai chiaro) emerge che per quanto riguarda il grado di positività dell'esperienza fatta gli apprendisti rispondono, per oltre il 41%, scegliendo i livelli di giudizio più favorevoli; circa il 43% si colloca in situazione intermedia (potremmo dire di "dubbio relativo" o di "quasi indifferenza"), mentre poco più del 15% si esprime in termini

negativi. Seppure non siano da mascherare queste tendenze di giudizio incerte per una grande parte degli intervistati, resta il fatto già emerso in altre rilevazioni sul rapporto dei giovani con la scuola che una quota assai rilevante di soggetti è orientata a fornire valutazioni che si collocano verso il polo positivo della scala di giudizio. Ciò potrebbe essere spiegabile dal fatto precedentemente rilevato che gli apprendisti che stiamo considerando si trovano comunque a possedere titoli di studio, anche di livello elevato per la loro attuale condizione. Per quanto riguarda il secondo tipo di giudizio (utilità della scuola per il lavoro) emerge una tendenziale svalutazione dell'esperienza scolastica. Infatti, circa il 37% degli apprendisti esprime un giudizio di scarsa utilità mentre per oltre un terzo gli intervistati si collocano in una posizione di dubbio e incertezza.

In effetti, se ci soffermiamo a considerare il peso del titolo di studio posseduto sui giudizi forniti, dalla tabella emerge con chiarezza che il valore di positività del giudizio sull'esperienza scolastica tende a crescere proprio in funzione del livello del titolo posseduto. Ovvero i giudizi più positivi sono dati dagli apprendisti che possiedono il diploma di scuola media superiore e quello universitario.

Una tendenza analoga, anche se espressa in maniera meno sistematica, si ha proposito del giudizio di utilità dell'esperienza scolastica fatta. Il giudizio di utilità per il lavoro appare in generale assai meno favorevole, collocandosi dal lato della scala che esprime una tendenziale scarsa utilità della scuola fatta ai fini lavorativi. Tuttavia, tale giudizio di utilità tende a crescere fra coloro che hanno titoli di studio più elevati.

Descrittive

		N	Media	Deviazione std.	Errore std.	Intervallo di confidenza 95% per la media		Minimo	Massimo
						Limite inferiore	Limite superiore		
scuola positiva	scuola media inferiore	417	2,94	,99	4,83E-02	2,85	3,04	1	5
	superiore (3 anni)	166	3,35	,95	7,34E-02	3,20	3,49	1	5
	superiore (5 anni)	495	3,61	,90	4,03E-02	3,53	3,69	1	5
	diploma universitario	7	4,43	,79	,30	3,70	5,16	3	5
	altro	27	3,15	,91	,17	2,79	3,51	1	4
	Totale	1112	3,31	,99	2,96E-02	3,26	3,37	1	5
scuola utile lavoro	scuola media inferiore	418	2,56	1,23	6,04E-02	2,44	2,67	1	5
	superiore (3 anni)	167	2,88	1,24	9,60E-02	2,69	3,07	1	5
	superiore (5 anni)	497	2,92	1,09	4,87E-02	2,82	3,01	1	5
	diploma universitario	7	3,57	1,62	,61	2,07	5,07	1	5
	altro	27	3,04	1,29	,25	2,53	3,55	1	5
	Totale	1116	2,78	1,19	3,56E-02	2,71	2,85	1	5

ANOVA

		Somma dei quadrati	df	Media dei quadrati	F	Sig.
scuola positiva	Fra gruppi	110,613	4	27,653	31,390	,000
	Entro gruppi	975,225	1107	,881		
	Totale	1085,838	1111			
scuola utile lavoro	Fra gruppi	38,389	4	9,597	6,946	,000
	Entro gruppi	1535,134	1111	1,382		
	Totale	1573,523	1115			

Ci è parso interessante esplorare se i giudizi di positività e di utilità dell'esperienza scolastica si differenziassero in relazione al settore aziendale ove attualmente gli apprendisti sono inseriti.

Descrittive

	N	Media	Deviazione std.	Errore std.	Intervallo di confidenza 95% per la media		Minimo	Massimo
					Limite inferiore	Limite superiore		
scuola positiva								
Abb-tessili-confezioni-c alzature	83	3,30	,98	,11	3,09	3,52	1	5
ceramiche-abrasivi	13	3,31	1,03	,29	2,68	3,93	1	5
alimentari-bevande	54	3,37	,94	,13	3,11	3,63	1	5
turismo-agenzie-servizi	24	3,63	,77	,16	3,30	3,95	3	5
chimica-gomma-mat.pl astiche	38	3,08	,94	,15	2,77	3,39	1	5
acconciature	66	3,26	,98	,12	3,02	3,50	1	5
commercio-pubblici esercizi	196	3,31	1,02	7,31E-02	3,17	3,46	1	5
edilizia-laterizi-lapidei	55	3,11	1,15	,15	2,80	3,42	1	5
carta-grafica-editoriale	41	3,44	1,10	,17	3,09	3,79	1	5
metalmecanica prod.e servizi	441	3,31	1,00	4,76E-02	3,22	3,41	1	5
terziario-servizi	79	3,49	,85	9,51E-02	3,30	3,68	1	5
legno-arredamento	28	3,29	1,05	,20	2,88	3,69	1	5
Totale	1118	3,32	1,00	2,98E-02	3,26	3,38	1	5
scuola utile lavoro								
Abb-tessili-confezioni-c alzature	83	2,47	1,13	,12	2,22	2,72	1	5
ceramiche-abrasivi	13	2,54	1,05	,29	1,90	3,17	1	5
alimentari-bevande	54	2,69	1,19	,16	2,36	3,01	1	5
turismo-agenzie-servizi	24	2,92	1,21	,25	2,40	3,43	1	5
chimica-gomma-mat.pl astiche	38	2,47	1,20	,20	2,08	2,87	1	5
acconciature	66	2,95	1,32	,16	2,63	3,28	1	5
commercio-pubblici esercizi	196	2,78	1,19	8,49E-02	2,61	2,95	1	5
edilizia-laterizi-lapidei	55	2,76	1,40	,19	2,39	3,14	1	5
carta-grafica-editoriale	41	2,68	1,13	,18	2,33	3,04	1	5
metalmecanica prod.e servizi	446	2,88	1,18	5,57E-02	2,77	2,99	1	5
terziario-servizi	79	2,86	1,08	,12	2,62	3,10	1	5
legno-arredamento	27	2,74	1,38	,26	2,20	3,28	1	5
Totale	1122	2,79	1,20	3,57E-02	2,72	2,86	1	5

In altri termini, si intende mettere in risalto la possibile associazione tra il contesto lavorativo sperimentato e gli orientamenti posseduti sulla propria esperienza scolastica. Come si può osservare vi sono lievi differenze per quanto riguarda il giudizio di positività. Ovvero si evidenziano scostamenti dalla media generale con giudizi più positivi per gli apprendisti che operano nel Turismo-agenzie e servizi connessi, nel Terziario- servizi, nel settore Carta –grafica-editoriale. Giudizi meno favorevoli sulla scuola sono espressi da coloro che operano nel settore Chimica-gomma-materie plastiche, Edilizia-laterizi-lapidei. Per quanto riguarda il giudizio di utilità della scuola per il lavoro si evidenziano giudizi di più forte inutilità da parte degli apprendisti che operano nel settore Abbigliamento-tessili-confezioni-calzature, in quello Ceramiche-abrasivi, nella Chimica-gomma-materie plastiche.

In ogni caso il rapporto con la scuola, almeno nel senso di interesse per una ripresa degli studi, risulta percepito, in generale, come concluso.

Ripresa studi

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi				
Si	151	13,0	14,2	14,2
No	914	78,5	85,8	100,0
Totale	1065	91,5	100,0	
Mancanti				
Mancante di sistema	99	8,5		
Totale	1164	100,0		

Infatti solo il 13% degli apprendisti si esprime favorevolmente circa la possibilità di ritornare a studiare come alternativa alla condizione attuale di lavoratore.

3.7 Interessi

Un rapido sguardo al sistema degli interessi culturali e alle attrattive del tempo libero può essere utile non solo per completare la descrizione del contesto di vita e degli stili di consumo culturale dei giovani apprendisti, ma anche per riconoscere atteggiamenti, orientamenti e capacità che si sviluppano nelle relazioni informali e che possono costituire il terreno favorevole per ulteriori apprendimenti utili anche nei contesti organizzativi e in una prospettiva di formazione continua. L'attivazione di interessi e la possibilità di coltivarli rappresentano infatti elementi motivanti per padroneggiare i percorsi di crescita personale e professionale orientandoli anche in una direzione che può avere un rilievo rispetto al miglioramento dei fattori di occupabilità e di presenza attiva sul mercato del lavoro.

Sono state proposte 13 attività che riguardano differenti aspetti della vita extralavorativa: dall'uso del computer, alle letture, al divertimento ad attività sociali e politiche chiedendo di esplicitare il proprio interesse usando una scala di valutazione a cinque punti (1 = molto interessato; 5 = poco interessato).

lavoro con computer

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	391	33,6	34,8	34,8
	2	306	26,3	27,2	62,0
	3	217	18,6	19,3	81,3
	4	105	9,0	9,3	90,7
	poco interessato	105	9,0	9,3	100,0
Totale		1124	96,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	40	3,4		
Totale		1164	100,0		

gioco con computer

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	239	20,5	21,5	21,5
	2	230	19,8	20,6	42,1
	3	242	20,8	21,7	63,8
	4	183	15,7	16,4	80,3
	poco interessato	220	18,9	19,7	100,0
Totale		1114	95,7	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	50	4,3		
Totale		1164	100,0		

usare chat-line

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	157	13,5	14,3	14,3
	2	169	14,5	15,4	29,6
	3	245	21,0	22,3	51,9
	4	225	19,3	20,5	72,4
	poco interessato	304	26,1	27,6	100,0
	Totale	1100	94,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	64	5,5		
Totale		1164	100,0		

La richiesta relativa agli strumenti informatici mostra un andamento interessante. Gli apprendisti risultano assai interessati a lavorare con il computer (62%) ovvero ad usarlo per finalità pratiche di tipo lavorativo o per la soluzione di compiti utili. Tale interesse tende a calare quando si fa riferimento al computer come strumento di gioco e divertimento (solo il 42% degli intervistati si dimostra particolarmente interessato a ciò). Tale tendenza risulta probabilmente spiegabile con l'età relativamente alta e con stili di vita che si addicono meno allo stare in casa da soli e per molto tempo di fronte a una tastiera. Infatti, quando si fa riferimento all'uso del computer per colloquiare via Internet (chat-line) la percentuale di apprendisti interessati tende a mantenersi relativamente più bassa rispetto all'interesse generale per questo tipo di strumenti elettronici (29,6%).

Per quanto riguarda due attività culturali classiche la lettura di libri e l'andare al cinema abbiamo una tendenza di interesse medio relativamente modesto (media 3.2 per la lettura e media 2.7, nettamente migliore, per il cinema). In percentuale gli apprendisti più interessati alla lettura sono meno del 34% e quelli interessati al cinema salgono al 48%). Tali tendenze non sembrano discostarsi molto dalle rilevazioni sui giovani della stessa classi d'età.

leggere libri

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	187	16,1	16,7	16,7
	2	191	16,4	17,1	33,8
	3	233	20,0	20,9	54,7
	4	234	20,1	20,9	75,6
	poco interessato	272	23,4	24,4	100,0
	Totale	1117	96,0	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	47	4,0		
Totale		1164	100,0		

andare al cinema

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	215	18,5	19,4	19,4
	2	325	27,9	29,3	48,6
	3	317	27,2	28,5	77,1
	4	138	11,9	12,4	89,6
	poco interessato	116	10,0	10,4	100,0
	Totale	1111	95,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	53	4,6		
Totale		1164	100,0		

Interessanti appaiono i risultati relativi allo sport. Sembra emergere un netto interesse per la pratica sportiva diretta sia come valutazione media (media 2.2 assai favorevole) sia come percentuale di apprendisti interessati (circa il 65%). Tale interesse per l'azione sportiva diretta contrasta con una più modesta attenzione alla partita di calcio (media 3.4) indicata come interessante solamente dal 31% degli apprendisti intervistati.

praticare sport

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	446	38,3	39,9	39,9
	2	275	23,6	24,6	64,4
	3	211	18,1	18,9	83,3
	4	110	9,5	9,8	93,1
	poco interessato	77	6,6	6,9	100,0
	Totale	1119	96,1	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	45	3,9		
Totale		1164	100,0		

andare alla partita

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	209	18,0	18,8	18,8
	2	138	11,9	12,4	31,2
	3	157	13,5	14,1	45,4
	4	196	16,8	17,6	63,0
	poco interessato	411	35,3	37,0	100,0
	Totale	1111	95,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	53	4,6		
Totale		1164	100,0		

La tendenza a preferire una posizione attiva rispetto allo sport sembra invertirsi per quanto concerne il rapporto con la musica che pure rappresenta tradizionalmente un'area di specifico interesse per i giovani. Infatti, se osserviamo le risposte relative al suonare uno strumento si può notare un interesse non molto elevato (media 3.7) e una percentuale di giovani interessati che raggiunge solamente il 22.5%.

suonare uno strumento

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	151	13,0	13,5	13,5
	2	100	8,6	9,0	22,5
	3	147	12,6	13,2	35,7
	4	269	23,1	24,1	59,8
	poco interessato	449	38,6	40,2	100,0
	Totale	1116	95,9	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	48	4,1		
Totale		1164	100,0		

Al contrario, la fruizione passiva, come ascoltatori sistematici di musica si espande in misura assai ampia (media 1.6) interessando ben l'85% degli apprendisti. L'interesse per la musica concerne anche l'attività del ballare. Essa tuttavia non ha solo il significato del contatto con ambienti musicali ma riguarda aspetti complessi dello spazio di vita e di interesse dei giovani. Riguarda infatti la possibilità di fare esperienze di contatti interpersonali, di presentazione di sé in situazioni pubbliche, di trasgressione, di relax, di relazioni affettive, ecc. Come si poteva prevedere l'interesse medio risulta abbastanza alto (media 2.3) anche se minore rispetto all'ascolto musicale, e riguarda oltre il 63% degli apprendisti.

ascoltare musica

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	635	54,6	56,6	56,6
	2	323	27,7	28,8	85,4
	3	113	9,7	10,1	95,5
	4	28	2,4	2,5	98,0
	poco interessato	23	2,0	2,0	100,0
	Totale	1122	96,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	42	3,6		
Totale		1164	100,0		

andare a ballare

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	442	38,0	39,3	39,3
	2	273	23,5	24,3	63,6
	3	182	15,6	16,2	79,8
	4	110	9,5	9,8	89,6
	poco interessato	117	10,1	10,4	100,0
	Totale	1124	96,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	40	3,4		
Totale		1164	100,0		

Anche l'interesse per i viaggi risulta assai elevato. Si osserva infatti un valore medio tra i più elevati rispetto alle 13 attività proposte (1.6) e ben l'84% degli apprendisti fornisce valutazioni di forte interessamento.

viaggiare

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	687	59,0	61,0	61,0
	2	261	22,4	23,2	84,1
	3	119	10,2	10,6	94,7
	4	30	2,6	2,7	97,3
	poco interessato	30	2,6	2,7	100,0
	Totale	1127	96,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	37	3,2		
Totale		1164	100,0		

Il viaggiare, come forma di turismo o di esplorazione di contesti differenti da quelli usuali, rappresenta di fatto un'attività al centro dei desideri giovanili che si osserva anche in altre indagini campionarie. Nel nostro caso potrebbe essere una propensione ad allontanarsi dai contesti di vita attuali anche in una prospettiva di lavoro all'estero (si vedano più le risposte a questa domanda che appaiono coerenti con questa osservazione).

Per quanto riguarda attività di natura sociale si evidenziano andamenti preoccupanti rispetto alle due attività proposte. Il fare attività politica non costituisce un interesse di rilievo per ben l'82% degli intervistati e tale attività riceve una valutazione media fortemente negativa (media 4.4), la più negativa tra le 13 attività proposte. Questa tendenza a rifiutare l'attività politica o meglio a non considerarla nel proprio spazio di interessi era già stata evidenziata nelle indagini su campioni nazionali (si vedano i rapporti IARD sulla condizione giovanile).

fare attività politica

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	34	2,9	3,1	3,1
	2	45	3,9	4,1	7,1
	3	109	9,4	9,8	17,0
	4	226	19,4	20,4	37,3
	poco interessato	695	59,7	62,7	100,0
Totale		1109	95,3	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	55	4,7		
Totale		1164	100,0		

L'interesse per attività sociali pubbliche attraverso il volontariato appare leggermente più alto (media 3.4) anche se complessivamente assai modesto, anche rispetto alle indagini IARD sui giovani. Notiamo, infatti, che solamente un quarto degli apprendisti si ritiene interessato a questa attività, un quarto si mantiene in una posizione di incertezza, mentre ben il 48% risulta poco o per niente interessato.

volontariato

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto interessato	121	10,4	10,9	10,9
	2	162	13,9	14,6	25,5
	3	286	24,6	25,8	51,3
	4	253	21,7	22,8	74,1
	poco interessato	287	24,7	25,9	100,0
Totale		1109	95,3	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	55	4,7		
Totale		1164	100,0		

4. Condizione attuale di apprendista

4.1 Inizio del lavoro

Gli apprendisti intervistati dovevano cominciare a rispondere sulla loro condizione lavorativa tenendo distinti il momento di primo approccio stabile con un lavoro e la loro attuale condizione di apprendisti.

Età primo lavoro

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
età primo lavoro	1111	9	26	17,75	2,24
Validi (listwise)	1111				

età primo lavoro in classi

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi meno di 15	189	16,2	17,0	17,0
16-17	339	29,1	30,5	47,5
18-19	327	28,1	29,4	77,0
20 e oltre	256	22,0	23,0	100,0
Totale	1111	95,4	100,0	
Mancanti Mancante di sistema	53	4,6		
Totale	1164	100,0		

Per quanto riguarda l'età in cui gli intervistati dichiarano di aver cominciato un lavoro regolare si può notare che gli intervistati si distribuiscono in modo equilibrato nelle classi d'età considerate. In sostanza, si potrebbe affermare che per circa il 47.5% degli intervistati si ha un'esperienza di incontro con il lavoro abbastanza precoce. Vale la pena di sottolineare che ben il 17% del totale inizia a lavorare al di sotto dei 15 anni, probabilmente in quella fascia d'età dell'incertezza che sta tra il termine della scuola media inferiore e il 15° anno. Oltre il 52% degli intervistati invece, ha un inizio lavorativo più tardivo, in stretta associazione con il fatto che molti degli intervistati risultano avere un'esperienza scolastica e formativa prolungata. Per avere un'informazione sintetica si può utilizzare il dato medio, dal quale risulta come l'inizio del lavoro si collochi intorno ai 17.7 anni con una deviazione standard di 2.2 anni.

Descrittive

età primo lavoro

	N	Media	Deviazione std.	Errore std.	Minimo	Massimo
Abb-tessili-confezioni-c alzature	80	17,86	2,22	,25	14	23
ceramiche-abrasivi	13	17,23	2,13	,59	15	22
alimentari-bevande	52	17,71	2,15	,30	14	24
turismo-agenzie-servizi	24	16,83	2,66	,54	14	23
chimica-gomma-mat.pl astiche	37	18,05	1,94	,32	15	22
acconciature	68	17,06	2,66	,32	13	26
commercio-pubblici esercizi	190	18,22	2,21	,16	14	23
edilizia-laterizi-lapidei	52	17,25	3,15	,44	9	24
carta-grafica-editoriale	38	17,89	2,20	,36	14	23
metalmecchanica prod.e servizi	435	17,58	2,07	9,94E-02	9	23
terziario-servizi	80	18,98	1,71	,19	14	22
legno-arredamento	27	16,48	1,99	,38	15	24
Totale	1096	17,75	2,25	6,80E-02	9	26

ANOVA

età primo lavoro

	Somma dei quadrati	df	Media dei quadrati	F	Sig.
Fra gruppi	291,178	11	26,471	5,458	,000
Entro gruppi	5257,318	1084	4,850		
Totale	5548,496	1095			

Occorre sottolineare la presenza di alcune differenze nel settore aziendale di riferimento in rapporto all'età di inizio del lavoro. Come si nota dalla tabella i settori che permettono un inserimento più precoce sono quelli del Legno-arredamento e del Turismo-agenzie e servizi connessi. I settori che invece si trovano al di sopra della media d'età dell'inizio del lavoro sono: il terziario-servizi, il commercio-pubblici esercizi, la Chimica-gomma e materie plastiche.

4.2 Permanenza nell'apprendistato

Per quanto riguarda invece l'attuale condizione di apprendistato, gli intervistati si trovano a lavorare nel ruolo di apprendisti da periodi di tempo assai variabili.

Durata apprendistato

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
da quanti mesi sei apprendista	1134	2	72	12,32	4,53
Validi (listwise)	1134				

Come si può notare dalla tabella, la media è di poco oltre 12 mesi con una deviazione standard di circa 4 mesi e mezzo. Compaiono alcuni casi di apprendisti che dichiarano di sperimentare tale condizioni oltre il limite dei 48 mesi prescritti dalla Legge 196/97 e ampliabili sino a 5 anni solamente per l'artigianato in base alla legge 25/1955 sull'apprendistato. Nel complesso, la maggior parte degli apprendisti sembra avere già superato le difficoltà del primo inserimento aziendale e appare ben collocato nel proprio contesto di lavoro e in grado di fornire un giudizio abbastanza preciso sul lavoro svolto.

Descrittive

da quanti mesi sei apprendista

	N	Media	Deviazione std.	Errore std.	Minimo	Massimo
Abb-tessili-confezioni-c alzature	83	12,10	3,36	,37	6	26
ceramiche-abrasivi	13	16,38	17,01	4,72	7	72
alimentari-bevande	55	11,92	3,40	,46	7	24
turismo-agenzie-servizi	24	13,08	2,96	,60	9	24
chimica-gomma-mat.pl astiche	38	11,71	2,23	,36	8	18
acconciature	66	12,71	6,28	,77	2	57
commercio-pubblici esercizi	192	12,44	3,23	,23	2	28
edilizia-laterizi-lapidei	53	13,11	5,28	,72	3	36
carta-grafica-editoriale	41	12,34	3,11	,49	7	24
metalmecchanica prod.e servizi	446	12,22	4,71	,22	3	48
terziario-servizi	80	11,39	2,82	,32	4	24
legno-arredamento	27	12,22	2,67	,51	6	18
Totale	1118	12,30	4,53	,14	2	72

Si può notare una certa variabilità nei mesi di durata dell'apprendistato attuale in rapporto al settore aziendale in cui si opera. Le durate minori si evidenziano nel settore Terziario e servizi mentre quelle più elevate nel settore Ceramica-abrasivi, Edilizia-laterizi-lapidei, Turismo-agenzie e servizi connessi.

4.3 Dimensione aziendale

Di quale tipo di aziende si tratta dal punto di vista dimensionale?

numero dipendenti azienda

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	0-5	351	30,2	32,1	32,1
	6-10	228	19,6	20,9	53,0
	11-15	141	12,1	12,9	65,9
	16-20	90	7,7	8,2	74,1
	21-25	85	7,3	7,8	81,9
	26-50	108	9,3	9,9	91,8
	51-100	57	4,9	5,2	97,0
	oltre 100	33	2,8	3,0	100,0
	Totale	1093	93,9	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	71	6,1		
Totale		1164	100,0		

Come era prevedibile, date le caratteristiche del tessuto socio-economico regionale, gli apprendisti appaiono inseriti in aziende di piccole o medie dimensioni.

Oltre la metà degli apprendisti risulta, infatti, occupata in aziende con al massimo 10 dipendenti. Nelle aziende tra gli 11 e 20 dipendenti si trova il 21% di apprendisti. Mentre in quelle tra 21 e 25 dipendenti è presente una quota di apprendisti di poco meno dell'8%. Nelle aziende sopra i 26 dipendenti sono occupati circa il 18% degli apprendisti intervistati.

4.4 Come viene descritto il lavoro svolto

Per rendere più agevole la descrizione dell'attività lavorativa dell'apprendista si è proposta una breve lista di 11 caratteristiche del lavoro, da valutare attraverso una scala a cinque intervalli.

Anche il risultato di questa domanda appare assai interessante e verranno fatte alcune osservazioni per ciascuna delle singole dimensioni considerate.

Il lavoro attuale viene descritto come relativamente creativo o comunque non "di serie" con circa il 46% degli apprendisti che sottolineano soprattutto questa caratteristica positiva della loro esperienza attuale. Tuttavia l'andamento medio porta a considerare questa dimensione come non ampiamente diffusa, con oltre il 28% degli apprendisti che sottolineano la diffusione di lavori ripetitivi, di serie.

creativo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	poco	146	12,5	13,2	13,2
	2	169	14,5	15,3	28,5
	3	272	23,4	24,6	53,2
	4	203	17,4	18,4	71,6
	molto	314	27,0	28,4	100,0
	Totale	1104	94,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	60	5,2		
	Totale	1164	100,0		

Vi è poi una notevole convergenza delle risposte sulla seconda dimensione proposta. Il lavoro svolto risulta assai impegnativo in oltre il 56% dei casi. Questa caratteristica di impegno eccessivo non pare controbilanciata a sufficienza dal 35% degli intervistati che invece definiscono il loro lavoro, da questo punto di vista come "senza problemi".

impegnativo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	impegnativo	297	25,5	26,5	26,5
	2	336	28,9	30,0	56,5
	3	233	20,0	20,8	77,3
	4	157	13,5	14,0	91,3
	senza problemi	97	8,3	8,7	100,0
	Totale	1120	96,2	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	44	3,8		
	Totale	1164	100,0		

A proposito del lavoro che esige una manualità non facile da possedere, gli apprendisti si ripartiscono abbastanza equamente in tre gruppi: coloro che effettivamente dichiarano di lavorare in una situazione che richiederebbe questa capacità (non ancora pienamente posseduta); coloro che si trovano in una posizione intermedia (quasi il 29%) o perché possiedono tale capacità o perché il lavoro non la richiede in misura evidente; coloro che operano in un contesto di lavoro che non richiede tale capacità manuale.

manualità non facile

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	la richiede	194	16,7	17,7	17,7
	2	216	18,6	19,7	37,3
	3	317	27,2	28,8	66,2
	4	163	14,0	14,8	81,0
	non la richiede	209	18,0	19,0	100,0
Totale		1099	94,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	65	5,6		
Totale		1164	100,0		

Anche rispetto alla dimensione della complessità tecnologica (usa macchine complesse) si ritrova una tendenza abbastanza chiara nell'insieme degli intervistati. Infatti, oltre il 53% degli intervistati non fa uso di questo tipo di strumenti e ciò del resto appare in linea con la condizione di apprendista, che appunto si trova comunque in una fase di apprendimento lavorativo che dovrebbe rendere meno diffusa l'utilizzazione per prestazioni di particolare complessità. Solamente circa il 23% sperimenta tale situazione, probabilmente anche in relazione alla natura delle conoscenze possedute o delle precedenti esperienze di lavoro. La restante parte di apprendisti non percepisce come determinate questa dimensione o, comunque, si trova in una situazione di quasi indifferenza.

macchine complesse

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	le utilizza	108	9,3	9,9	9,9
	2	147	12,6	13,5	23,4
	3	253	21,7	23,3	46,7
	4	225	19,3	20,7	67,4
	non le utilizza	355	30,5	32,6	100,0
Totale		1088	93,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	76	6,5		
Totale		1164	100,0		

Possiamo illustrare insieme queste due dimensioni sociali dell'esperienza attuale di lavoro (rapporti con i colleghi e con i superiori) dal momento che esse mostrano un andamento quasi sovrapponibile. Infatti in entrambi casi si ha una descrizione in termini assai positivi di questa dimensione socio-affettiva. Vanno comunque considerati gli apprendisti che segnalano difficoltà di rapporto con i colleghi (circa il 10%) e in misura più evidente con i superiori (circa il 14%).

rapporti con colleghi

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	buoni	604	51,9	53,9	53,9
	2	263	22,6	23,5	77,3
	3	141	12,1	12,6	89,9
	4	51	4,4	4,5	94,5
	non buoni	62	5,3	5,5	100,0
	Totale	1121	96,3	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	43	3,7		
Totale		1164	100,0		

rapporti con superiori

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	buoni	510	43,8	45,6	45,6
	2	301	25,9	26,9	72,5
	3	154	13,2	13,8	86,3
	4	85	7,3	7,6	93,9
	non buoni	68	5,8	6,1	100,0
	Totale	1118	96,0	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	46	4,0		
Totale		1164	100,0		

Questa dimensione può costituire un indicatore delle difficoltà aggiuntive a quelle connesse con la prestazione lavorativa. La facile accessibilità del posto di lavoro rispetto all'abitazione costituisce talvolta un'attrattiva in più per rimanere in un certo contesto lavorativo e migliorare il proprio grado di inserimento occupazionale. Da questo punto di vista gli apprendisti nei tre quarti dei casi sottolineano di trovarsi in una condizione favorevole, mentre solamente il 12% esprime segnali espliciti di difficoltà che potrebbero rivelarsi come una ragione di giudizio poco favorevole per la loro attuale esperienza.

raggiungibilità luogo di lavoro

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	difficile	60	5,2	5,4	5,4
	2	76	6,5	6,8	12,3
	3	147	12,6	13,2	25,5
	4	178	15,3	16,0	41,5
	facile	649	55,8	58,5	100,0
	Totale	1110	95,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	54	4,6		
Totale		1164	100,0		

Come si poteva prevedere vista la considerazione espressa per la dimensione riferita ai rapporti con i colleghi e con i superiori, la maggior parte degli apprendisti sottolinea come il proprio lavoro sia fonte di molte relazioni sociali (62%). Vanno comunque considerate anche alcune situazioni che appaiono invece connotate da un insoddisfacente grado di interazioni sociali (circa il 12%), data l'importanza che questa dimensione comunque acquista nel processo di socializzazione occupazionale.

relazioni

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molte relazioni	416	35,7	37,5	37,5
	2	272	23,4	24,5	62,0
	3	282	24,2	25,4	87,5
	4	92	7,9	8,3	95,8
	lavoro isolato	47	4,0	4,2	100,0
	Totale	1109	95,3	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	55	4,7		
Totale		1164	100,0		

4.5 “Mettersi in proprio”

È possibile dare un giudizio complessivo sul livello di soddisfazione dell'esperienza lavorativa attuale considerando le valutazioni indirette che derivano dal considerare se rimanere in condizione di lavoratore dipendente o mettersi in proprio.

pensi di metterti in proprio?

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	489	42,0	43,6	43,6
	no	633	54,4	56,4	100,0
	Totale	1122	96,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	42	3,6		
Totale		1164	100,0		

Si tratta dunque di una domanda chiave per comprendere l'orientamento progettuale dell'apprendista. Quali aspettative sono elaborate durante l'apprendistato rispetto al prossimo futuro?

Gli apprendisti che non desiderano considerare la possibilità di creare un proprio spazio lavorativo e preferiscono il lavoro dipendente sono come prevedibile la maggioranza (56%). Tuttavia, quasi il 44% risponde di pensare a mettersi in proprio, segnalando così una forte propensione all'autoimprenditoria, persino superiore ad altre indagini sui giovani. Si tratta probabilmente di un effetto connesso sia con l'elevata scolarizzazione riscontrata negli intervistati sia con le opportunità intraviste nel corso dell'esperienza lavorativa che risultano assai variabili da settore a settore.

Tavola di contingenza Settore azienda * pensi di metterti in proprio?

			pensi di metterti in proprio?		Totale
			si	no	
Settore azienda	Abb-tessili-confezioni-c alzature	Conteggio	29	49	78
		Conteggio atteso	34,2	43,8	78,0
		% entro Settore azienda	37,2%	62,8% ^a	100,0%
		% entro pensi di metterti in proprio?	6,0%	7,9%	7,0%
		% del totale	2,6%	4,4%	7,0%
	ceramiche-abrasivi	Conteggio	5	8	13
		Conteggio atteso	5,7	7,3	13,0
		% entro Settore azienda	38,5%	61,5%	100,0%
		% entro pensi di metterti in proprio?	1,0%	1,3%	1,2%
		% del totale	,5%	,7%	1,2%
	alimentari-bevande	Conteggio	24	30	54
		Conteggio atteso	23,7	30,3	54,0
		% entro Settore azienda	44,4%	55,6%	100,0%
		% entro pensi di metterti in proprio?	4,9%	4,8%	4,9%
		% del totale	2,2%	2,7%	4,9%
	turismo-agenzie-servizi	Conteggio	10	13	23
		Conteggio atteso	10,1	12,9	23,0
		% entro Settore azienda	43,5%	56,5%	100,0%
		% entro pensi di metterti in proprio?	2,1%	2,1%	2,1%
		% del totale	,9%	1,2%	2,1%
chimica-gomma-mat.pl astiche	Conteggio	11	28	39	
	Conteggio atteso	17,1	21,9	39,0	
	% entro Settore azienda	28,2%	71,8%	100,0%	
	% entro pensi di metterti in proprio?	2,3%	4,5%	3,5%	
	% del totale	1,0%	2,5%	3,5%	
acconciature	Conteggio	54	12	66	
	Conteggio atteso	29,0	37,0	66,0	
	% entro Settore azienda	81,8%	18,2%	100,0%	
	% entro pensi di metterti in proprio?	11,1%	1,9%	6,0%	
	% del totale	4,9%	1,1%	6,0%	
commercio-pubblici esercizi	Conteggio	73	121	194	
	Conteggio atteso	85,2	108,8	194,0	
	% entro Settore azienda	37,6%	62,4%	100,0%	
	% entro pensi di metterti in proprio?	15,0%	19,5%	17,5%	
	% del totale	6,6%	10,9%	17,5%	
edilizia-laterizi-lapidei	Conteggio	35	21	56	
	Conteggio atteso	24,6	31,4	56,0	
	% entro Settore azienda	62,5%	37,5%	100,0%	
	% entro pensi di metterti in proprio?	7,2%	3,4%	5,1%	
	% del totale	3,2%	1,9%	5,1%	
carta-grafica-editoriale	Conteggio	12	26	38	
	Conteggio atteso	16,7	21,3	38,0	
	% entro Settore azienda	31,6%	68,4%	100,0%	
	% entro pensi di metterti in proprio?	2,5%	4,2%	3,4%	
	% del totale	1,1%	2,3%	3,4%	
metalmeccanica prod.e servizi	Conteggio	194	246	440	
	Conteggio atteso	193,2	246,8	440,0	
	% entro Settore azienda	44,1%	55,9%	100,0%	
	% entro pensi di metterti in proprio?	39,9%	39,6%	39,7%	
	% del totale	17,5%	22,2%	39,7%	
terziario-servizi	Conteggio	28	51	79	
	Conteggio atteso	34,7	44,3	79,0	
	% entro Settore azienda	35,4%	64,6%	100,0%	
	% entro pensi di metterti in proprio?	5,8%	8,2%	7,1%	
	% del totale	2,5%	4,6%	7,1%	
legno-arredamento	Conteggio	11	16	27	
	Conteggio atteso	11,9	15,1	27,0	
	% entro Settore azienda	40,7%	59,3%	100,0%	
	% entro pensi di metterti in proprio?	2,3%	2,6%	2,4%	
	% del totale	1,0%	1,4%	2,4%	
Totale	Conteggio	486	621	1107	
	Conteggio atteso	486,0	621,0	1107,0	
	% entro Settore azienda	43,9%	56,1%	100,0%	
	% entro pensi di metterti in proprio?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del totale	43,9%	56,1%	100,0%	

Infatti, come si potrà notare, solamente in due settori aziendali emerge una significativa prevalenza del “mettersi in proprio”: Acconciature con quasi l’82% e Edilizia-laterizi-lapidei con un valore del 62.5%.

Restano sul valore medio di oltre il 40%: Alimentari e bevande, Turismo-agenzie e servizi connessi, Metalmeccanica di produzione e servizi, legno e arredamento.

Sono di riguardo, comunque, con valori superiori al 30%, i settori: Abbigliamento-tessili-confezioni-calzature, Ceramica-abrasivi, Commercio-pubblici esercizi, Carta-grafica-editoriale, Terziario-servizi.

Tavola di contingenza sesso * pensi di metterti in proprio?

			pensi di metterti in proprio?		Totale
			si	no	
sesso	maschio	Conteggio	301	304	605
		Conteggio atteso	263,6	341,4	605,0
		% entro sesso	49,8%	50,2%	100,0%
		% entro pensi di metterti in proprio?	61,7%	48,1%	54,0%
		% del totale	26,9%	27,1%	54,0%
femmina	Conteggio	Conteggio	187	328	515
		Conteggio atteso	224,4	290,6	515,0
		% entro sesso	36,3%	63,7%	100,0%
		% entro pensi di metterti in proprio?	38,3%	51,9%	46,0%
		% del totale	16,7%	29,3%	46,0%
Totale	Conteggio	Conteggio	488	632	1120
		Conteggio atteso	488,0	632,0	1120,0
		% entro sesso	43,6%	56,4%	100,0%
		% entro pensi di metterti in proprio?	100,0%	100,0%	100,0%
		% del totale	43,6%	56,4%	100,0%

Sono comunque gli apprendisti maschi che manifestano questa intenzione in maniera assai più netta rispetto alle ragazze.

Questo segnale di protagonismo verso il mercato occupazionale e di attivismo si conferma con l’interesse a inserirsi in situazioni lavorative anche all’estero

Disponibilità lavoro fuori Italia

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	615	52,8	53,7	53,7
	no	530	45,5	46,3	100,0
	Totale	1145	98,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	19	1,6		
Totale		1164	100,0		

Del resto, quando si è richiesto di esplicitare il proprio interesse per viaggiare già era emersa una tendenza favorevole ad uscire dai propri confini geografici; ora tale interesse acquista una valenza diretta sul piano della carriera lavorativa. I favorevoli superano il 53% e questa tendenza risulta assai più marcata tra i maschi rispetto alle femmine.

4.6 Autovalutazione di alcune abilità, esigenze di approfondimento e conoscenze per il lavoro

Una sezione del questionario rendeva possibile esplorare il possesso di alcune abilità di base (come quelle linguistiche e di informatica strumentale) e soprattutto permetteva di far mettere in risalto i tipi di conoscenza ritenuti necessari per il lavoro attualmente svolto.

Capacità d'uso del computer

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si e sono appassionato	160	13,7	13,9	13,9
	si, abbastanza	438	37,6	38,0	51,8
	si, ma poco	430	36,9	37,3	89,1
	no	126	10,8	10,9	100,0
	Totale	1154	99,1	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	10	,9		
Totale		1164	100,0		

Possesso del computer a casa

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	590	50,7	51,2	51,2
	no	563	48,4	48,8	100,0
	Totale	1153	99,1	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	11	,9		
Totale		1164	100,0		

interesse per corsi computer

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	808	69,4	70,4	70,4
	no	339	29,1	29,6	100,0
	Totale	1147	98,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	17	1,5		
Totale		1164	100,0		

In relazione a quanto già si è evidenziato a proposito degli interessi per il lavoro con il computer, ci si poteva attendere una risposta positiva circa il suo effettivo utilizzo. E, infatti, secondo le dichiarazioni degli intervistati, il saper usare un computer appare un risultato ampiamente diffuso (quasi il 52%). Solamente circa l'11% risponde negativamente mentre una sensibile quota di apprendisti si trova ad usarlo da principiante (37.3%). Da notare: a) la percentuale di coloro che possiedono un computer a casa è quasi simile a quella degli effettivi utilizzatori di questo strumento; b) il massiccio interesse (circa i due terzi rispondono positivamente) a potenziare le abilità d'uso del computer mediante la partecipazione a corsi.

Il dichiarato alto interesse per l'uso del computer è soprattutto presente nelle ragazze rispetto ai ragazzi; mentre non ci sono differenze per settore aziendale, nel senso che resta alto in tutti i 12 macrosettori considerati.

Tavola di contingenza sesso * interesse per corsi computer

			interesse per corsi computer		Totale
			si	no	
sesso	maschio	Conteggio	413	211	624
		Conteggio atteso	439,3	184,7	624,0
		% entro sesso	66,2%	33,8%	100,0%
		% entro interesse per corsi computer	51,2%	62,2%	54,5%
		% del totale	36,1%	18,4%	54,5%
	femmina	Conteggio	393	128	521
		Conteggio atteso	366,7	154,3	521,0
		% entro sesso	75,4%	24,6%	100,0%
		% entro interesse per corsi computer	48,8%	37,8%	45,5%
		% del totale	34,3%	11,2%	45,5%
Totale		Conteggio	806	339	1145
		Conteggio atteso	806,0	339,0	1145,0
		% entro sesso	70,4%	29,6%	100,0%
		% entro interesse per corsi computer	100,0%	100,0%	100,0%
		% del totale	70,4%	29,6%	100,0%

Per quanto riguarda la conoscenza di una lingua straniera i risultati appaiono un po' ottimistici nel senso che viene dichiarata una conoscenza generica (non era richiesta una specificazione del livello di padronanza della lingua) di una lingua straniera nel 38.4% dei casi; di due lingue nel 20.1% dei casi e di più di due lingue nel 5.2% dei casi; mentre solo il 36% degli apprendisti afferma di non conoscere una seconda lingua. Naturalmente questo risultato potrebbe rivelarsi adeguato in relazione alla diffusione di titoli di studio elevati tra i nostri intervistati e quindi alla possibilità di aver conseguito una conoscenza scolastica delle lingue straniere.

Conoscenza lingue straniere

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	più di due	60	5,2	5,2	5,2
	due	231	19,8	20,1	25,3
	una	442	38,0	38,4	63,6
	no	419	36,0	36,4	100,0
	Totale	1152	99,0	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	12	1,0		
Totale		1164	100,0		

Si deve comunque rimarcare il notevole interesse che gli apprendisti sostengono di avere per corsi di lingue. Si tratta soprattutto di corsi di inglese (35.1%), spagnolo (7.2%), francese (4.2%), tedesco (2.8%). In un certo numero di casi queste esigenze di corsi riguardano contemporaneamente due o più lingue. Anche in questo caso il maggiore interesse per corsi di lingue viene manifestato soprattutto dalle ragazze (71% vs. 56%).

L'esperienza lavorativa attuale sembra mettere in luce alcune esigenze di potenziamento di conoscenze e abilità per svolgerlo meglio. Come si può notare dai dati medi, l'apprendista sottolinea il bisogno: a) di conseguire una maggiore esperienza pratica nella mansione asse-

gnata (media 3.58); b) di poter acquisire maggiori conoscenze tecnico-professionali (media 3.49); c) di possedere maggiori conoscenze sui diritti/doveri dei lavoratori (media 3.28); d) di sviluppare maggiori competenze comunicative (media 3.12). Le altre conoscenze e abilità proposte per la valutazione restano invece sullo sfondo, ricevendo punteggi relativamente bassi.

Riepiloghi dei casi

	conoscenze tecniche-professionali	conoscenze sull'organizzazione	conoscenze su sicurezza sul lavoro	conoscenze su diritti-doveri lavoratori	conoscenze econ-mercato propria impresa	esperienza pratica mansione	competenze comunicative
Media	3,49	2,85	2,78	3,28	2,98	3,58	3,12
Deviazione std	1,25	1,19	1,25	1,30	1,26	1,22	1,20
N	1130	1130	1134	1133	1132	1127	1130

Vanno rimarcate le sensibili differenze a proposito del tipo di conoscenze da sviluppare per svolgere bene l'attuale lavoro dovute al genere. Infatti, le ragazze sottolineano in modo statisticamente significativo la maggiore necessità di competenze comunicative mentre i ragazzi sottolineano con maggiore decisione la necessità di potenziare conoscenze sulla sicurezza del lavoro e conoscenze tecnico-professionali.

Di un certo interesse sono le differenze statisticamente significative in relazione al livello scolastico posseduto. Ad esempio, le conoscenze tecnico-professionali e le conoscenze sull'organizzazione sono ritenute da sviluppare soprattutto da chi possiede già titoli di studio più elevati. Mentre coloro che possiedono titoli più bassi (scuola media inferiore) richiedono di sviluppare conoscenze sulla sicurezza del lavoro e sui diritti-doveri dei lavoratori.

Non compaiono invece differenze di rilievo in funzione del settore aziendale e della dimensione delle imprese.

5. Il percorso di formazione per gli apprendisti

5.1 La promozione dei corsi tra gli apprendisti

Uno dei problemi che concerne l'erogazione dei servizi di formazione professionale spesso deriva dalla modesta efficacia dei numerosi canali informativi usati (locandine, giornali, mailing con indirizzi forniti dalle scuole, ecc.) per contattare i giovani mostrando la gamma delle offerte formative. Questa difficoltà di comunicazione spesso si traduce in difficoltà di avvio o buon andamento dei percorsi formativi proposti. Tale andamento sembra riguardare anche gli apprendisti, che pure per obbligo contrattuale dovrebbero essere informati della necessità di partecipare ad attività formative esterne all'azienda in cui operano. Ciò rappresenta un preciso obbligo previsto dai contratti collettivi di lavoro e dalla legge 196/1997 anche al fine di usufruire delle agevolazioni contributive concesse per i contratti di apprendistato.

Resta il fatto che le informazioni specifiche prima di iniziare il corso sono giudicate come abbastanza limitate. Il valore medio di 2.7 sta a indicare che gli apprendisti nel loro insieme considerano come poco numerose queste informazioni. Tale dato peggiora se consideriamo la percentuale di apprendisti che dichiarano di aver ricevuto poche o pochissime informazioni (ben il 58%).

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
informazioni sul corso Validi (listwise)	1147	1	4	2,75	,86

informazioni sul corso

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molte	64	5,5	5,6	5,6
	2	416	35,7	36,3	41,8
	3	412	35,4	35,9	77,8
	pochissime	255	21,9	22,2	100,0
	Totale	1147	98,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	17	1,5		
Totale		1164	100,0		

5.2 Il problema della frequenza

L'apprendista si trova di fronte a una proposta formativa esterna all'azienda che sa di dover seguire per obbligo contrattuale, ma potrebbe non percepirla come significativa e utile ai fini del suo sviluppo professionale o in relazione ai compiti da svolgere in rapporto alle mansioni assegnate.

Del resto, la frequenza alle attività formative rappresenta da sempre un punto critico per l'impostazione e l'erogazione del servizio formativo agli apprendisti. Sul piano formale l'apprendista è a conoscenza del fatto che è tenuto a partecipare alle attività formative per l'intera durata delle iniziative esterne proposte. Le assenze sono ammesse solo per cause contrattualmente previste e imputabili unicamente agli allievi stessi e devono essere di norma certificate. L'apprendista che si è assentato dal corso di formazione è tenuto a recuperare il periodo perduto con apposite iniziative sino al raggiungimento della quota di formazione contrattualmente prevista. In ogni caso, se non esistono possibilità di recupero formativo, è necessario che l'apprendista partecipi ad attività di formazione all'esterno dell'impresa per almeno l'80% delle ore annualmente previste.

motivi non frequenza

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	senza risposta	446	38,3	38,3	38,3
	indisposizione	341	29,3	29,3	67,6
	stanchezza	28	2,4	2,4	70,0
	difficoltà raggiungere sede	30	2,6	2,6	72,6
	mancanza d'interesse	34	2,9	2,9	75,5
	altro	86	7,4	7,4	82,9
	motivi personali /familiari	31	2,7	2,7	85,6
	mancanza comunicazione	10	,9	,9	86,4
	ferie	35	3,0	3,0	89,4
	motivi di lavoro	106	9,1	9,1	98,5
	sciopero	9	,8	,8	99,3
	servizio di leva	8	,7	,7	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

Come si può osservare rispondono (forse perché più direttamente interessati dal problema) circa i due terzi degli intervistati e l'andamento delle risposte appare concentrarsi su

“cause di ordine personale”. Infatti, quasi il 30% dichiara di essere stato indisposto (motivazione per altro abbastanza ambigua, data l’età degli apprendisti) o stanco (2.4%) o di aver avuto ragioni familiari (2.7%) che ostacolavano la frequenza. Alcuni dichiarano uno scarso interesse per i corsi (si tratta solamente del 2.9%), mentre circa il 9% adduce motivi di lavoro, ferie (3%), sciopero (1%) o la distanza della sede formativa (2.6%).

5.3 Valutazione complessiva dell’attuale corso di formazione

Si è voluto avere un quadro d’insieme dei giudizi che gli intervistati esprimono sulle attività formative esterne all’azienda che stanno seguendo o hanno da poco effettuato. Si sono proposti differenti metri di giudizio. Il primo riguarda il livello di interesse complessivo per le attività formative; il secondo concerne la percezione di utilità di ciò che viene proposto di apprendere; il terzo riguarda il livello di complessità o di difficoltà delle situazioni di apprendimento proposte; il quarto riguarda la lunghezza dei corsi di formazione. Per tutti i tipi di giudizio si è indicata una scala di valutazione a cinque livelli (da 1 = per niente a 5 = molto); quindi, il punteggio più basso corrisponde a un giudizio sostanzialmente negativo e il punteggio intermedio 3 equivale a una valutazione di sufficienza.

Riepiloghi dei casi

	interesse corso	utilità corso	facilità corso	lunghezza corso
Media	3,50	3,37	3,99	2,59
Deviazione std.	,99	1,08	,87	1,20
N	1136	1116	1094	1097

Per quanto riguarda la valutazione dell’interesse dei corsi emerge una valutazione ben superiore alla sufficienza (media 3.5) con il 57.6 degli apprendisti che si colloca dal lato positivo della scala (rispondono cioè il corso risulta “abbastanza” o “molto interessante”). Gli apprendisti che riconoscono “poco” o “nessun interesse” al corso risultano circa il 16%.

interesse corso

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	per niente	42	3,6	3,7	3,7
	2	145	12,5	12,8	16,5
	3	294	25,3	25,9	42,3
	4	517	44,4	45,5	87,9
	molto	138	11,9	12,1	100,0
	Totale	1136	97,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	28	2,4		
Totale		1164	100,0		

Da notare che non ci sono differenze in questo tipo di valutazione tra i ragazzi e le ragazze. Mentre si nota che gli apprendisti che devono seguire un corso più lungo (le 120 ore) tendono a considerare meno interessante il corso.

Anche l’età con cui si lascia la scuola sembra produrre significative differenze: al crescere dell’età di fine scuola (in sostanza in molti casi ciò significa possedere un titolo di studio più elevato) i corsi tendono ad esser riconosciuti come meno interessanti.

Questa tendenza positiva resta come valore medio (media 3.4) anche quando gli apprendisti devono valutare il grado di utilità dei corsi stessi. Soprattutto si abbassa la percentuale dei giovani che definiscono il corso seguito come “abbastanza” o “molto utile”, scendendo quasi al 52%. Crescono inoltre gli apprendisti che danno un giudizio nettamente negativo, ovvero segnalano l’inutilità dell’attività svolta (quasi il 22%).

utilità corso

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	per niente	63	5,4	5,6	5,6
	2	181	15,5	16,2	21,9
	3	293	25,2	26,3	48,1
	4	434	37,3	38,9	87,0
	molto	145	12,5	13,0	100,0
	Totale	1116	95,9	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	48	4,1		
Totale		1164	100,0		

Anche in questo caso si deve rilevare che non ci sono differenze in questo tipo di valutazione tra i ragazzi e le ragazze. Mentre si nota che gli apprendisti che devono seguire un corso più lungo (le 120 ore) tendono a considerare meno utile il corso.

Anche l’età con cui si lascia la scuola sembra produrre significative differenze: al crescere dell’età di fine scuola (in sostanza in molti casi ciò significa possedere un titolo di studio più elevato) i corsi tendono ad esser riconosciuti come meno utili.

Per quanto riguarda il grado di difficoltà del corso emerge un dato di particolare interesse per chi imposta e realizza le specifiche attività formative per gli apprendisti.

facilità corso

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	per niente	9	,8	,8	,8
	2	34	2,9	3,1	3,9
	3	256	22,0	23,4	27,3
	4	450	38,7	41,1	68,5
	molto	345	29,6	31,5	100,0
	Totale	1094	94,0	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	70	6,0		
Totale		1164	100,0		

Le risposte, come si vede dal grafico, sono spostate verso il lato della facilità di quanto proposto ovvero indicano un possibile limite didattico da considerare attentamente. Sono infatti oltre il 72% gli apprendisti che si esprimono in termini di corso “abbastanza” o “molto facile” e, comunque il valore medio di 4 sottolinea la ridotta complessità dell’azione formativa. Il fatto che la deviazione standard sia assai bassa (cioè il giudizio di facilità risulta molto condiviso dagli intervistati) pone il problema di calibrare la proposta formativa rispetto alle caratteristiche degli allievi, che, come abbiamo già visto, risultano possedere anche titoli di studio abbastanza elevati. Questo giudizio di facilità, per certi aspetti eccessiva, non solo potrebbe costituire un fattore immediato di ridotto coinvolgimento motivazionale, ma potrebbe anche far sviluppare l’idea che la partecipazione alle attività formative divenga poco rile-

vante per lo sviluppo professionale e sia inadeguata per avviare un processo di formazione continua.

Osservando le differenze nel giudizio in rapporto al livello scolastico si confermano le precedenti osservazioni nel senso che al crescere del titolo di studio posseduto cresce anche il giudizio di eccessiva facilità dei corsi.

Si rilevano significative differenze in questo tipo di valutazione anche tra i ragazzi e le ragazze: sono soprattutto le apprendiste a segnalare l'eccessiva facilità dei corsi. E tale andamento potrebbe essere spiegato con il fatto che le ragazze in genere possiedono livelli di scolarizzazione migliori dei ragazzi.

Gli apprendisti che devono seguire un corso più lungo (le 120 ore) esprimono invece le loro valutazioni senza differenziarsi dalle medie generali.

Anche l'età con cui si lascia la scuola sembra produrre significative differenze: al crescere dell'età di fine scuola (in sostanza in molti casi ciò significa possedere un titolo di studio più elevato) i corsi tendono ad esser riconosciuti come eccessivamente facili.

I dubbi in precedenza rilevati in merito alla facilità dei corsi si confermano rispetto al giudizio dato sulla percezione della loro lunghezza.

lunghezza corso

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	troppo lungo	260	22,3	23,7	23,7
	2	240	20,6	21,9	45,6
	3	381	32,7	34,7	80,3
	4	126	10,8	11,5	91,8
	troppo breve	90	7,7	8,2	100,0
	Totale	1097	94,2	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	67	5,8		
Totale		1164	100,0		

Infatti, si rileva un dato medio di 2.6 (che sposta l'insieme dei giudizi verso il lato negativo, di eccessiva lunghezza del corso) e soprattutto si nota che ben il 45% degli intervistati fornisce una valutazione di lunghezza elevata del corso. Circa un terzo degli apprendisti si pone in una posizione di equilibrio ovvero di giudizio di sufficienza della durata, mentre poco meno del 20% giudica i corsi come "abbastanza" o "troppo brevi". In sostanza, anche senza sovrastimare questo giudizio che potrebbe rappresentare un segno indiretto di difficoltà (scarse motivazioni, disinteresse per ambienti scolastico-formativi, ecc.) a partecipare a iniziative formative, vale la pena prenderlo in considerazione nell'ottica di una progettazione personalizzata delle proposte formative, tesa a valorizzare maggiormente le conoscenze possedute e le esperienze fatte onde ridurre anche queste percezioni inadeguate di eccessiva durata.

Per quanto riguarda la lunghezza dei corsi si devono notare differenze tra i ragazzi e le ragazze. In questo caso sono gli apprendisti che lamentano l'eccessiva lunghezza rispetto alle ragazze.

Coloro che devono seguire un corso più lungo (le 120 ore), che dunque possiedono titoli di studio più bassi, tendono anche a considerare tale corso come insoddisfacente rispetto alla lunghezza eccessiva.

Anche l'età con cui si lascia la scuola sembra produrre significative differenze: al crescere dell'età di fine scuola (in sostanza in molti casi ciò significa possedere un titolo di studio più elevato) i corsi tendono ad esser riconosciuti come troppo lunghi.

6. Valutazione da parte degli apprendisti del contenuto dei corsi

Ci si è proposti di sentire l'opinione degli allievi in merito ad alcuni momenti significativi delle attività formative che hanno seguito. Tale giudizio veniva effettuato secondo due modalità.

La prima si basa sulla richiesta di fornire un giudizio di importanza degli argomenti trattati. In questo modo si dà all'apprendista la possibilità di esprimersi liberamente sulla sua esperienza formativa fornendo un quadro dettagliato dei contenuti che sono rimasti più impressi e che probabilmente l'apprendista reputa più significativi anche per l'attuale condizione lavorativa. La richiesta era di indicare sino a un massimo di tre argomenti considerati importanti.

Il secondo tipo di giudizio si basa su quattro criteri, come nel caso della valutazione d'insieme richiesta sul corso. Il primo riguarda il livello di interesse complessivo per questa unità formativa; il secondo concerne la percezione di utilità di ciò che viene proposto di apprendere con questa unità formativa; il terzo riguarda il livello di complessità o di difficoltà delle situazioni di apprendimento proposte; il quarto riguarda la lunghezza dell'unità formativa proposta. Per tutti i tipi di giudizio si è indicata una scala di valutazione a cinque livelli (da 1 = per niente a 5 = molto); quindi, il punteggio più basso corrisponde a un giudizio sostanzialmente negativo e il punteggio intermedio 3 equivale a una valutazione di sufficienza.

Per quanto riguarda gli argomenti trattati nel corso possiamo mettere in evidenza separatamente ciò che emerge secondo una sorta di graduatoria approssimativa, ma utile per segnalare le ricorrenze più frequenti utili anche al fine di migliorare la progettazione e l'erogazione del servizio formativo.

ARG_1BIS

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	188	16,2	16,2	16,2
altro	9	,8	,8	16,9
approfondimento proprio settore	3	,3	,3	17,2
buste paga	15	1,3	1,3	18,5
comportamenti relazionali	20	1,7	1,7	20,2
comunicazione	126	10,8	10,8	31,0
contratti di lavoro	19	1,6	1,6	32,6
diritti e doveri del lavoratore	75	6,4	6,4	39,1
informatica	357	30,7	30,7	69,8
inglese	31	2,7	2,7	72,4
internet	13	1,1	1,1	73,5
legge 626	11	,9	,9	74,5
nessuno	11	,9	,9	75,4
organizzazione aziendale	54	4,6	4,6	80,1
orientamento	4	,3	,3	80,4
rapporto di lavoro	51	4,4	4,4	84,8
sicurezza sul lavoro	175	15,0	15,0	99,8
tutti	2	,2	,2	100,0
Totale	1164	100,0	100,0	

Osservando la tabella relativa al *primo argomento* liberamente indicato si nota l'insistenza degli apprendisti sul tema dell'informatica percepita come particolarmente importante da oltre il 30% degli intervistati. Seguono due picchi significativi che sottolineano l'importan-

za attribuita ad argomenti come la “sicurezza del lavoro” (15%) e la “comunicazione” (11%). Valori più ridotti (sempre come primo argomento citato) sono assegnati a “diritti e doveri del lavoratore”, “organizzazione aziendale” e “rapporto di lavoro”.

Considerando il secondo e il terzo argomento ritenuti importanti emerge un quadro abbastanza simile al precedente con modeste variazioni percentuali.

ARG_2BIS

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	373	32,0	32,0	32,0
altro	19	1,6	1,6	33,7
approfondimento proprio settore	9	,8	,8	34,5
buste paga	17	1,5	1,5	35,9
comportamenti relazionali	23	2,0	2,0	37,9
comunicazione	119	10,2	10,2	48,1
contratti di lavoro	25	2,1	2,1	50,3
diritti e doveri del lavoratore	78	6,7	6,7	57,0
informatica	159	13,7	13,7	70,6
inglese	26	2,2	2,2	72,9
internet	13	1,1	1,1	74,0
legge 626	7	,6	,6	74,6
organizzazione aziendale	91	7,8	7,8	82,4
orientamento	8	,7	,7	83,1
rapporto di lavoro	66	5,7	5,7	88,7
sicurezza sul lavoro	131	11,3	11,3	100,0
Totale	1164	100,0	100,0	

ARG_3BIS

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	614	52,7	52,7	52,7
altro	17	1,5	1,5	54,2
approfondimento proprio settore	6	,5	,5	54,7
buste paga	10	,9	,9	55,6
comportamenti relazionali	19	1,6	1,6	57,2
comunicazione	79	6,8	6,8	64,0
contratti di lavoro	22	1,9	1,9	65,9
diritti e doveri del lavoratore	47	4,0	4,0	69,9
informatica	113	9,7	9,7	79,6
inglese	9	,8	,8	80,4
internet	10	,9	,9	81,3
legge 626	5	,4	,4	81,7
organizzazione aziendale	72	6,2	6,2	87,9
orientamento	9	,8	,8	88,7
rapporto di lavoro	47	4,0	4,0	92,7
sicurezza sul lavoro	85	7,3	7,3	100,0
Totale	1164	100,0	100,0	

In altri termini, gli apprendisti selezionano ed esplicitano un insieme abbastanza ampio di argomenti, concentrandosi meno su aspetti specifici inerenti il settore lavorativo concreto per privilegiare, da un lato, soprattutto le competenze informatiche e, dall'altro, le conoscenze generali utili a comprendere il contesto organizzativo e a conoscere meglio il proprio ruolo di lavoratore.

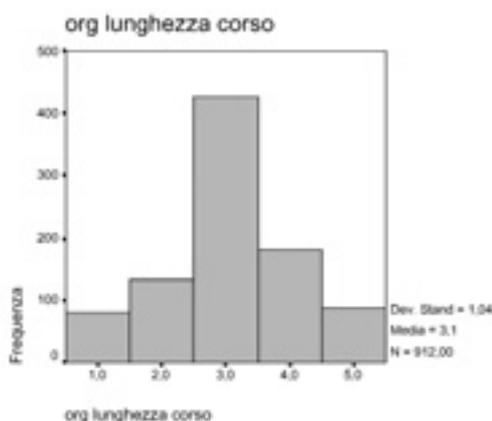
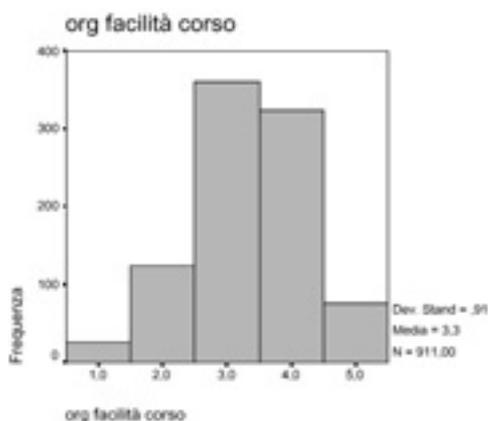
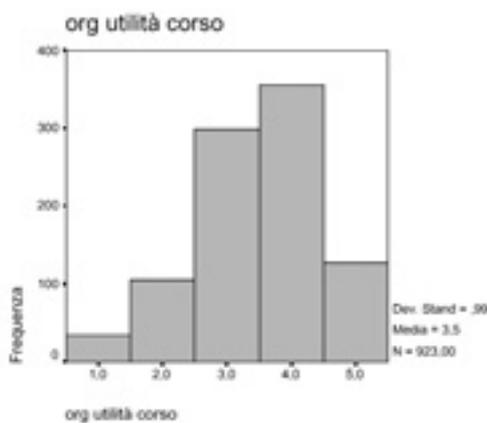
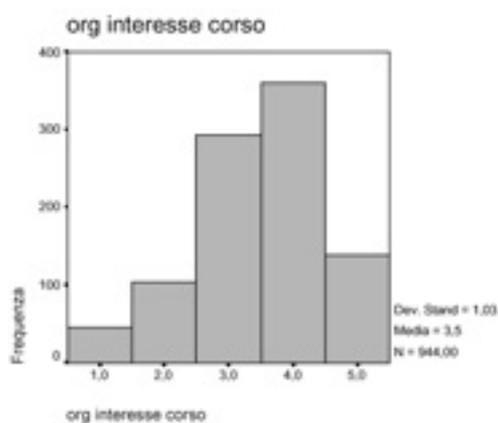
Per quanto riguarda l'impostazione delle attività formative per gli apprendisti occorre tenere presente che esse si basano sull'uso di Unità formative standardizzate così come definite dalle Linee guida regionali. Pertanto, diviene interessante richiedere agli interessati un giudizio sull'esperienza svolta partendo dal presupposto che gli apprendisti valutano un insieme formativo assai simile e che, dunque, ciò permette di effettuare un significativo bilancio delle sperimentazioni in atto almeno dal punto di vista degli utenti finali.

Procediamo ad illustrare i risultati emersi considerando singolarmente le diverse attività che caratterizzano il percorso formativo e non solamente le due UFC direttamente considerate nell'ambito del progetto di ricerca ("Organizzazione ed economia" e "Comportamenti relazionali").

6.1 UFC "Organizzazione ed economia"

Riepiloghi dei casi

	org interesse corso	org utilità corso	org facilità corso	org lunghezza corso
Media	3,47	3,47	3,33	3,07
Deviazione std.	1,03	,99	,91	1,04
N	944	923	911	912



Osservando i quattro criteri adottati per il giudizio (interesse, utilità, facilità e lunghezza) emerge dagli apprendisti un giudizio favorevole rispetto all'interesse suscitato e all'utilità di questa UFC, mentre, pur restando su valori relativamente positivi, il giudizio sulla facilità e la lunghezza della UFC appare più articolato. Infatti, per quanto riguarda la facilità, ci si concentra su valori di sufficienza, con una certa tendenza a considerare troppo facile quanto proposto. Lo stesso andamento si ritrova a proposito della lunghezza, con gruppi equivalenti di intervistati che considerano questa UFC o troppo lunga o troppo breve.

Se approfondiamo questa tendenza considerando le possibili differenze statisticamente significative in base al genere, si nota che sono soprattutto le ragazze a considerare questa UFC interessante. Sono, inoltre, sempre le ragazze a ritenerla tendenzialmente abbastanza o troppo facile. Da notare che queste differenze legate al genere risultano fortemente intrecciate con il livello scolastico che, come abbiamo visto, risulta più alto per le ragazze.

Sensibili differenze statisticamente significative si notano, infatti, proprio in relazione al livello scolastico. Infatti, questa UFC è ritenuta interessante soprattutto dagli apprendisti che hanno un titolo di studio più elevato. Essa appare poi tendenzialmente abbastanza o troppo facile da coloro che hanno un diploma di scuola media superiore di cinque anni e che tendono a considerarla abbastanza o troppo breve.

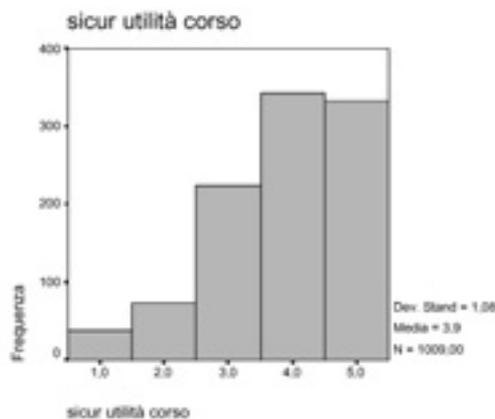
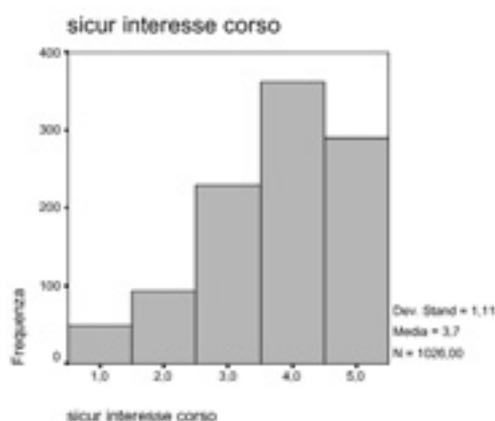
In altri termini, si potrebbe avanzare l'ipotesi che il livello di soglia adottato per questa UFC debba essere opportunamente e continuamente ricalibrato in rapporto alle effettive caratteristiche degli utilizzatori.

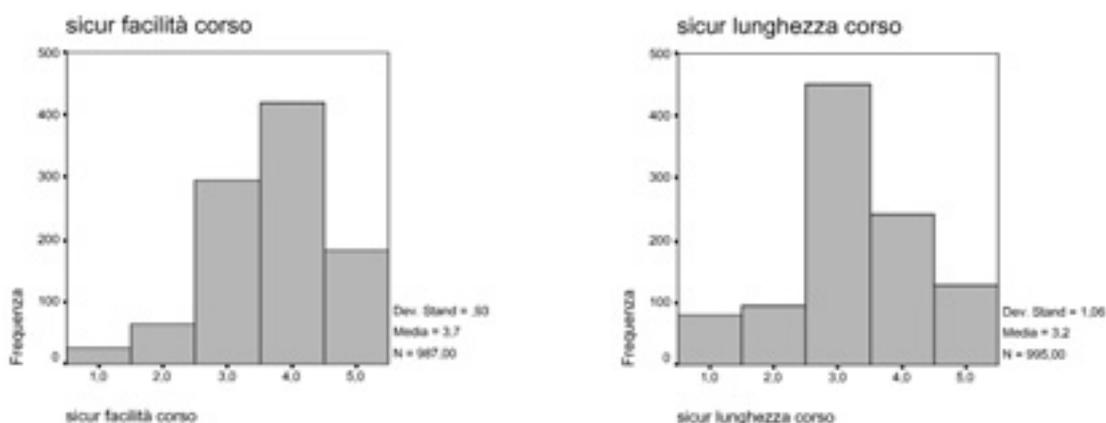
6.2 Sicurezza sul lavoro

Seguendo le stesse modalità di giudizio adottate in precedenza si è chiesto di considerare la parte del corso dedicata alla sicurezza lavorativa.

Riepiloghi dei casi

	sicur interesse corso	sicur utilità corso	sicur facilità corso	sicur lunghezza corso
Media	3,73	3,85	3,68	3,24
Deviazione std.	1,11	1,08	,93	1,06
N	1026	1009	987	995





In questo caso emergono con maggiore nettezza i giudizi degli apprendisti. Questa parte è giudicata con chiaro favore, con un chiaro spostamento (si veda il grafico) verso il polo “abbastanza/molto interesse”. E lo stesso si verifica per quanto riguarda il giudizio di utilità. Compare, inoltre, una tendenza a considerare questo tema come abbastanza facile, mentre risulta percepito come sufficiente rispetto alla sua lunghezza.

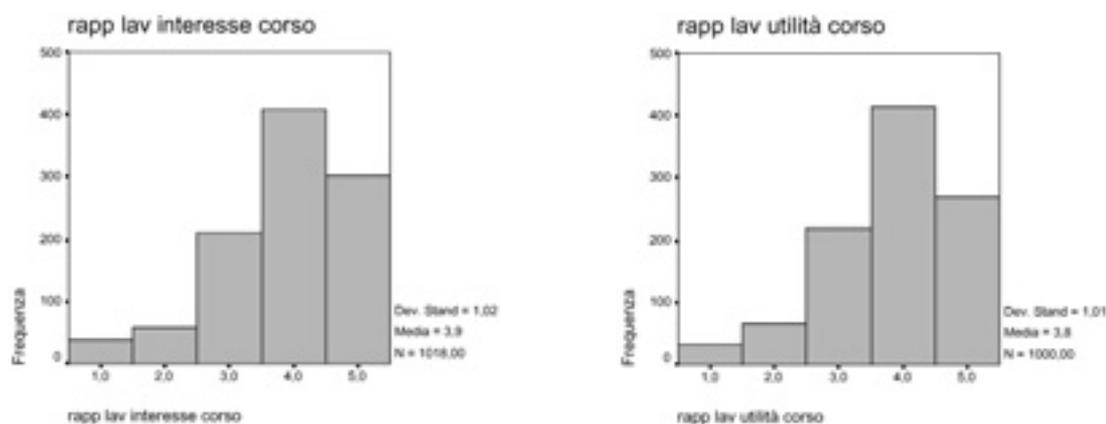
Tenendo conto delle differenze di genere, va sottolineato che sono soprattutto le ragazze che tendono a considerare questa parte come “abbastanza/molto facile”. Non emergono invece differenze significative rispetto al livello scolastico anche in relazione al fatto che l’argomento in esame raramente fa parte di programmi scolastici e dunque potrebbe rappresentare una novità per la maggior parte degli intervistati.

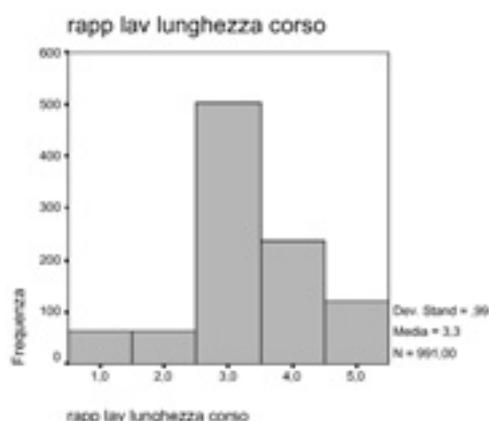
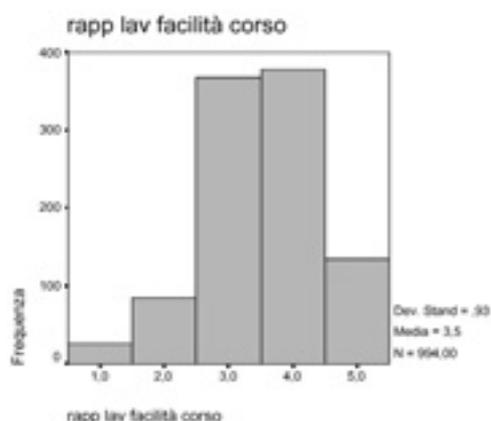
6.3 Rapporto di lavoro

Questa parte del corso riceve giudizi di interesse sostanzialmente alti.

Riepiloghi dei casi

	rapp lav interesse corso	rapp lav utilità corso	rapp lav facilità corso	rapp lav lunghezza corso
Media	3,86	3,82	3,51	3,29
Deviazione std.	1,02	1,01	,93	,99
N	1018	1000	994	991





Infatti, come si vede dal grafico si ha un consistente spostamento dei giudizi verso l'estremo "abbastanza/molto interessante". Questo andamento positivo si ritrova rispetto alla valutazione di utilità di quanto trattato sul rapporto di lavoro. Le valutazioni di facilità e lunghezza del corso risultano meno nette e assai articolate. La concentrazione maggiore si ha su un giudizio di sufficienza.

Assai significative le differenze emergenti in base al genere. Infatti, le ragazze giudicano questo argomento, in maniera assai più netta dei ragazzi, come assai interessante e utile. Sono soprattutto le ragazze che considerano poi questa parte come tendenzialmente molto facile e relativamente troppo breve segnalando quindi un'esigenza di svilupparla in maniera più approfondita.

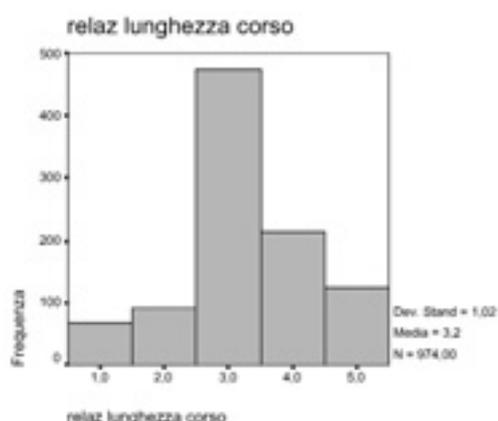
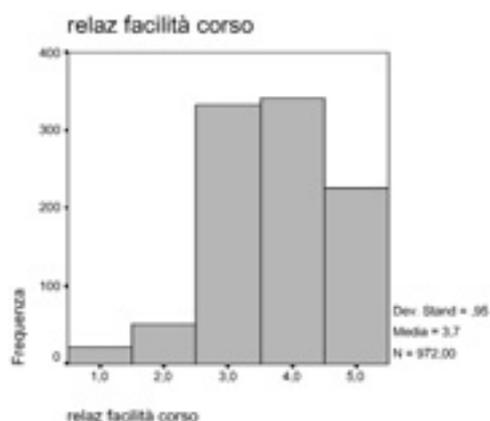
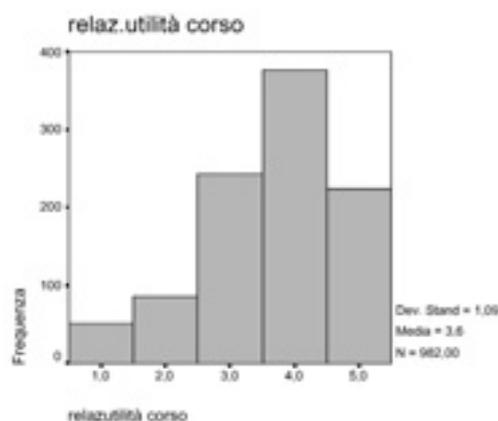
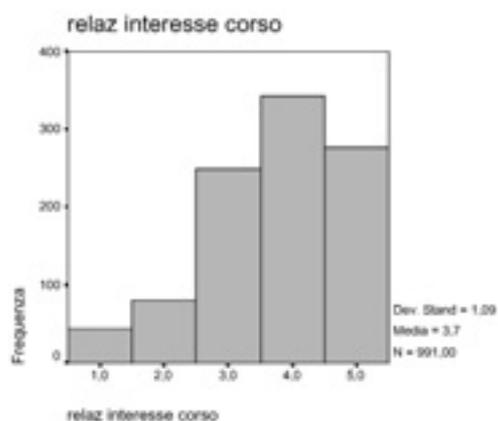
Per quanto riguarda l'influenza del livello di scolarizzazione si può notare che coloro che hanno un titolo di studio più elevato esprimono giudizi di maggiore interesse per questa parte del corso. Essi inoltre si esprimono in termini di maggiore utilità. Reputano, inoltre, come tendenzialmente troppo breve questa parte del corso differenziandosi così dagli altri apprendisti che hanno una formazione scolastica più ridotta, i quali, in sostanza, considerano questa parte come eccessivamente lunga.

6.4 UFC "Comportamenti relazionali"

Il giudizio medio su questa UFC risulta positivo, concentrandosi su valori che superano ampiamente la sufficienza.

Riepiloghi dei casi

	relaz interesse corso	relazutilità corso	relaz facilità corso	relaz lunghezza corso
Media	3,73	3,64	3,72	3,24
Deviazione std.	1,09	1,09	,95	1,02
N	991	982	972	974



Soprattutto il grafico mostra esplicitamente lo spostamento verso il lato positivo del calo di giudizio con quote consistenti di apprendisti che esprimono un giudizio della UFC come “abbastanza/molto interessante” e “abbastanza/molto utile”.

Per quanto riguarda il grado di facilità si può segnalare oltre al giudizio medio (“abbastanza facile”) la presenza consistente di apprendisti che reputano questa UFC come “molto facile”. Sulla lunghezza la maggior parte degli apprendisti si esprime in termini di sufficienza (media 3.2).

Vanno comunque considerate importanti differenze in base alla variabile genere. Infatti, sono le ragazze che si esprimono in modo significativamente più positivo rispetto ai ragazzi in relazione sia all’interesse sia all’utilità di questa UFC. Esse inoltre la considerano assai più facile rispetto ai ragazzi e tendenzialmente breve segnalando in questo modo un’esigenza di svilupparla ulteriormente.

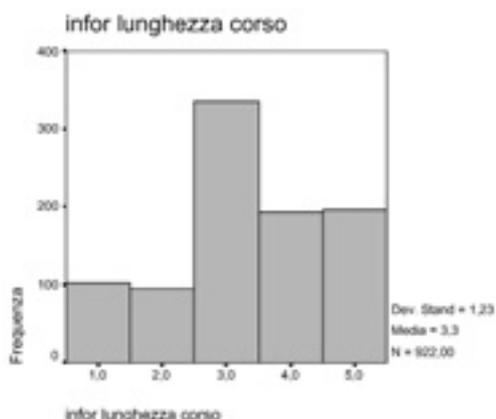
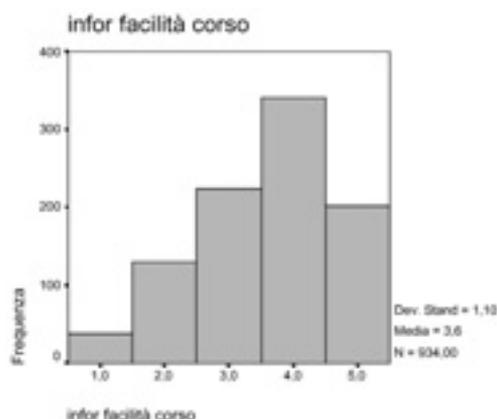
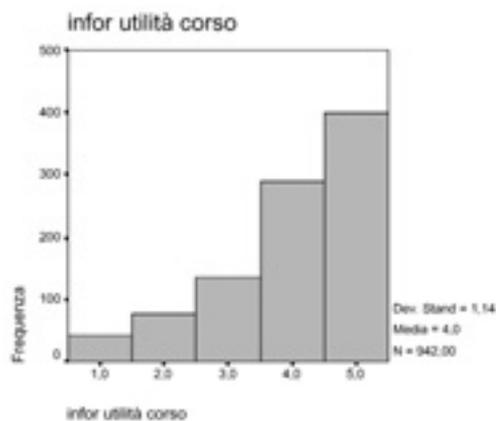
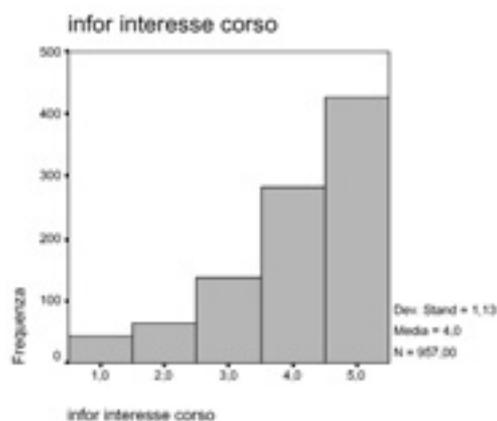
Considerando la relativa novità dei contenuti affrontati da questa UFC le piccole differenze riscontrate (chi ha un titolo di studio più elevato esprime un livello più elevato di apprezzamento) non sono statisticamente significative in relazione al titolo di studio posseduto.

6.5 Informatica

Come si poteva prevedere in base alle risposte precedenti relative agli interessi, la parte del percorso formativo dedicata all’informatica risulta particolarmente apprezzata dagli apprendisti.

Riepiloghi dei casi

	infor interesse corso	infor utilità corso	infor facilità corso	infor lunghezza corso
Media	4,03	3,98	3,57	3,31
Deviazione std.	1,13	1,14	1,10	1,23
N	957	942	934	922



Per quanto riguarda il giudizio di interesse si raggiungono i valori medi più alti rispetto a tutti gli argomenti del corso che abbiamo proposto di valutare. Lo stesso avviene rispetto al grado di utilità di questa parte del corso. Tuttavia, secondo il criterio del grado di facilità, questa tendenza positiva si abbassa, nel senso che quanto proposto risulta considerato abbastanza/molto facile. E ciò, naturalmente potrebbe anche sottolineare l'esigenza di un maggiore approfondimento rispetto ai livelli di soglia proposti.

Così pure, considerando il giudizio di lunghezza di questa parte corsuale, si nota, accanto a una concentrazione sul valore di sufficienza, una quota consistente di apprendisti che la giudica o troppo breve (facendo pensare a un'esigenza di approfondimento) o troppo lunga (probabilmente in relazione a conoscenze già note).

Non emergono differenze in questo tipo di valutazioni collegabili alle caratteristiche di genere. Mentre appare chiaro che il giudizio relativo al grado di facilità di questa parte del percorso formativo è influenzato dal livello scolastico. Infatti, sono soprattutto gli apprendisti con diploma di scuola media superiore quinquennale che giudicano "abbastanza/molto facile" questa parte dell'attività formativa differenziandosi dagli apprendisti poco scolarizzati che la considerano più difficile.

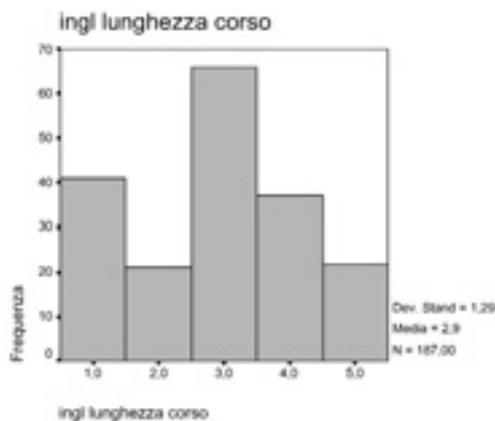
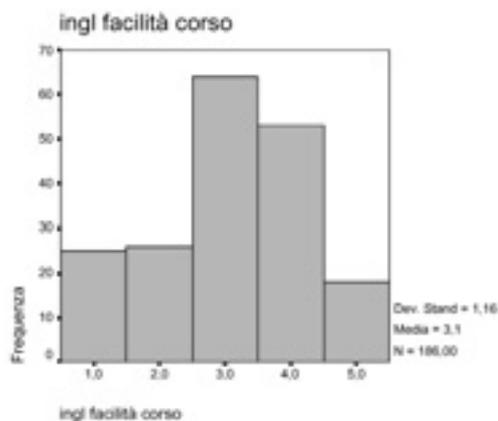
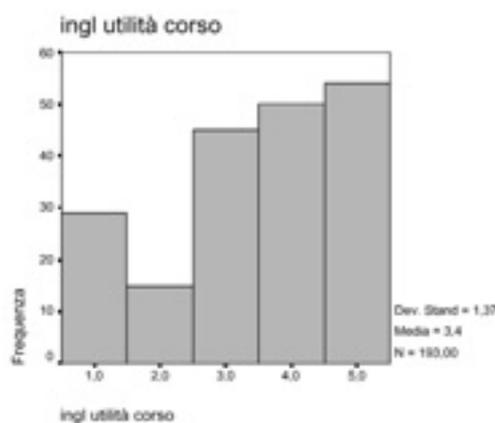
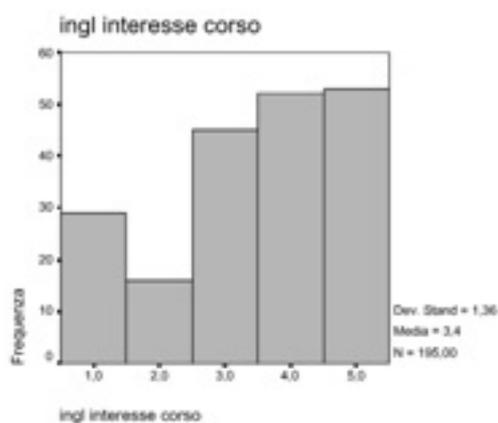
Anche in questo caso si può ritenere che il livello di scolarizzazione rappresenti un attributo importante per differenziare la progettazione e l'erogazione del servizio formativo al fine di renderlo più efficace per gli utilizzatori.

6.6 Inglese

I giudizi relativi alla lingua inglese rientrano su valori medi di sufficienza piena.

Riepiloghi dei casi

	ingl interesse corso	ingl utilità corso	ingl facilità corso	ingl lunghezza corso
Media	3,43	3,44	3,07	2,88
Deviazione std.	1,36	1,37	1,16	1,29
N	195	193	186	187



L'interesse, come in precedenza si era già rilevato, risulta orientato verso il lato positivo della scala di giudizio con un buon numero di apprendisti che, come risulta dal grafico, si collocano sul versante "abbastanza/molto interessante".

Il giudizio di utilità si trova ad avere un andamento simile anche se compaiono significative quote di apprendisti che, invece, si esprimono in termini di scarsa utilità. Dal punto di vista del grado di facilità di questa parte del percorso formativo dedicata all'inglese, il giudizio medio di sufficienza diviene più articolato. Infatti, osservando il grafico, si può evidenziare un nucleo abbastanza ampio di apprendisti che forniscono una valutazione di facilità crescente.

Anche per quanto riguarda la lunghezza di questa parte del corso risulta chiara la presenza di apprendisti che percepiscono in modo assai diversificato questo aspetto della formazione ricevuta. Si arriva con difficoltà vicino al valore medio di sufficienza e sono presenti apprendisti che danno un giudizio di eccessiva brevità e altri che propendono per una eccessiva lunghezza.

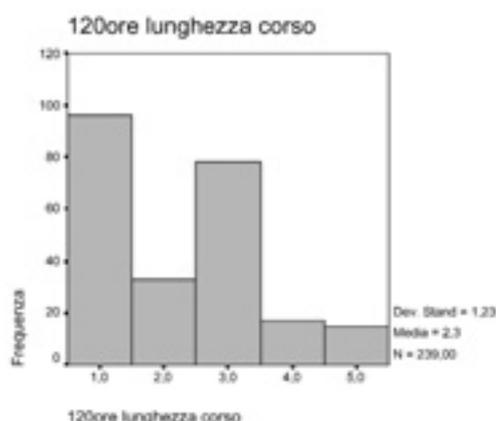
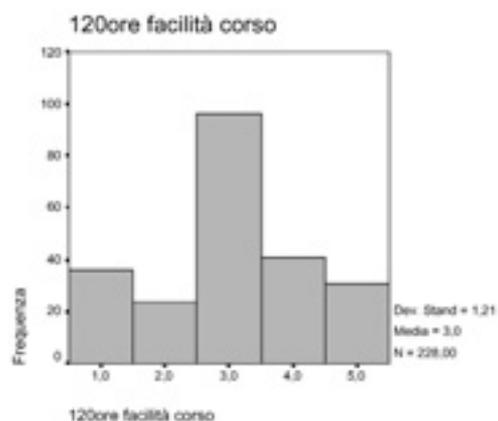
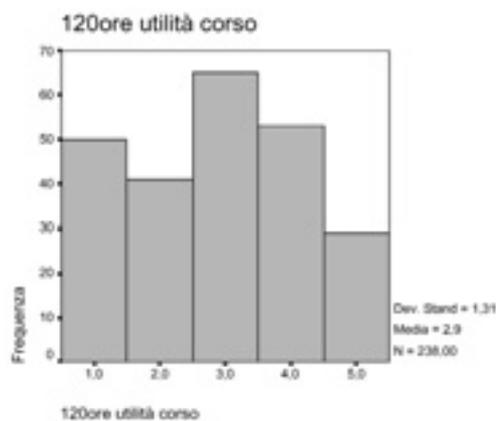
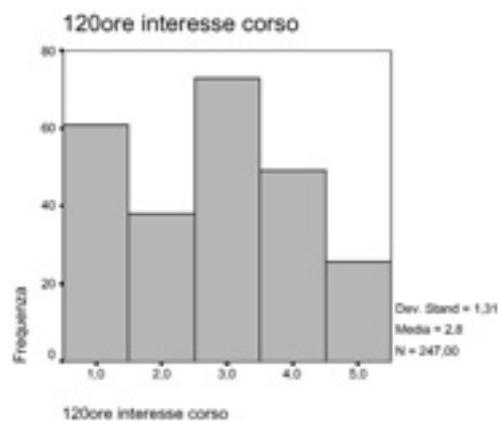
Su queste tendenze pesano soprattutto le caratteristiche legate al genere (che indirettamente sono collegate anche al livello scolastico poiché le ragazze hanno in generale titoli di studio più elevati). Sono le ragazze che esprimono un più netto interesse per questa parte del corso, la reputano più facile e tendenzialmente troppo breve.

6.7 Il giudizio sulle 120 ore aggiuntive

Per quanto si riferisce al giudizio globale sul corso prolungato di 120 ore per gli apprendisti non diplomati, privi di qualifica e minorenni che hanno il problema del completamento del nuovo obbligo formativo emergono le seguenti tendenze.

Riepiloghi dei casi

	120ore interesse corso	120ore utilità corso	120ore facilità corso	120ore lunghezza corso
Media	2,76	2,87	3,03	2,26
Deviazione std.	1,31	1,31	1,21	1,23
N	247	238	228	239



Il giudizio medio sul fatto che sia un proposta formativa interessante (le 120 ore in più) risulta poco al di sotto della punto di sufficienza. In sostanza, l'interesse per questo tipo di percorso delinea tre sottogruppi di soggetti: a) quelli che ne danno una valutazione di sufficiente interesse; b) quelli che la valutano come poco/per niente interessante; c) quelli che, in misura più ridotta, la considerano "abbastanza/molto interessante". Anche dal punto di vista dell'utilità e della facilità si hanno valori medi che si avvicinano alla sufficienza con un andamento delle distribuzioni assai simili al precedente tipo di giudizio. La valutazione della lunghezza del percorso appare più decisamente negativa con l'indicazione della lunghezza eccessiva che sottolinea la particolare criticità di questa opportunità formativa che dovrebbe garantire agli apprendisti di compensare le loro carenze scolastico-formative, ma che pare avere una modesta attrattiva.

Queste tendenze generali non risultano differenziarsi anche quando si considerano gli effetti di genere e del livello di scolarizzazione (per definizione basso).

7. I metodi didattici usati

L'ultima parte del questionario era dedicata ad esplorare il tipo di metodi didattici usati nei percorsi formativi degli apprendisti cercando di mettere in risalto quelli che gli apprendisti ritengono migliori per il loro apprendimento. Anche questa informazione appariva utile per suggerire proposte di miglioramento didattico o per rafforzare gli orientamenti metodologici ritenuti più congegnali per le attività formative degli apprendisti.

Sono stati identificati 8 esempi di metodi didattici e si è chiesto agli apprendisti di esplicitare se fossero stati usati nel corso delle loro attività formative.

Si tratta di metodi basati sull'ascolto (lezione tradizionale in cui parla solo il docente), metodi attivi (come lavoro e discussione di gruppo, lavoro su casi e situazioni concrete), metodi pratici (esercitazioni, esercitazioni di laboratorio o con il computer), metodi teledidattici (formazione a distanza), metodi dimostrativi (visione discussione di filmati).

parlava solo docente

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi metodo usato	412	35,4	35,4	35,4
non usato	752	64,6	64,6	100,0
Totale	1164	100,0	100,0	

lavoro e discussione in gruppo

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi metodo usato	777	66,8	66,8	66,8
non usato	387	33,2	33,2	100,0
Totale	1164	100,0	100,0	

esercitazioni pratiche

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi metodo usato	444	38,1	38,1	38,1
non usato	720	61,9	61,9	100,0
Totale	1164	100,0	100,0	

esercitazioni in laboratorio

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	115	9,9	9,9	9,9
	non usato	1049	90,1	90,1	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

esercitazioni con computer

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	824	70,8	70,8	70,8
	non usato	340	29,2	29,2	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

formazione a distanza

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	27	2,3	2,3	2,3
	non usato	1137	97,7	97,7	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

esempi, casi, situazioni concrete

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	568	48,8	48,8	48,8
	non usato	596	51,2	51,2	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

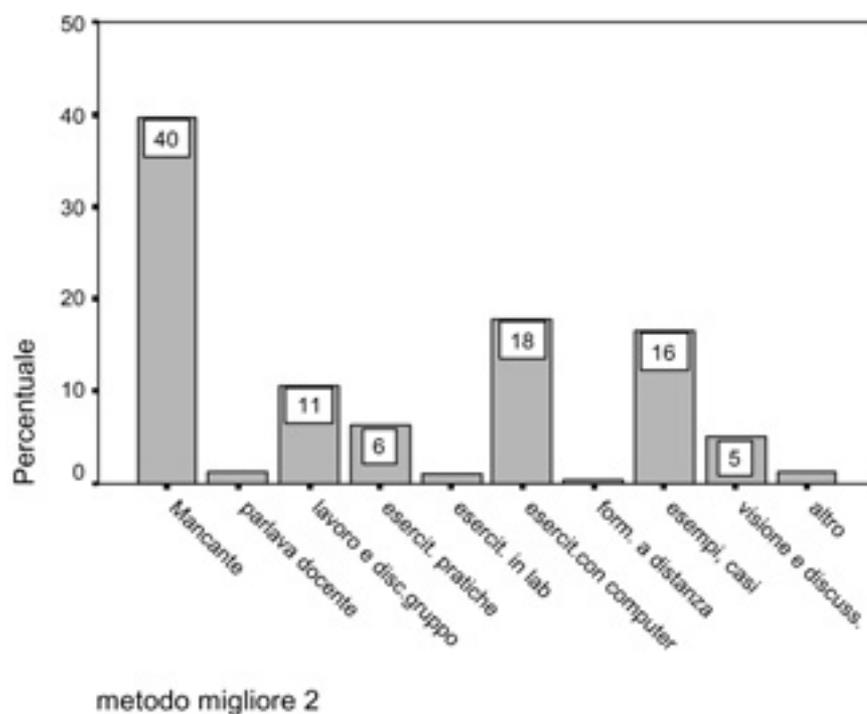
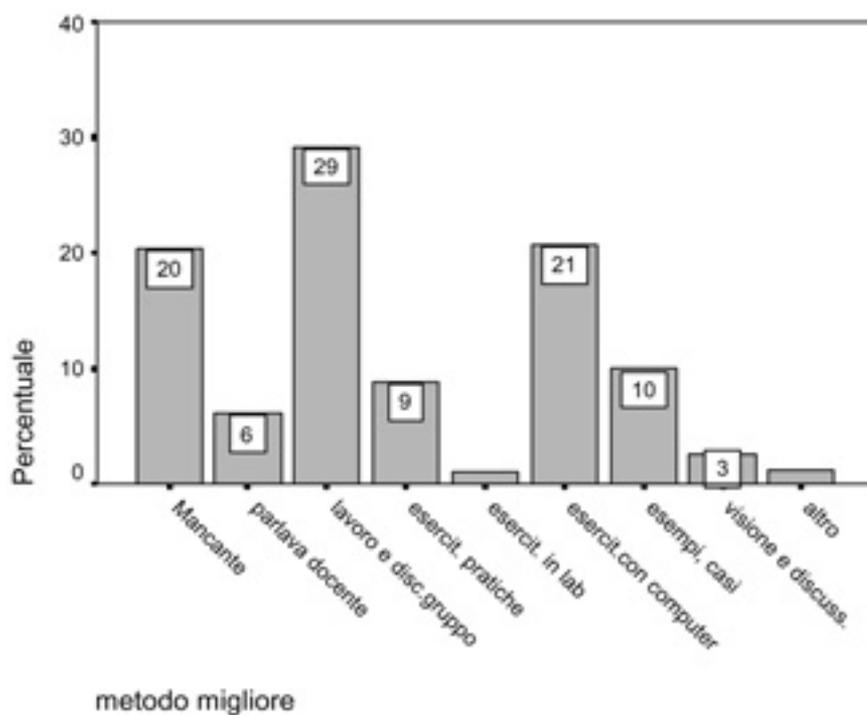
visione e discussione filmati

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	371	31,9	31,9	31,9
	non usato	793	68,1	68,1	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

Dai risultati emerge che un po' tutti i metodi proposti sono stati regolarmente usati, anche se con alcune tendenziali differenze. Ad esempio, l'utilizzo della lezione tradizionale con il docente che espone una serie di contenuti è utilizzata ancora nel 35% dei casi. Tendono ad essere comunque usati maggiormente i metodi attivi (il lavoro di gruppo arriva quasi al 67% e la discussione di casi e situazioni concrete è usata per il 49%). Sono usate spesso le esercitazioni con il computer (70%), crescono le esercitazioni pratiche (38%), ma non in laboratorio (solo il 10%). Scarsamente usata la formazione a distanza, mentre nel 32% dei casi si fa uso di dimostrazioni mediante filmati con discussione.

Dunque, la gamma dei metodi usati è abbastanza ampia e vale la pena considerare l'interesse o il grado di preferenza esplicitato dagli apprendisti come segnale di conferma per le scelte operative dei formatori.

Come risulta con chiarezza dai grafici gli apprendisti apprezzano in primo luogo i metodi attivi realizzati in gruppo (lavoro e discussione di gruppo), i metodi pratici che permettono di esercitare le abilità stimolate dal corso e l'analisi e discussione di situazioni concrete. Questa stessa tendenza si ritrova anche quando si considera la seconda scelta dei metodi preferiti.



Mentre le lezioni tradizionali, le esercitazioni con il computer e la visione di filmati vedono una preferenza soprattutto da parte dei ragazzi, gli altri metodi, soprattutto quelli attivi, sono apprezzati soprattutto dalle ragazze.

8. Sintesi conclusiva

1. Al termine della presentazione dei risultati principali può essere utile raccogliere in forma sintetica alcuni degli elementi di riflessione messi in risalto dalla ricerca. In primo luogo si deve ricordare che le considerazioni fatte si basano su un insieme di dati assai rilevante. Si tratta di quasi 1200 questionari che, pur non pretendendo di rappresentare l'intera popolazione di apprendisti presente nella Regione Emilia-Romagna (per gli anni 1999 e 2000 rispettivamente 58.509 e 64.108 unità), esprimono in maniera significativa l'andamento del V invio dell'offerta formativa per il 2002 stimabile intorno alle 6000 unità. Dunque con un numero di intervistati che raggiunge circa il 20% degli apprendisti nel periodo considerato si può essere in grado di fornire una descrizione abbastanza significativa della loro condizione occupazionale e della loro esperienza formativa.

2. Ci si era proposti di rispondere ad alcune domande-obiettivo tese a delineare il profilo degli apprendisti in formazione, alcuni aspetti della loro situazione lavorativa, con particolare riguardo alle esigenze di sviluppo delle conoscenze e abilità una valutazione dei corsi seguiti con particolare riguardo alle UFC "Organizzazione ed economia" e "Comportamenti relazionali". La buona rispondenza dei questionari alle esigenze degli intervistati hanno permesso di ottenere un insieme di dati adeguati sul piano qualitativo e assai utili per fornire indicazioni e suggerimenti per la riflessione sulla sperimentazione in atto.

3. Chi sono gli apprendisti considerati? Vale la pena di ricordare che si tratta di ragazzi e ragazze (con una notevole presenza appunto di ragazze, che rappresentano circa la metà dei nostri intervistati), che tendono a distribuirsi in settori lavorativi che abbiamo definito a predominanza maschile o femminile. Tendenzialmente, all'interno dell'insieme degli intervistati si individuano tre grandi gruppi: a) i giovani tra 15 e 19 anni; b) un nucleo forte compreso tra 20 e 22 anni; e c) un terzo nucleo di più adulti tra 22 e 25 anni. Rispetto a quanto conosciuto sull'apprendistato va ricordata questa particolare crescita di apprendisti in età medio-alta. Il dato che ci pare caratterizzare l'insieme degli intervistati riguarda il livello scolastico. Contrariamente alle attese ci si trova di fronte a soggetti con livelli di scolarizzazione medio-alta. Solo il 38% si trova con titoli di studio che arrivano alla terza media inferiore. Mentre la maggioranza possiede titoli di scuola media superiore (triennali e quinquennali). Da notare poi la particolare diffusione di qualifiche di formazione professionale o di certificati di competenza. L'analisi del livello di scolarizzazione giustifica probabilmente le tendenze riscontrate sia rispetto alla diffusione di interessi culturali e professionali sia rispetto al ridotto interesse per le attività tradizionalmente impostate per soggetti a bassa scolarità come l'obbligo formativo. In sostanza, considerando come nel nostro caso apprendisti in formazione si esplicita la presenza di soggetti già scolarizzati che danno un giudizio positivo sulle loro esperienze scolastiche e che dunque richiedono alla formazione attuale risposte mirate sul piano della formazione professionale di tipo trasversale o di base e rispetto alla formazione tecnico-professionale. Da questo punto di vista abbiamo potuto far emergere l'interesse (e il bisogno formativo) per l'informatica e le lingue e la richiesta di sviluppare una maggiore esperienza pratica nelle mansioni assegnate, di poter acquisire conoscenze tecniche e di poter sviluppare competenze comunicative.

4. Quale valutazione viene data sul percorso formativo? Intanto si può dire che esiste un buon impegno rispetto ai corsi, seppure con qualche incertezza sul piano della frequenza regolare. Tuttavia dalle valutazioni generali emerge un giudizio positivo, anche se di grado modesto. Soprattutto si notano gli effetti legati al livello di scolarizzazione: gli apprendisti più scolarizzati probabilmente richiedono un maggiore livello di approfondimento, limitato di fatto dalla compresenza di persone assai diverse quanto a capacità e conoscenze. L'eterogeneità delle classi connessa ad esigenze organizzative spesso può determinare percezione di eccessiva facilità o eccessiva brevità delle tematiche affrontate, seppure ritenute interessanti. In que-

sta generale atmosfera di adeguatezza delle azioni formative non vanno però sottaciute le frequenti variazioni del giudizio medio derivanti dalle differenze di età o di livello formativo degli apprendisti.

5. Per quanto riguarda l'uso delle UFC si ha l'impressione che i dati emersi ne sottolineino soprattutto aspetti positivi sul piano dell'interesse e della percezione di utilità da parte degli apprendisti. Si evidenziano però dei limiti dal punto di vista della gestione didattica. Infatti, in generale, si ha una grande variabilità nel giudizio degli apprendisti rispetto alla percezione della lunghezza della UFC o al suo grado di facilità/difficoltà, aspetti, appunto che riguardano il modo con cui viene svolta la formazione mediante UFC. Ancora una volta questo modello formativo standardizzato, dovrebbe poter rispondere alle differenti richieste degli utenti. Ma proprio su questo punto sembrano esserci incertezze sul piano operativo. È il modello che non risulta particolarmente efficace o il modo con cui viene attuato? Dai dati sembra emergere la percezione di uno strumento troppo omogeneo, usato sempre allo stesso modo, non sempre adattato, contestualizzato alle diversificate esigenze degli utenti finali; essi pertanto notano una distanza (troppo breve-troppo lungo; troppo facile-troppo difficile) eccessiva dalle proprie necessità di conoscenza e apprendimento.

6. Questo andamento sembra accomunare le due valutazioni fornite dagli apprendisti sulle UFC "Organizzazione ed economia" e "Comportamenti relazionali" pertanto varrebbe la pena, in altra sede:

a) approfondire e verificare le effettive modalità di utilizzo dello standard UFC;

b) valutare la durata, il grado di complessità (o i livelli di competenza ai quali si tende) e i metodi adottati per erogare il servizio formativo secondo il modello delle UFC. È probabile che un certo automatismo di applicazione delle UFC considerate possa aver ridotto il ruolo decisivo del formatore (e del tutor) nell'adattamento e riprogettazione dell'azione formativa in rapporto agli utenti e ai contesti lavorativi dai quali provengono.

9. Appendice statistica

9.1 Questionario

DISTRIBUZIONE QUESTIONARI PER ENTE

Ente Bilaterale

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	EBER	215	18,5	18,5	18,5
	EBTER	193	16,6	16,6	35,1
	EBURT	192	16,5	16,5	51,5
	ERFEA	197	16,9	16,9	68,5
	FORMER	192	16,5	16,5	85,0
	ORIONE	175	15,0	15,0	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

DURATA FORMAZIONE IN ORE DICHIARATA DALL'APPRENDISTA

Durata formazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	18	1	,1	,1	,1
	30	3	,3	,3	,4
	40	28	2,4	2,5	2,9
	48	1	,1	,1	3,0
	50	1	,1	,1	3,0
	54	4	,3	,4	3,4
	60	1	,1	,1	3,5
	64	5	,4	,4	3,9
	80	140	12,0	12,6	16,5
	84	3	,3	,3	16,8
	88	1	,1	,1	16,9
	96	1	,1	,1	17,0
	100	34	2,9	3,0	20,0
	110	1	,1	,1	20,1
	120	613	52,7	55,0	75,1
	140	2	,2	,2	75,2
	150	1	,1	,1	75,3
	160	199	17,1	17,8	93,2
	180	8	,7	,7	93,9
	200	1	,1	,1	94,0
	240	52	4,5	4,7	98,7
	280	15	1,3	1,3	100,0
	Totale	1115	95,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	49	4,2		
Totale		1164	100,0		

Settore azienda

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata	
Validi	Abb-tessili-confezioni-c alzature	83	7,1	7,2	7,2	
	ceramiche-abrasivi	13	1,1	1,1	8,4	
	alimentari-bevande	56	4,8	4,9	13,3	
	turismo-agenzie-servizi	24	2,1	2,1	15,4	
	chimica-gomma-mat.pl astiche	39	3,4	3,4	18,8	
	acconciature	68	5,8	5,9	24,7	
	commercio-pubblici esercizi	197	16,9	17,2	41,9	
	edilizia-laterizi-lapidei	57	4,9	5,0	46,9	
	carta-grafica-editoriale	41	3,5	3,6	50,4	
	metalmecanica prod.e servizi	458	39,3	40,0	90,4	
	terziario-servizi	81	7,0	7,1	97,5	
	legno-arredamento	29	2,5	2,5	100,0	
	Totale	1146	98,5	100,0		
	Mancanti	Mancante di sistema	18	1,5		
	Totale		1164	100,0		

3. Chi è l'apprendista - Elementi per un profilo

1. SESSO

sezzo

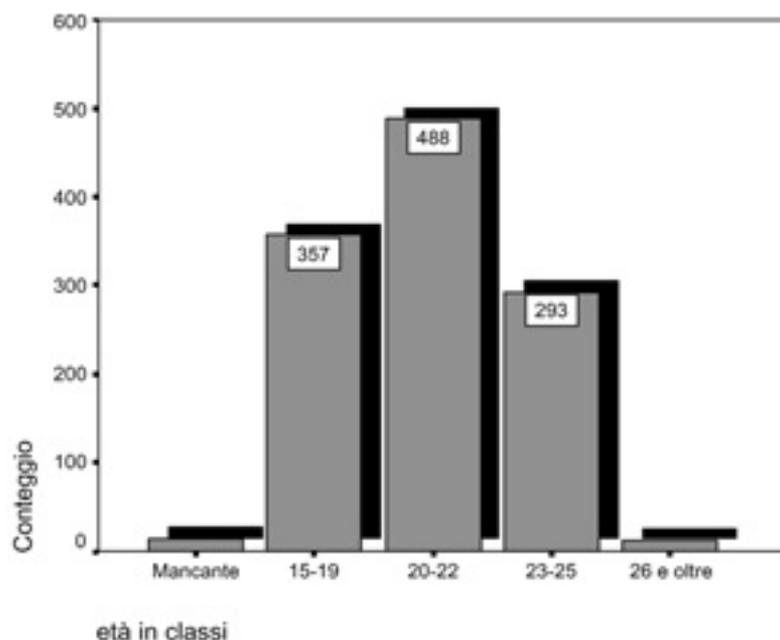
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	mascho	632	54,3	54,5	54,5
	femmina	527	45,3	45,5	100,0
	Totale	1159	99,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	5	,4		
Totale		1164	100,0		

2. ETÀ

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
età	1150	15	29	20,74	2,44
Validi (listwise)	1150				

età in classi

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	15-19	357	30,7	31,0	31,0
	20-22	488	41,9	42,4	73,5
	23-25	293	25,2	25,5	99,0
	26 e oltre	12	1,0	1,0	100,0
	Totale	1150	98,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	14	1,2		
Totale		1164	100,0		

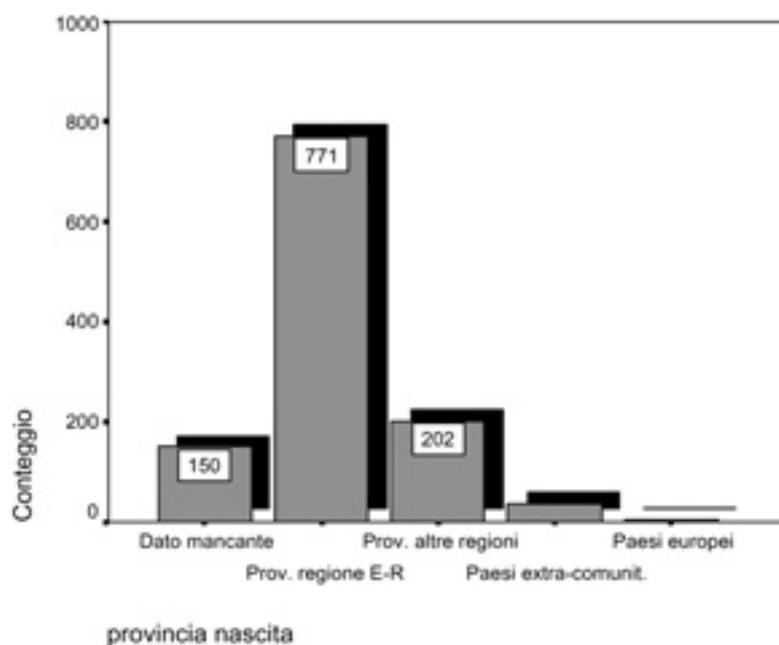


3.3 Provenienza geografica

3. LUOGO DI NASCITA

provincia nascita

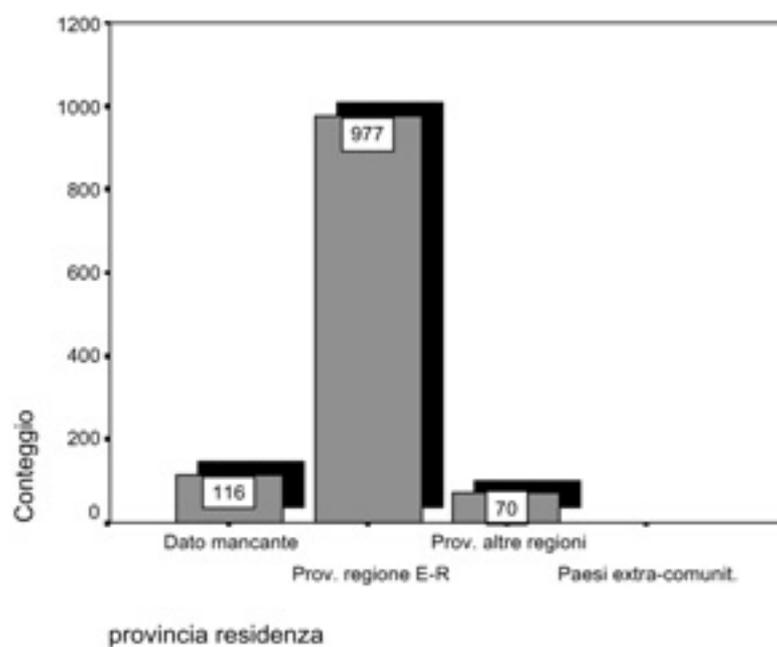
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Dato mancante	150	12,9	12,9	12,9
	Province regione E-R	771	66,2	66,2	79,1
	Province altre regioni	202	17,4	17,4	96,5
	Paesi extra-comunitari	36	3,1	3,1	99,6
	Paesi europei	5	,4	,4	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	



4. LUOGO DI RESIDENZA

provincia residenza

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Dato mancante	116	10,0	10,0	10,0
	Province regione E-R	977	83,9	83,9	93,9
	Province altre regioni	70	6,0	6,0	99,9
	Paesi extra-comunitari	1	,1	,1	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	



3.4 Provenienza socio culturale

6. TITOLO DI STUDIO DEL PADRE

titolo studio padre

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	scuola media inferiore	497	42,7	58,8	58,8
	superiore (3 anni)	118	10,1	14,0	72,8
	superiore (5 anni)	133	11,4	15,7	88,5
	diploma universitario	35	3,0	4,1	92,7
	elementare	62	5,3	7,3	100,0
	Totale	845	72,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	319	27,4		
Totale		1164	100,0		

7. TITOLO DI STUDIO DELLA MADRE

titolo studio madre

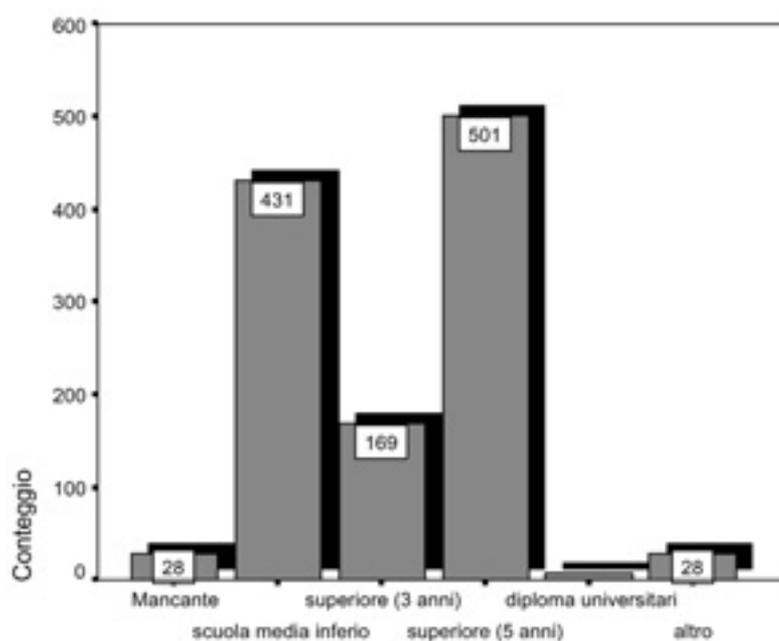
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	scuola media inferiore	463	39,8	56,0	56,0
	superiore (3 anni)	109	9,4	13,2	69,2
	superiore (5 anni)	173	14,9	20,9	90,1
	diploma universitario	27	2,3	3,3	93,3
	elementare	55	4,7	6,7	100,0
Totale		827	71,0	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	337	29,0		
Totale		1164	100,0		

3.5 Livello scolastico e di formazione professionale

10. TITOLO DI STUDIO APPRENDISTA

titolo studio apprendista

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	scuola media inferiore	431	37,0	37,9	37,9
	superiore (3 anni)	169	14,5	14,9	52,8
	superiore (5 anni)	501	43,0	44,1	96,9
	diploma universitario	7	,6	,6	97,5
	altro	28	2,4	2,5	100,0
Totale		1136	97,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	28	2,4		
Totale		1164	100,0		



11. ANNI FREQUENTATI DI MEDIA SUPERIORE

anno media superiore

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	I anno	145	12,5	28,4	28,4
	II anno	111	9,5	21,7	50,1
	III anno	86	7,4	16,8	66,9
	IV anno	64	5,5	12,5	79,5
	nessun anno	105	9,0	20,5	100,0
	Totale	511	43,9	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	653	56,1		
Totale		1164	100,0		

12. CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

corsi di formazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	con attestato di qualifica	290	24,9	72,0	72,0
	con certificato di competenze	32	2,7	7,9	79,9
	corso non terminato	45	3,9	11,2	91,1
	apprendistato non terminato	36	3,1	8,9	100,0
	Totale	403	34,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	761	65,4		
Totale		1164	100,0		

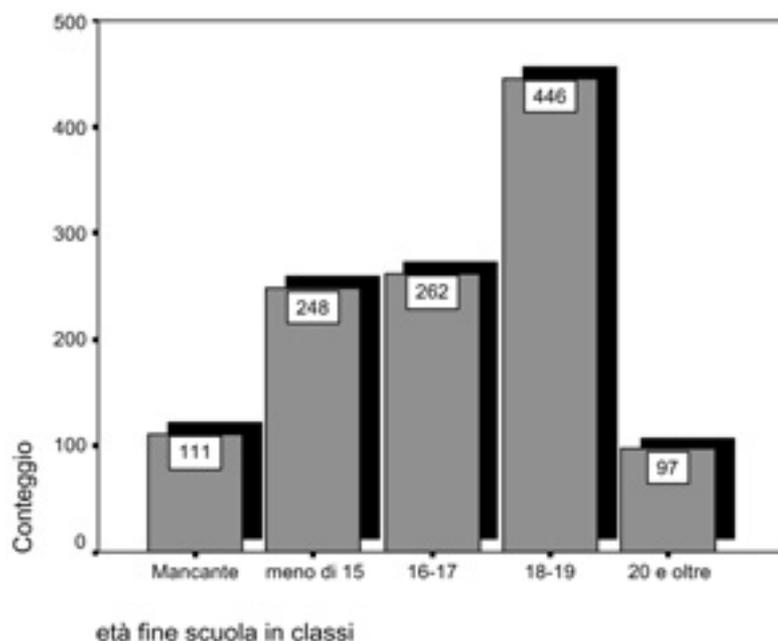
13. ETÀ IN CUI HA SMESSO DI ANDARE A SCUOLA

Età fine scuola

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
età fine scuola	1053	7	22	17,22	1,99
Validi (listwise)	1053				

età fine scuola in classi

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	meno di 15	248	21,3	23,6	23,6
	16-17	262	22,5	24,9	48,4
	18-19	446	38,3	42,4	90,8
	20 e oltre	97	8,3	9,2	100,0
	Totale	1053	90,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	111	9,5		
Totale		1164	100,0		



3.6 Giudizi sull'esperienza scolastica

14. PENSI DI RIPRENDERE GLI STUDI?

Ripresa studi

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Si	151	13,0	14,2	14,2
	No	914	78,5	85,8	100,0
	Totale	1065	91,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	99	8,5		
Totale		1164	100,0		

15. IN GENERALE, CHE GIUDIZIO DAI DELLA TUA ESPERIENZA SCOLASTICA PASSATA?

scuola positiva

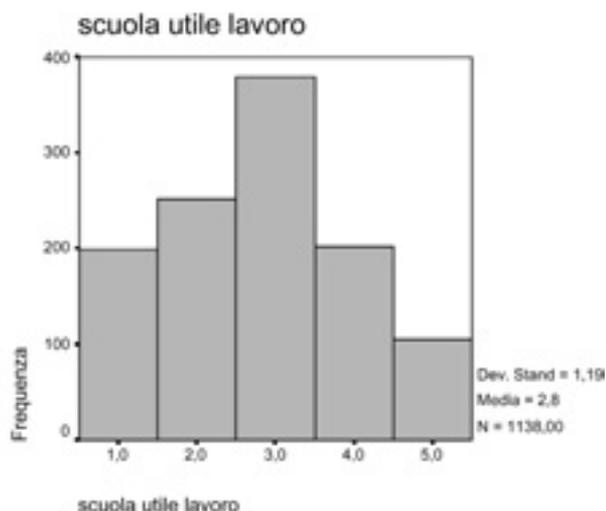
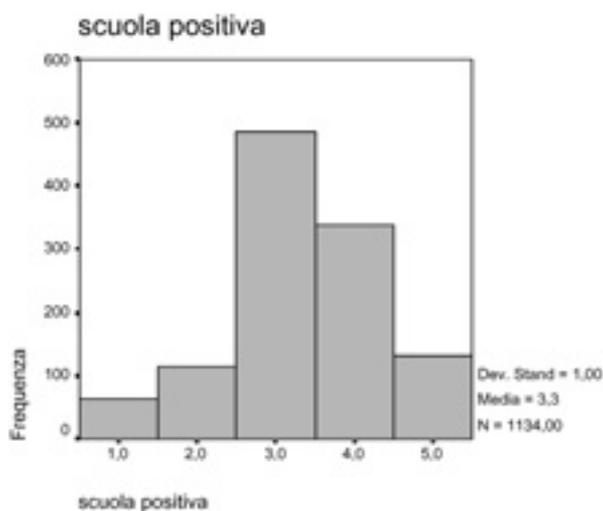
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto negativa	64	5,5	5,6	5,6
	2	114	9,8	10,1	15,7
	3	486	41,8	42,9	58,6
	4	338	29,0	29,8	88,4
	molto positiva	132	11,3	11,6	100,0
Totale		1134	97,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	30	2,6		
Totale		1164	100,0		

Media = 3,3 D.S. 1,00

scuola utile lavoro

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	del tutto inutile per il lavoro	199	17,1	17,5	17,5
	2	252	21,6	22,1	39,6
	3	380	32,6	33,4	73,0
	4	201	17,3	17,7	90,7
	molto utile per il lavoro	106	9,1	9,3	100,0
	Totale	1138	97,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	26	2,2		
Totale		1164	100,0		

Media = 2,8 D.S. 1,19



4. Condizione attuale di apprendista

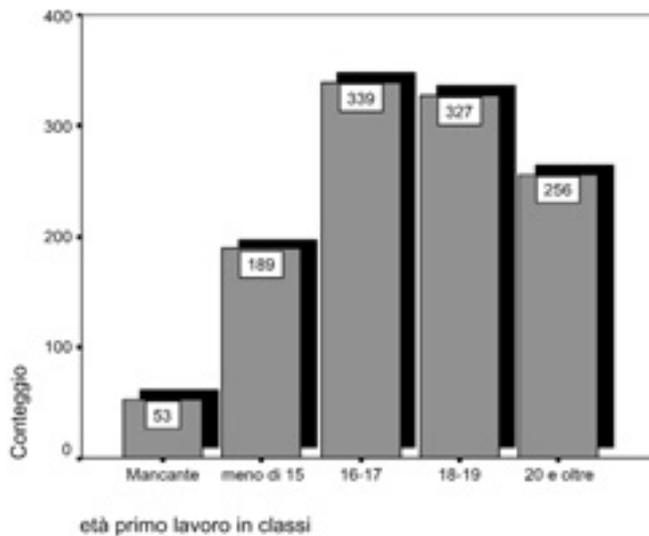
16. QUANTI ANNI AVEVI QUANDO HAI INIZIATO UN LAVORO VERO E PROPRIO, FORMALMENTE RICONOSCIUTO?

Età primo lavoro

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
età primo lavoro	1111	9	26	17,75	2,24
Validi (listwise)	1111				

età primo lavoro in classi

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	meno di 15	189	16,2	17,0	17,0
	16-17	339	29,1	30,5	47,5
	18-19	327	28,1	29,4	77,0
	20 e oltre	256	22,0	23,0	100,0
	Totale	1111	95,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	53	4,6		
Totale		1164	100,0		

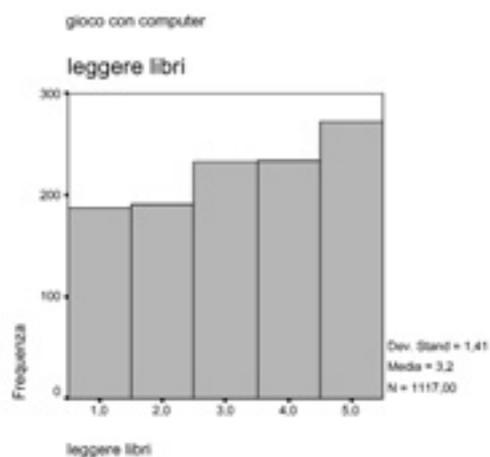
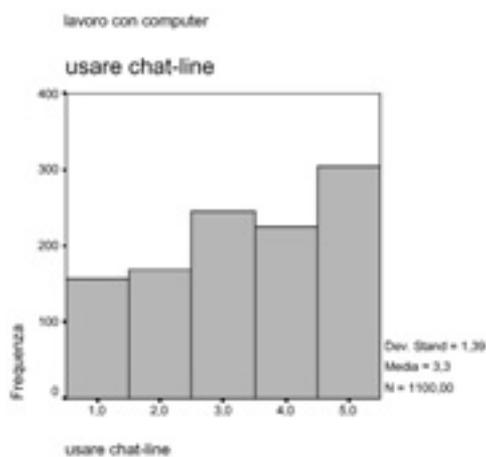
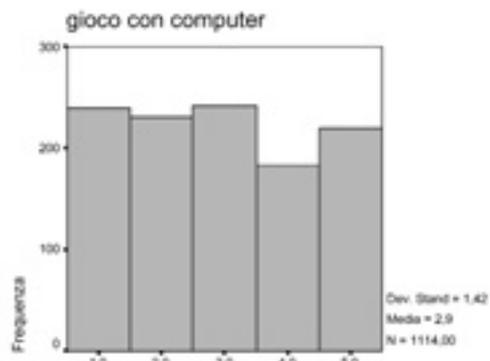
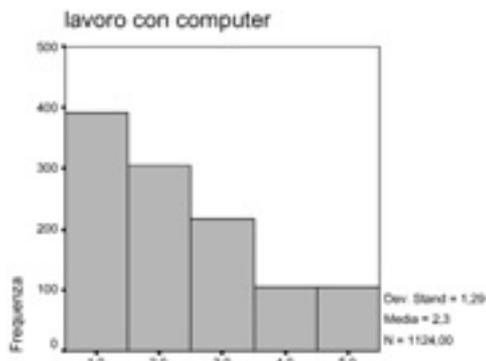


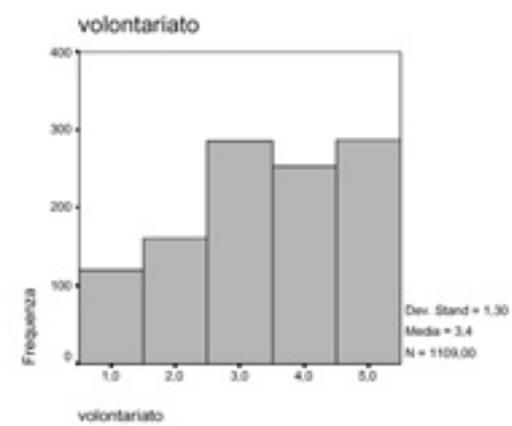
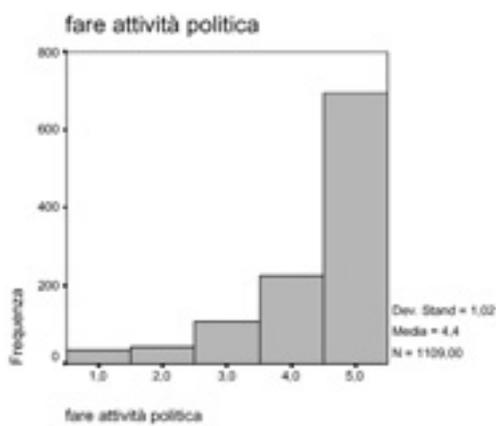
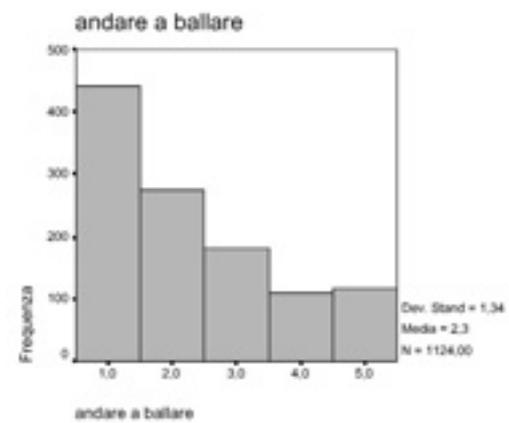
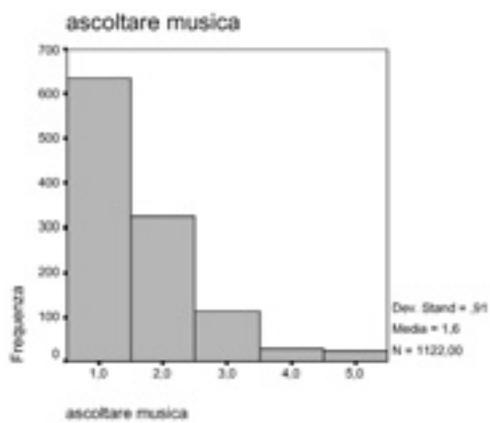
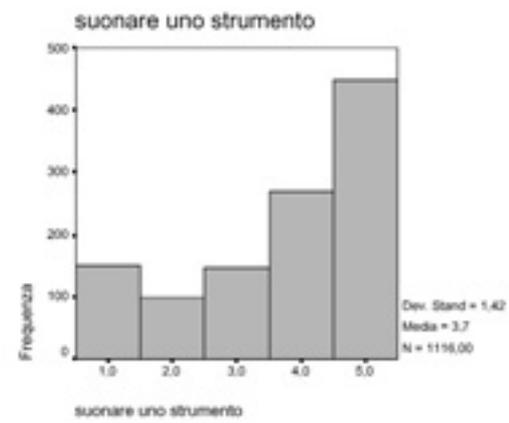
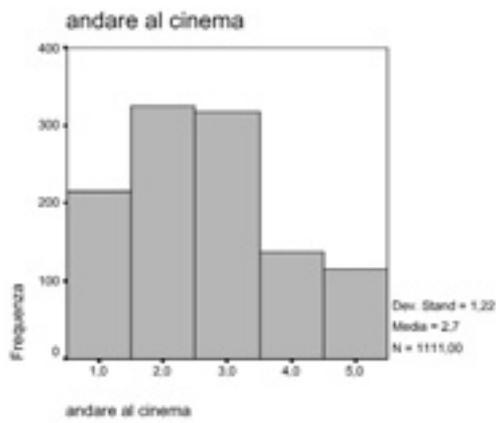
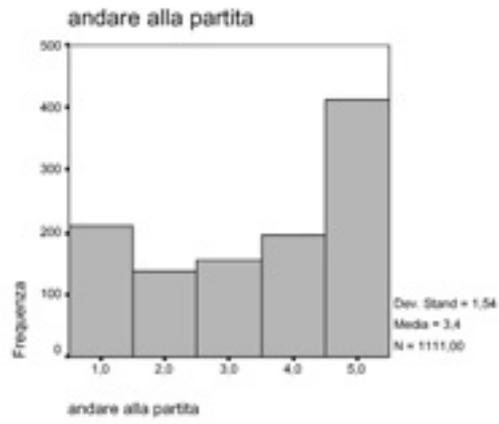
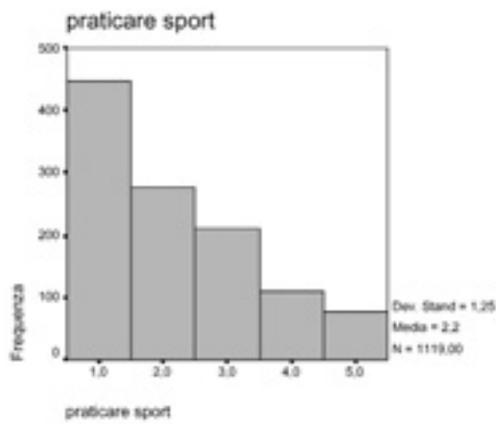
3.7 Interessi

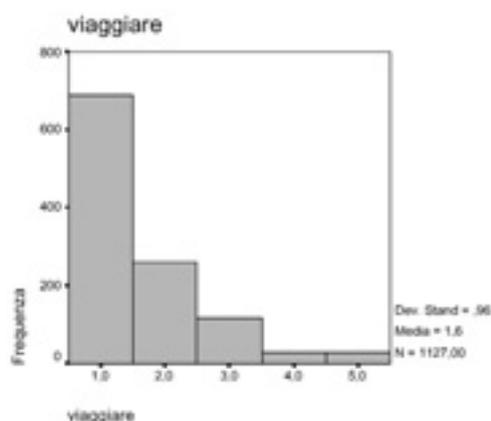
17. TRA QUESTE ATTIVITÀ A QUALI SEI MOLTO INTERESSATO O POCO INTERESSATO
 NOTA BENE: SCALA INVERTITA: 1=MOLTO INTERESSATO 5=POCO INTERESSATO

Riepiloghi dei casi

	lavoro con computer	gioco con computer	usare chat-line	leggere libri	praticare sport	andare alla partita	andare al cinema	suonare uno strumento	ascoltare musica	andare a ballare	fare attività politica	volontariato	viaggiare
Media	2,31	2,92	3,32	3,19	2,19	3,42	2,65	3,69	1,65	2,28	4,36	3,38	1,63
Deviazione std.	1,29	1,42	1,39	1,41	1,25	1,54	1,22	1,42	,91	1,34	1,02	1,30	,96
N	1124	1114	1100	1117	1119	1111	1111	1116	1122	1124	1109	1109	1127







4.2 Permanenza nell'apprendistato

18. DA QUANTO TEMPO SEI APPRENDISTA NELL'AZIENDA IN CUI LAVORI ATTUALMENTE?

Durata apprendistato

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
da quanti mesi sei apprendista	1134	2	72	12,32	4,53
Validi (listwise)	1134				

4.3 Dimensione aziendale

19. CONOSCI APPROSSIMATIVAMENTE IL NUMERO DI ADDETTI DELL'AZIENDA DOVE LAVORI?

conoscenza numero dipendenti

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	1087	93,4	95,5	95,5
	no	51	4,4	4,5	100,0
	Totale	1138	97,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	26	2,2		
Totale		1164	100,0		

20. NUMERO APPROSSIMATIVO DIPENDENTI AZIENDA

numero dipendenti azienda

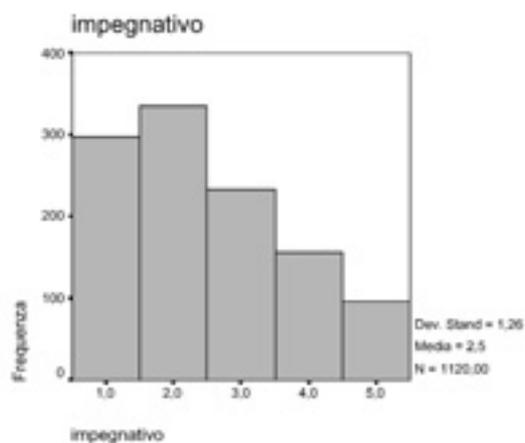
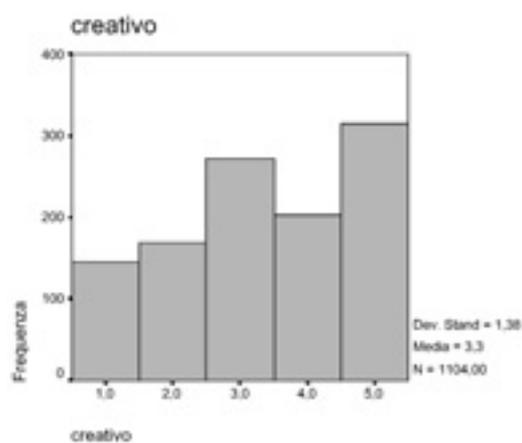
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	0-5	351	30,2	32,1	32,1
	6-10	228	19,6	20,9	53,0
	11-15	141	12,1	12,9	65,9
	16-20	90	7,7	8,2	74,1
	21-25	85	7,3	7,8	81,9
	26-50	108	9,3	9,9	91,8
	51-100	57	4,9	5,2	97,0
	oltre 100	33	2,8	3,0	100,0
Totale		1093	93,9	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	71	6,1		
Totale		1164	100,0		

4.4 Come viene descritto il lavoro svolto

21. COME DESCRIVERESTI IL LAVORO CHE FAI?

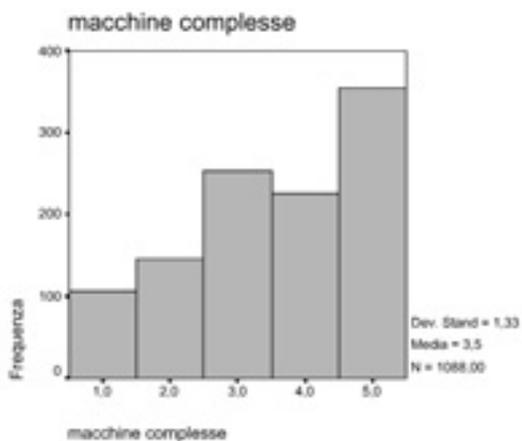
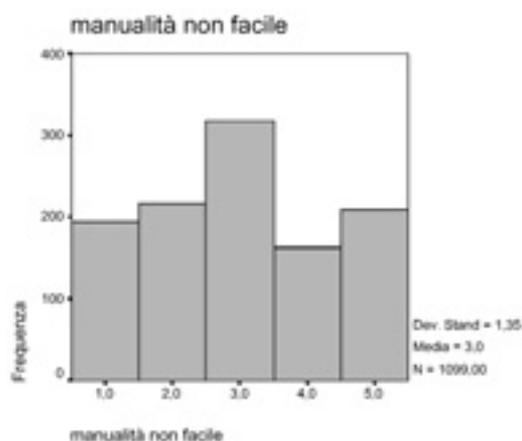
Riepiloghi dei casi

	creativo	impegnativo	manualità non facile	macchine complesse	rapporti con colleghi	rapporti con superiori	raggiungibilità luogo di lavoro	isolamento
Media	3,34	2,48	2,98	3,53	1,84	2,02	4,15	2,17
Deviazione std	1,38	1,26	1,35	1,33	1,15	1,20	1,21	1,15
N	1104	1120	1099	1088	1121	1118	1110	1109



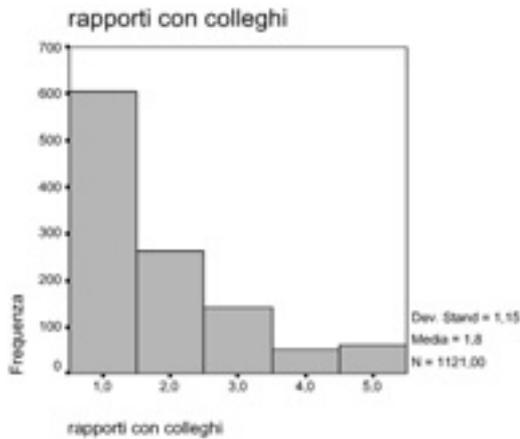
creativo 1-poco / 5 molto

impegnativo 1-imp. / 5-senza problemi

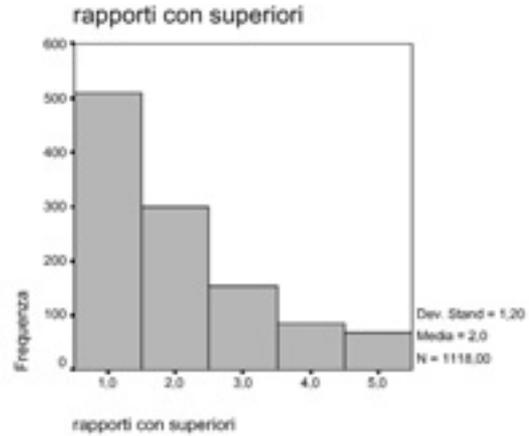


manualità 1-la richiede / 5 non la richiede

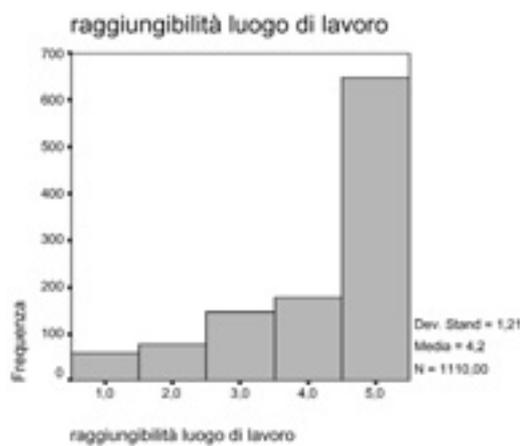
macchine compl. 1-le usa / 5-non le usa



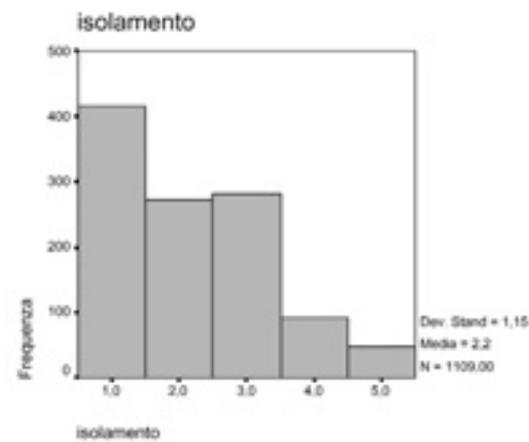
rapp. colleghi 1-buoni / 5-non buoni



rapp. superiori 1-buoni / 5-non buoni



raggiungibilità lav. 1-difficile / 5-facile



isolamento 1-molte relaz. / 5-lav. isolato

4.5 "Mettersi in proprio"

22. IN PROSPETTIVA PENSI DI METTERTI IN PROPRIO?

penSI di mettersi in proprio?

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	489	42,0	43,6	43,6
	no	633	54,4	56,4	100,0
	Totale	1122	96,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	42	3,6		
Totale		1164	100,0		

23. PER FARE UN LAVORO CHE TI PIACE SARESTI DISPOSTO/A A LAVORARE FUORI D'ITALIA?

Disponibilità lavoro fuori Italia

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	615	52,8	53,7	53,7
	no	530	45,5	46,3	100,0
	Totale	1145	98,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	19	1,6		
Totale		1164	100,0		

4.6 Autovalutazione di alcune abilità, esigenze di approfondimento e conoscenze per il lavoro

24. SAI UTILIZZARE IL COMPUTER?

Capacità d'uso del computer

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si e sono appassionato	160	13,7	13,9	13,9
	si, abbastanza	438	37,6	38,0	51,8
	si, ma poco	430	36,9	37,3	89,1
	no	126	10,8	10,9	100,0
	Totale	1154	99,1	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	10	,9		
Totale		1164	100,0		

25. A CASA POSSIEDI IL COMPUTER?

Possesso del computer a casa

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	590	50,7	51,2	51,2
	no	563	48,4	48,8	100,0
	Totale	1153	99,1	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	11	,9		
Totale		1164	100,0		

26. SARESTI INTERESSATO/A A FARE CORSI PER IMPARARE BENE AD USARE IL COMPUTER?

interesse per corsi computer

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	808	69,4	70,4	70,4
	no	339	29,1	29,6	100,0
	Totale	1147	98,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	17	1,5		
Totale		1164	100,0		

27. SAI PARLARE UNA O PIÙ LINGUE STRANIERE?

Conoscenza lingue straniere

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	più di due	60	5,2	5,2	5,2
	due	231	19,8	20,1	25,3
	una	442	38,0	38,4	63,6
	no	419	36,0	36,4	100,0
	Totale	1152	99,0	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	12	1,0		
Totale		1164	100,0		

28. SARESTI INTERESSATO/A A FARE CORSI PER IMPARARE UNA LINGUA STRANIERA?

interesse per corsi lingue

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	725	62,3	63,1	63,1
	no	424	36,4	36,9	100,0
	Totale	1149	98,7	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	15	1,3		
Totale		1164	100,0		

PER QUALE LINGUA STRANIERA?

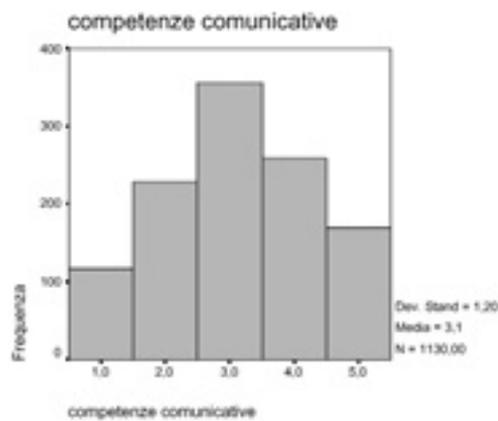
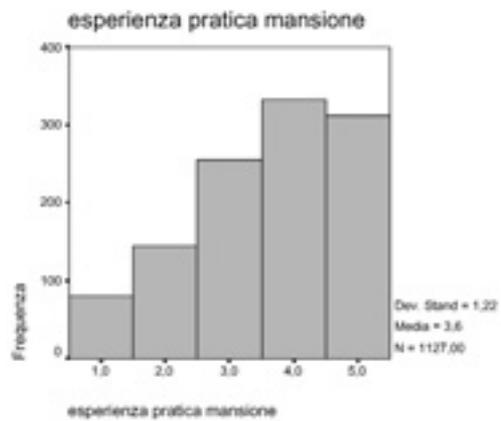
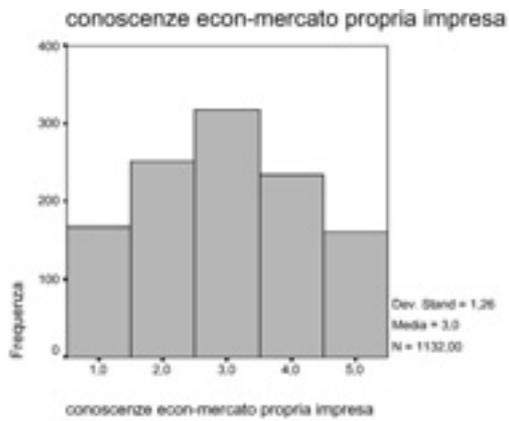
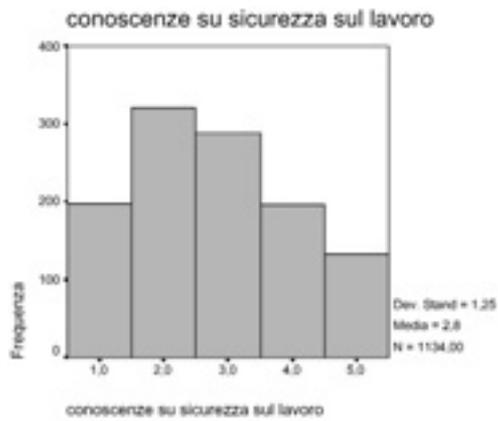
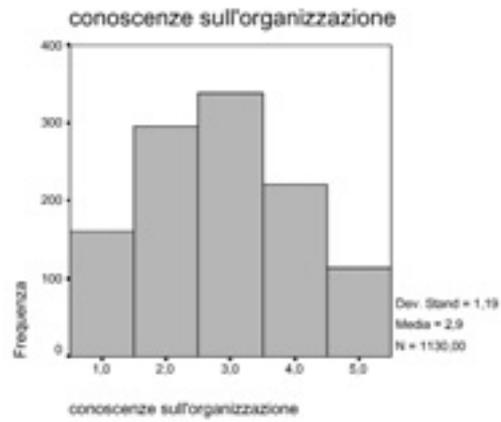
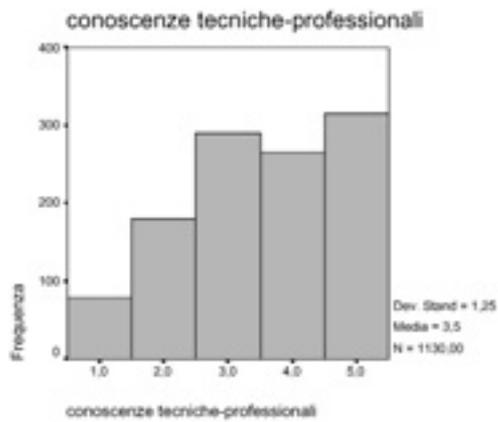
Per quale lingua

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata	
Validi	altro	457	39,3	39,3	39,3	
	francese	18	1,5	1,5	40,8	
	francese inglese	49	4,2	4,2	45,0	
	francese inglese spagnolo	23	2,0	2,0	47,0	
	francese inglese tedesco	4	,3	,3	47,3	
	francese spagnolo	2	,2	,2	47,5	
	francese spagnolo tedesco	6	,5	,5	48,0	
	francese tedesco	1	,1	,1	48,1	
	inglese	3	,3	,3	48,4	
	inglese spagnolo	408	35,1	35,1	83,4	
	inglese spagnolo tedesco	51	4,4	4,4	87,8	
	inglese tedesco	4	,3	,3	88,1	
	spagnolo	15	1,3	1,3	89,4	
	spagnolo tedesco	80	6,9	6,9	96,3	
	tedesco	10	,9	,9	97,2	
	Totale	33	2,8	2,8	100,0	
	Totale		1164	100,0	100,0	

29. PER FARE BENE L'ATTUALE LAVORO QUANTO PENSI CHE TI SAREBBERO NECESSARIE (1-PER NIENTE 5-MOLTO)

Riepiloghi dei casi

	conoscenze tecniche-professionali	conoscenze sull'organizzazione	conoscenze su sicurezza sul lavoro	conoscenze su diritti-doveri lavoratori	conoscenze econ-mercato propria impresa	esperienza pratica mansione	competenze comunicative
Media	3,49	2,85	2,78	3,28	2,98	3,58	3,12
Deviazione std.	1,25	1,19	1,25	1,30	1,26	1,22	1,20
N	1130	1130	1134	1133	1132	1127	1130

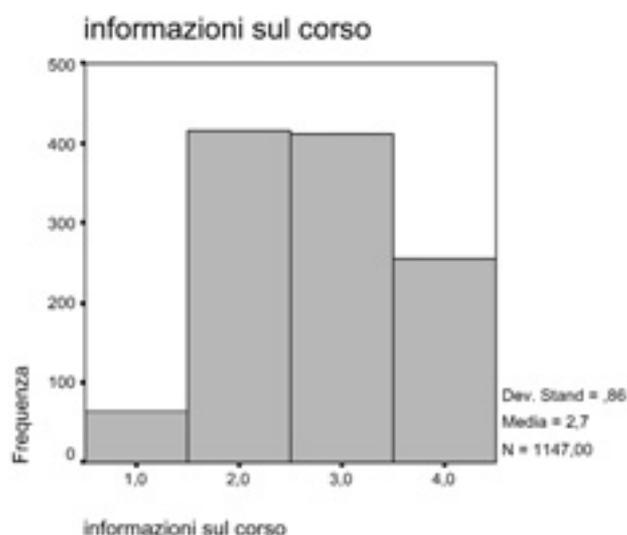


5.1 La promozione dei corsi tra cui apprendisti

30. HAI AVUTO INFORMAZIONI SUL CORSO PRIMA DI INIZIARLO?
(SCALA INVERTITA: 1-MOLTE 4-POCHISSIME)

informazioni sul corso

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molte	64	5,5	5,6	5,6
	2	416	35,7	36,3	41,8
	3	412	35,4	35,9	77,8
	pochissime	255	21,9	22,2	100,0
	Totale	1147	98,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	17	1,5		
Totale		1164	100,0		



5.2 Il problema della frequenza

31. SE TI È CAPITATO DI NON FREQUENTARE QUALCHE VOLTA QUESTO CORSO, PER QUALI MOTIVI TI È SUCCESSO?

motivi non frequenza

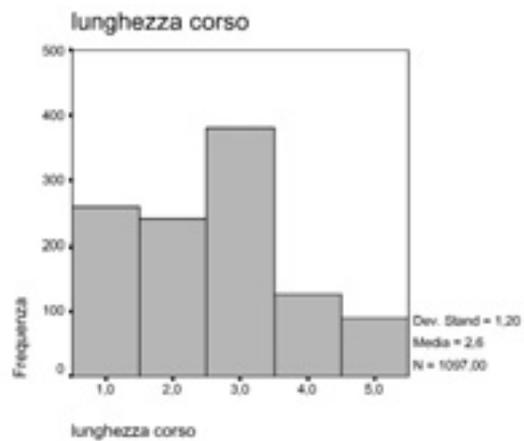
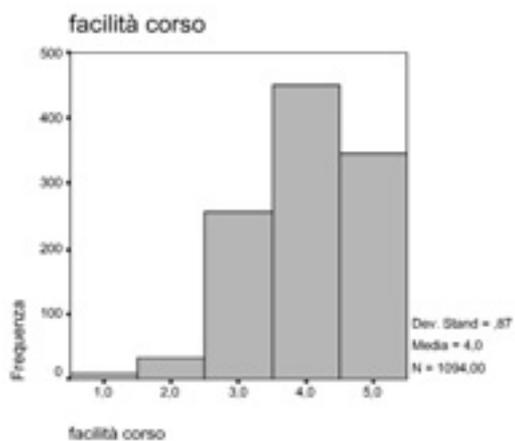
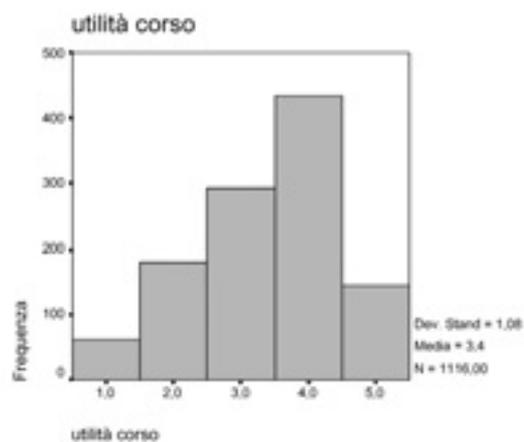
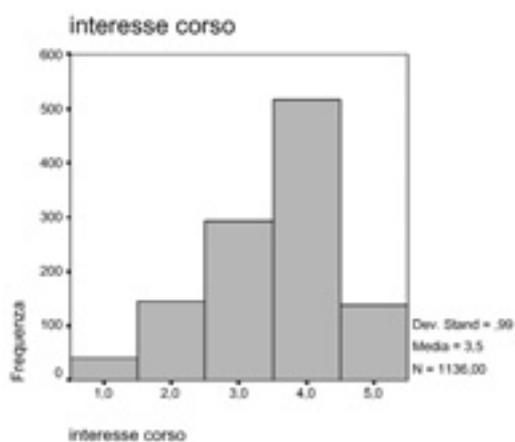
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	senza risposta	446	38,3	38,3	38,3
	indisposizione	341	29,3	29,3	67,6
	stanchezza	28	2,4	2,4	70,0
	difficoltà raggiungere sede	30	2,6	2,6	72,6
	mancanza d'interesse	34	2,9	2,9	75,5
	altro	86	7,4	7,4	82,9
	motivi personali /familiari	31	2,7	2,7	85,6
	mancanza comunicazione	10	,9	,9	86,4
	ferie	35	3,0	3,0	89,4
	motivi di lavoro	106	9,1	9,1	98,5
	sciopero	9	,8	,8	99,3
	servizio di leva	8	,7	,7	100,0
Totale		1164	100,0	100,0	

5.3 Valutazione complessiva dell'attuale corso di formazione

32. IN GENERALE, COME TI SEMBRA QUESTO CORSO DI FORMAZIONE?

Riepiloghi dei casi

	interesse corso	utilità corso	facilità corso	lunghezza corso
Media	3,50	3,37	3,99	2,59
Deviazione std.	,99	1,08	,87	1,20
N	1136	1116	1094	1097



6 Valutazione da parte degli apprendisti del contenuto dei corsi

33. TRA GLI ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO CE NE SONO TRE CHE MI SONO SEMBRATI I PIÙ IMPORTANTI. QUALI DIRESTI?

ARG_1BIS

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	188	16,2	16,2	16,2
altro	9	,8	,8	16,9
approfondimento proprio settore	3	,3	,3	17,2
buste paga	15	1,3	1,3	18,5
comportamenti relazionali	20	1,7	1,7	20,2
comunicazione	126	10,8	10,8	31,0
contratti di lavoro	19	1,6	1,6	32,6
diritti e doveri del lavoratore	75	6,4	6,4	39,1
informatica	357	30,7	30,7	69,8
inglese	31	2,7	2,7	72,4
internet	13	1,1	1,1	73,5
legge 626	11	,9	,9	74,5
nessuno	11	,9	,9	75,4
organizzazione aziendale	54	4,6	4,6	80,1
orientamento	4	,3	,3	80,4
rapporto di lavoro	51	4,4	4,4	84,8
sicurezza sul lavoro	175	15,0	15,0	99,8
tutti	2	,2	,2	100,0
Totale	1164	100,0	100,0	

ARG_2BIS

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	373	32,0	32,0	32,0
altro	19	1,6	1,6	33,7
approfondimento proprio settore	9	,8	,8	34,5
buste paga	17	1,5	1,5	35,9
comportamenti relazionali	23	2,0	2,0	37,9
comunicazione	119	10,2	10,2	48,1
contratti di lavoro	25	2,1	2,1	50,3
diritti e doveri del lavoratore	78	6,7	6,7	57,0
informatica	159	13,7	13,7	70,6
inglese	26	2,2	2,2	72,9
internet	13	1,1	1,1	74,0
legge 626	7	,6	,6	74,6
organizzazione aziendale	91	7,8	7,8	82,4
orientamento	8	,7	,7	83,1
rapporto di lavoro	66	5,7	5,7	88,7
sicurezza sul lavoro	131	11,3	11,3	100,0
Totale	1164	100,0	100,0	

ARG_3BIS

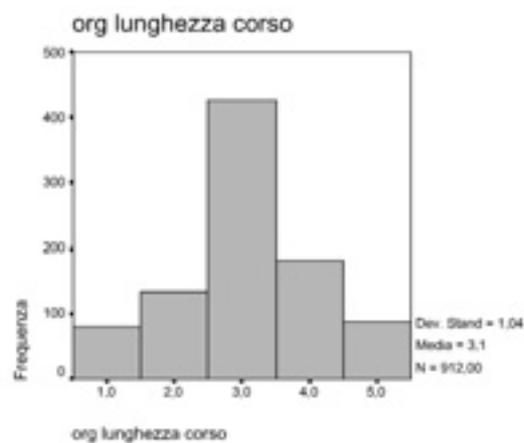
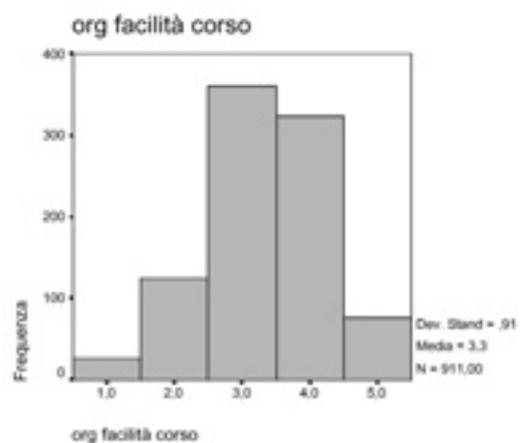
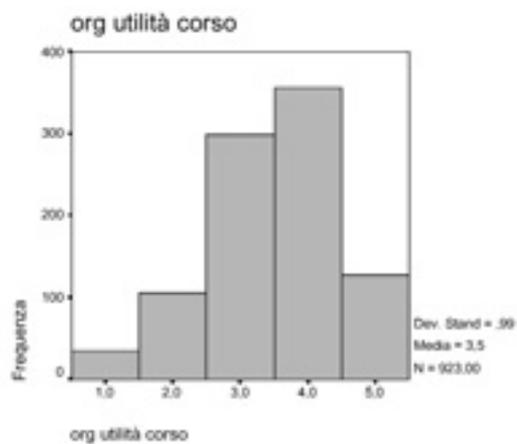
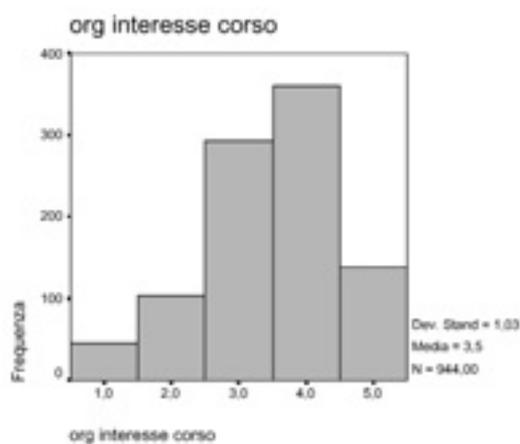
	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	614	52,7	52,7	52,7
altro	17	1,5	1,5	54,2
approfondimento proprio settore	6	,5	,5	54,7
buste paga	10	,9	,9	55,6
comportamenti relazionali	19	1,6	1,6	57,2
comunicazione	79	6,8	6,8	64,0
contratti di lavoro	22	1,9	1,9	65,9
diritti e doveri del lavoratore	47	4,0	4,0	69,9
informatica	113	9,7	9,7	79,6
inglese	9	,8	,8	80,4
internet	10	,9	,9	81,3
legge 626	5	,4	,4	81,7
organizzazione aziendale	72	6,2	6,2	87,9
orientamento	9	,8	,8	88,7
rapporto di lavoro	47	4,0	4,0	92,7
sicurezza sul lavoro	85	7,3	7,3	100,0
Totale	1164	100,0	100,0	

6.1 UFC “Organizzazione ed economia”

34. FRA GLI ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO È STATO AFFRONTATO QUELLO RELATIVO ALL'ORGANIZZAZIONE ED ECONOMIA NEI SUOI VARI ASPETTI. COME TI È SEMBRATA QUESTA PARTE DEL CORSO?

Riepiloghi dei casi

	org interesse corso	org utilità corso	org facilità corso	org lunghezza corso
Media	3,47	3,47	3,33	3,07
Deviazione std.	1,03	,99	,91	1,04
N	944	923	911	912



organizz. e econ. non trattato

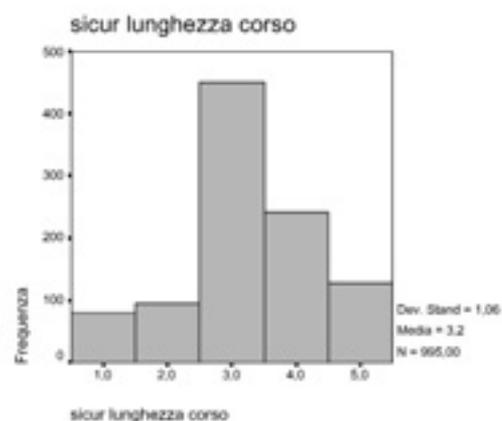
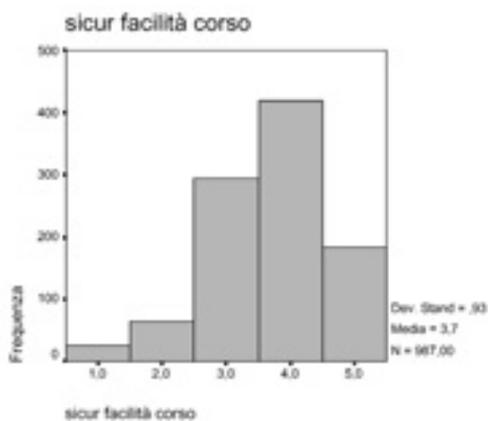
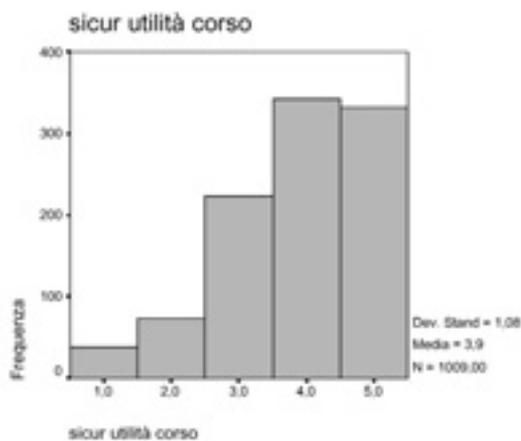
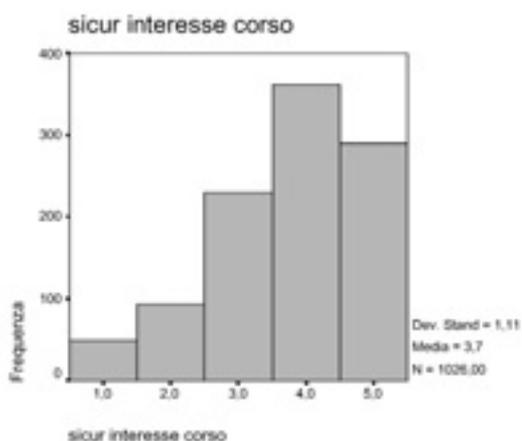
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	argomento non trattato	156	13,4	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	1008	86,6		
Totale		1164	100,0		

6.2 Sicurezza sul lavoro

35. FRA GLI ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO È STATO AFFRONTATO QUELLO RELATIVO ALLA SICUREZZA SUL LAVORO. COME TI È SEMBRATA QUESTA PARTE DEL CORSO?

Riepiloghi dei casi

	sicur interesse corso	sicur utilità corso	sicur facilità corso	sicur lunghezza corso
Media	3,73	3,85	3,68	3,24
Deviazione std.	1,11	1,08	,93	1,06
N	1026	1009	987	995



sicurezza non trattato

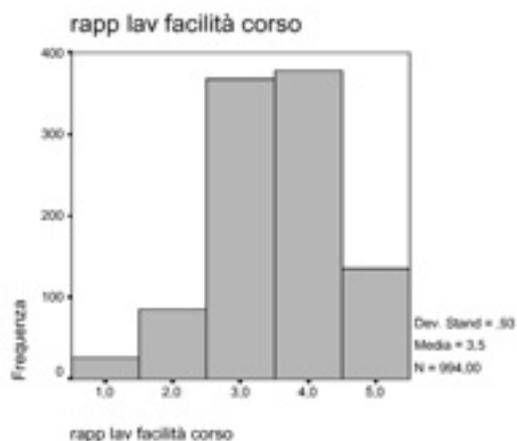
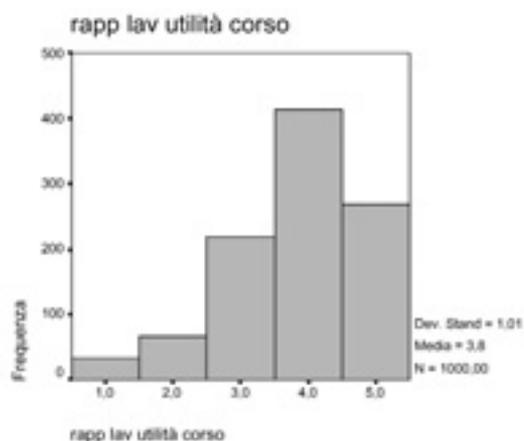
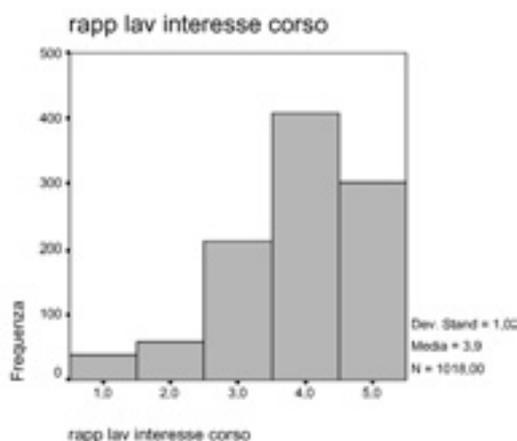
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	argomento non trattato	92	7,9	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	1072	92,1		
Totale		1164	100,0		

6.3 Rapporto di lavoro

36. FRA GLI ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO È STATO AFFRONTATO QUELLO RELATIVO AL RAPPORTO DI LAVORO. COME TI È SEMBRATA QUESTA PARTE DEL CORSO?

Riepiloghi dei casi

	rapp lav interesse corso	rapp lav utilità corso	rapp lav facilità corso	rapp lav lunghezza corso
Media	3,86	3,82	3,51	3,29
Deviazione std.	1,02	1,01	,93	,99
N	1018	1000	994	991



rapporto lavoro non trattato

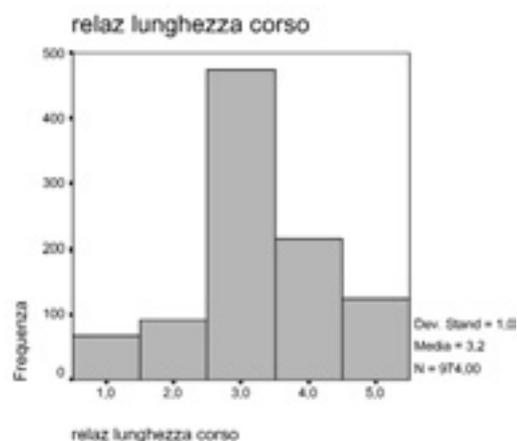
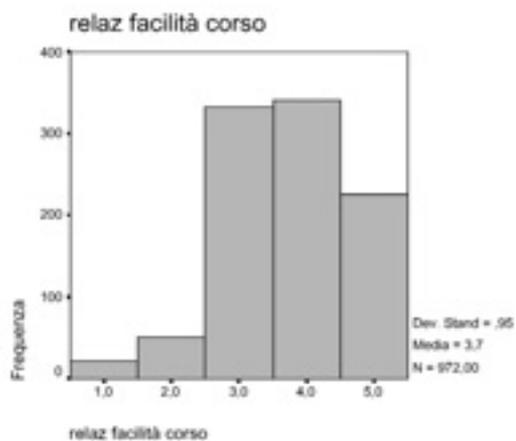
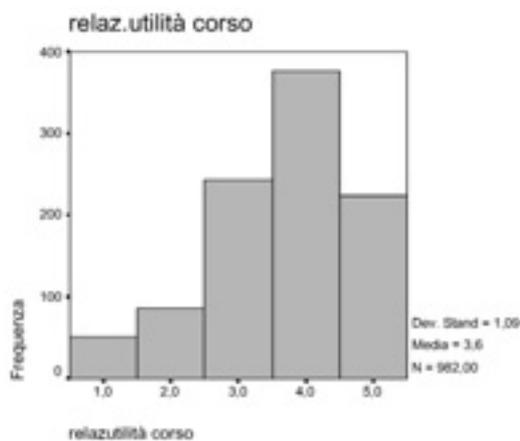
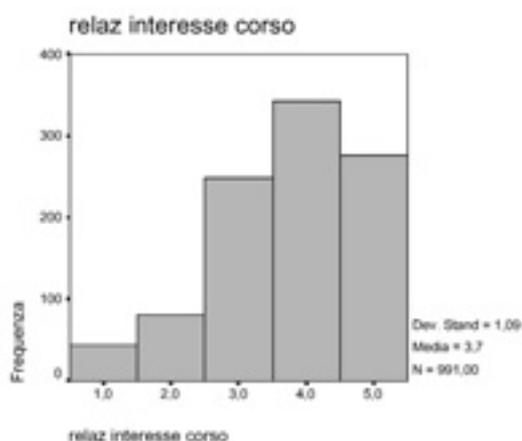
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	argomento non trattato	94	8,1	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	1070	91,9		
Totale		1164	100,0		

6.4 “Comportamenti relazionali”

37. FRA GLI ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO È STATO AFFRONTATO QUELLO RELATIVO AI COMPOR-
TAMENTI RELAZIONALI. COME TI È SEMBRATA QUESTA PARTE DEL CORSO?

Riepiloghi dei casi

	relaz interesse corso	relazutilità corso	relaz facilità corso	relaz lunghezza corso
Media	3,73	3,64	3,72	3,24
Deviazione std.	1,09	1,09	,95	1,02
N	991	982	972	974



comportamenti relazionali non trattato

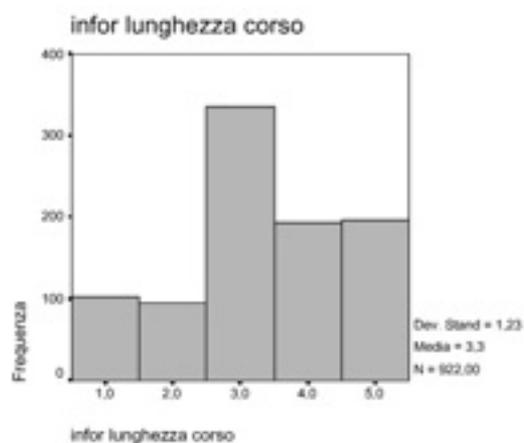
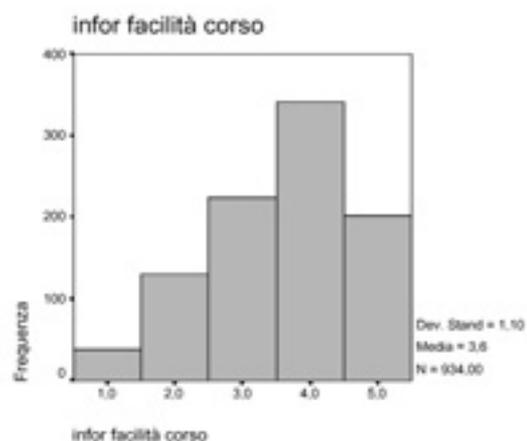
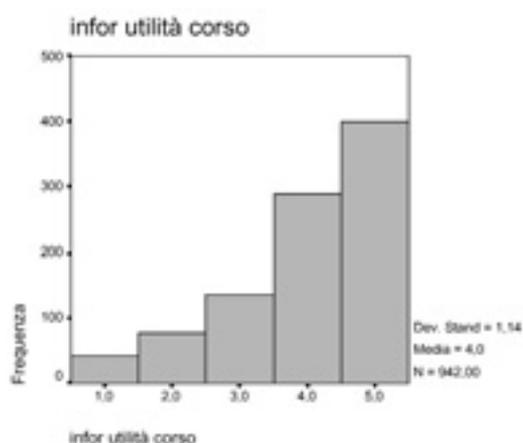
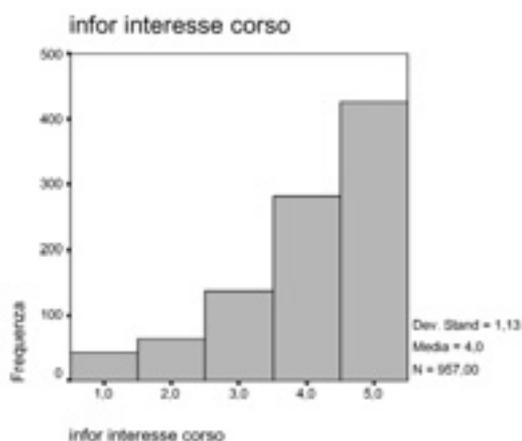
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	argomento non trattato	107	9,2	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	1057	90,8		
Totale		1164	100,0		

6.5 Informatica

38. FRA LE ATTIVITÀ SVOLTE VI È STATO ANCHE L'INSEGNAMENTO DELL'INFORMATICA. COME TI È SEMBRATA QUESTA PARTE DEL CORSO?

Riepiloghi dei casi

	infor interesse corso	infor utilità corso	infor facilità corso	infor lunghezza corso
Media	4,03	3,98	3,57	3,31
Deviazione std.	1,13	1,14	1,10	1,23
N	957	942	934	922



informatica non trattato

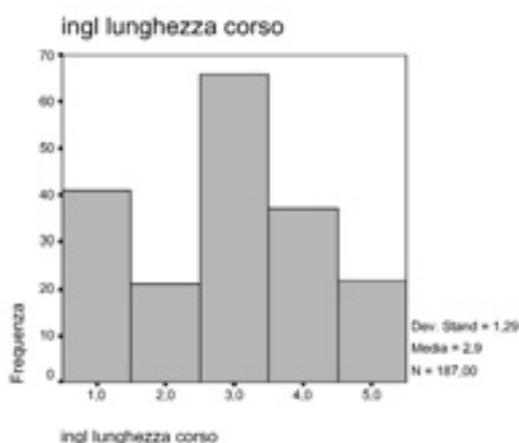
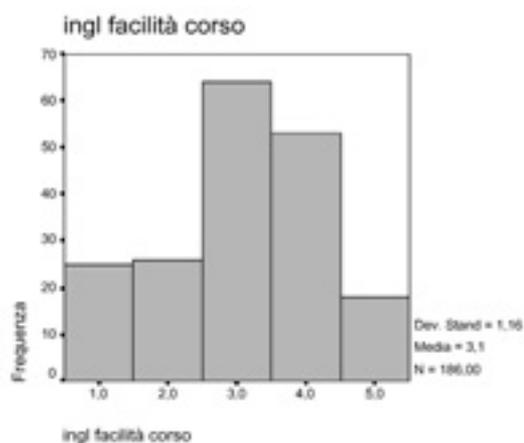
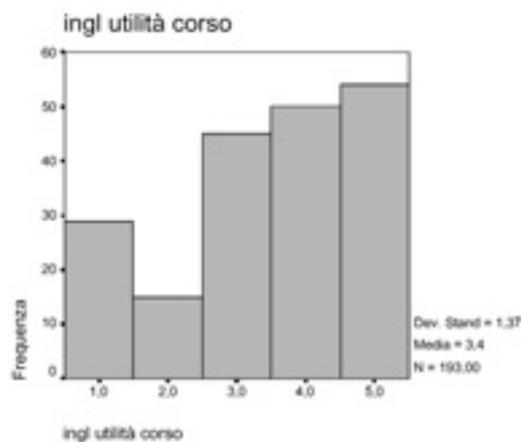
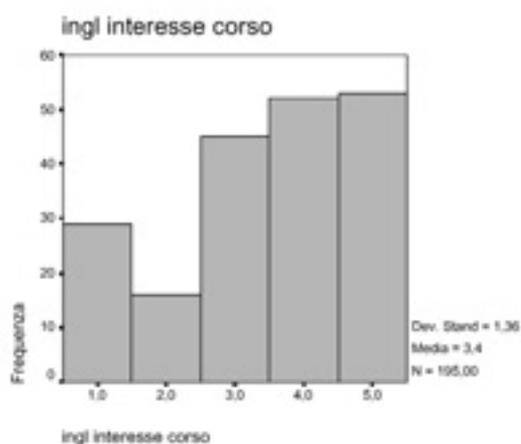
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	argomento non trattato	131	11,3	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	1033	88,7		
Totale		1164	100,0		

6.6 Inglese

39. FRA LE ATTIVITÀ SVOLTE VI È STATO ANCHE L'INSEGNAMENTO DELL'INGLESE. COME TI È SEMBRATA QUESTA PARTE DEL CORSO?

Riepiloghi dei casi

	ingl interesse corso	ingl utilità corso	ingl facilità corso	ingl lunghezza corso
Media	3,43	3,44	3,07	2,88
Deviazione std.	1,36	1,37	1,16	1,29
N	195	193	186	187



inglese non trattato

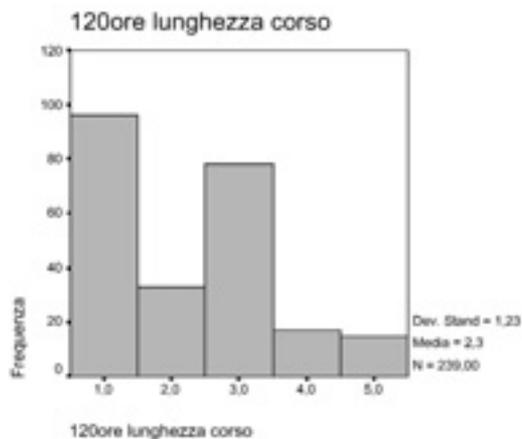
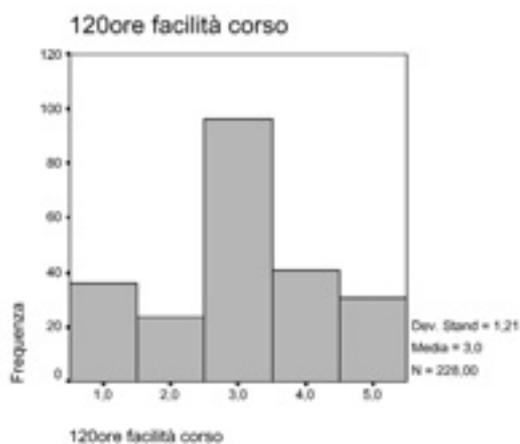
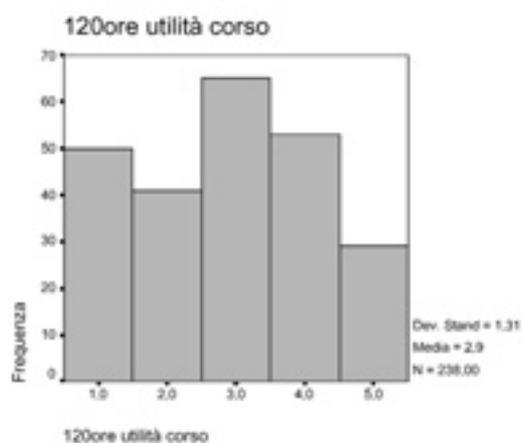
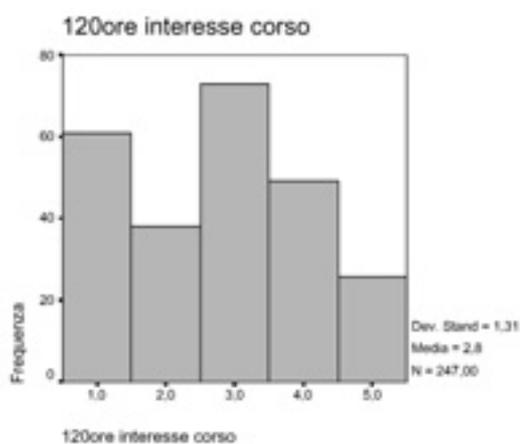
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	argomento non trattato	734	63,1	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	430	36,9		
Totale		1164	100,0		

6.7 Il giudizio sulle 120 aggiuntive

40. COME VALUTI LE 120 ORE IN PIÙ?

Riepiloghi dei casi

	120ore interesse corso	120ore utilità corso	120ore facilità corso	120ore lunghezza corso
Media	2,76	2,87	3,03	2,26
Deviazione std.	1,31	1,31	1,21	1,23
N	247	238	228	239



7. I metodi didattici usati

41. QUALI METODI DIDATTICI SONO STATI USATI NEL CORSO CHE HAI O STAI FREQUENTANDO?

parlava solo docente

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi metodo usato	412	35,4	35,4	35,4
non usato	752	64,6	64,6	100,0
Totale	1164	100,0	100,0	

lavoro e discussione in gruppo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	777	66,8	66,8	66,8
	non usato	387	33,2	33,2	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

esercitazioni pratiche

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	444	38,1	38,1	38,1
	non usato	720	61,9	61,9	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

esercitazioni in laboratorio

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	115	9,9	9,9	9,9
	non usato	1049	90,1	90,1	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

esercitazioni con computer

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	824	70,8	70,8	70,8
	non usato	340	29,2	29,2	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

formazione a distanza

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	27	2,3	2,3	2,3
	non usato	1137	97,7	97,7	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

esempi, casi, situazioni concrete

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	568	48,8	48,8	48,8
	non usato	596	51,2	51,2	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

visione e discussione filmati

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	metodo usato	371	31,9	31,9	31,9
	non usato	793	68,1	68,1	100,0
	Totale	1164	100,0	100,0	

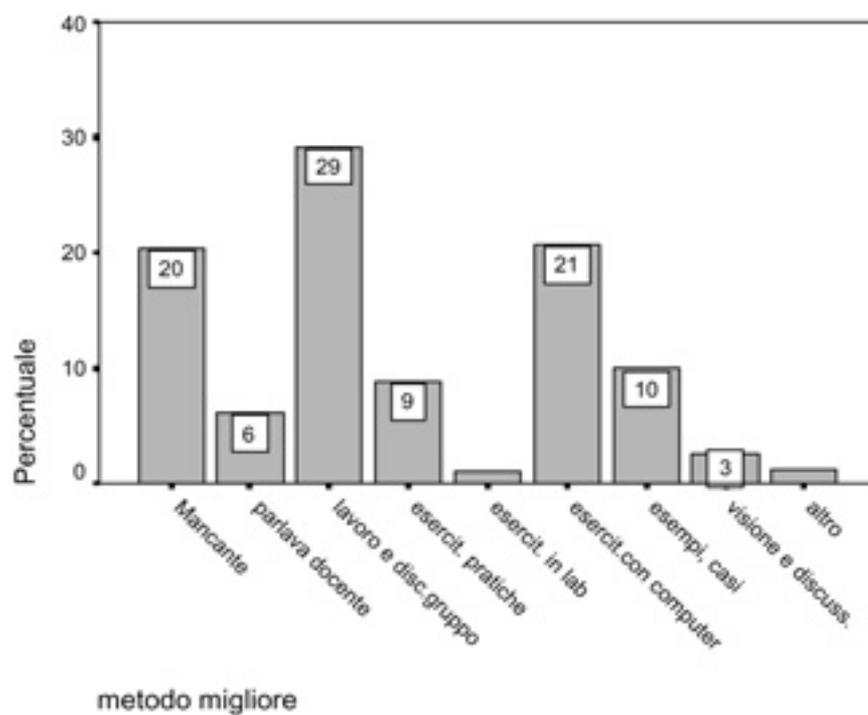
42. PUOI INDICARE QUALE DI QUESTI METODI TI È SEMBRATO MIGLIORE PER IL TUO APPRENDIMENTO?

PRIMO METODO PREFERITO

metodo migliore

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	parlava solo docente	71	6,1	7,7	7,7
	lavoro e discussione in gruppo	340	29,2	36,7	44,3
	esercitazioni pratiche	103	8,8	11,1	55,4
	esercitazioni in laboratorio	11	,9	1,2	56,6
	esercitazioni con computer	241	20,7	26,0	82,6
	esempi, casi, situazioni concrete	116	10,0	12,5	95,1
	visione e discussione filmati	30	2,6	3,2	98,4
	altro	14	1,2	1,5	99,9
	dialogo docenti-ragazzi	1	,1	,1	100,0
	Totale	927	79,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	237	20,4		
Totale		1164	100,0		

GRAFICO DELLE PERCENTUALI DI PREFERENZA 1

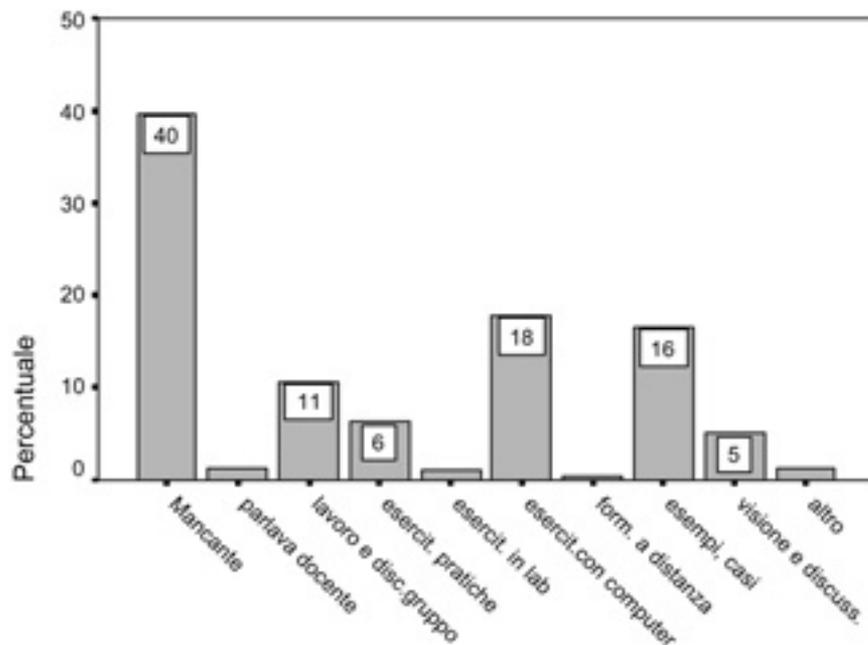


SECONDO METODO PREFERITO

metodo migliore

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	parlava solo docente	16	1,4	2,3	2,3
	lavoro e discussione in gruppo	124	10,7	17,6	19,9
	esercitazioni pratiche	73	6,3	10,4	30,3
	esercitazioni in laboratorio	12	1,0	1,7	32,0
	esercitazioni con computer	207	17,8	29,4	61,5
	formazione a distanza	5	,4	,7	62,2
	esempi, casi, situazioni concrete	192	16,5	27,3	89,5
	visione e discussione filmati	58	5,0	8,3	97,7
	altro	16	1,4	2,3	100,0
	Totale	703	60,4	100,0	
	Mancanti	Mancante di sistema	461	39,6	
Totale		1164	100,0		

GRAFICO DELLE PERCENTUALI DI PREFERENZA 2

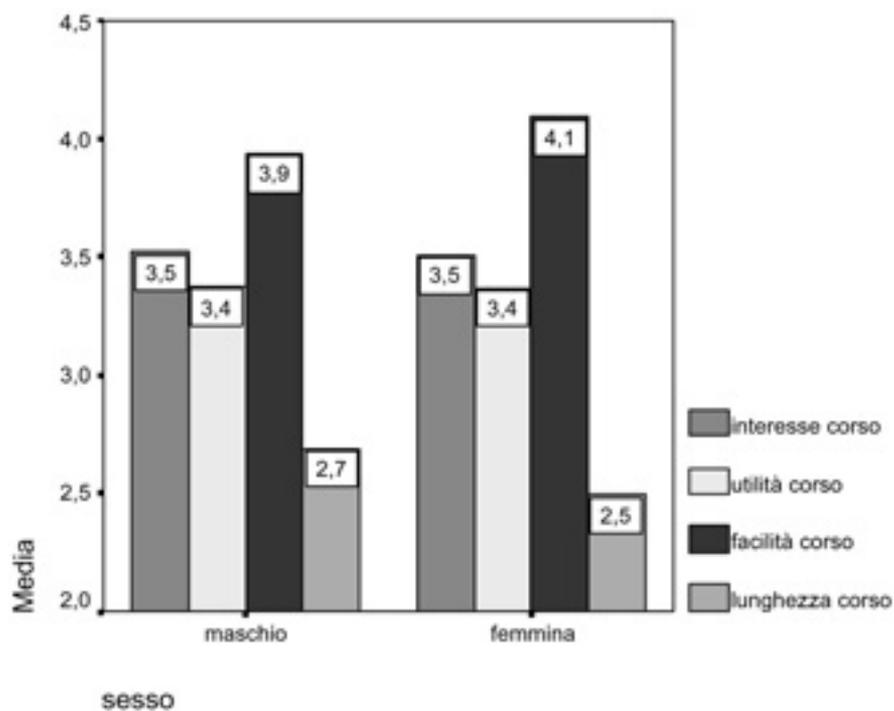


metodo migliore 2

9.2 Tavole statistiche

CONFRONTI PER SESSO

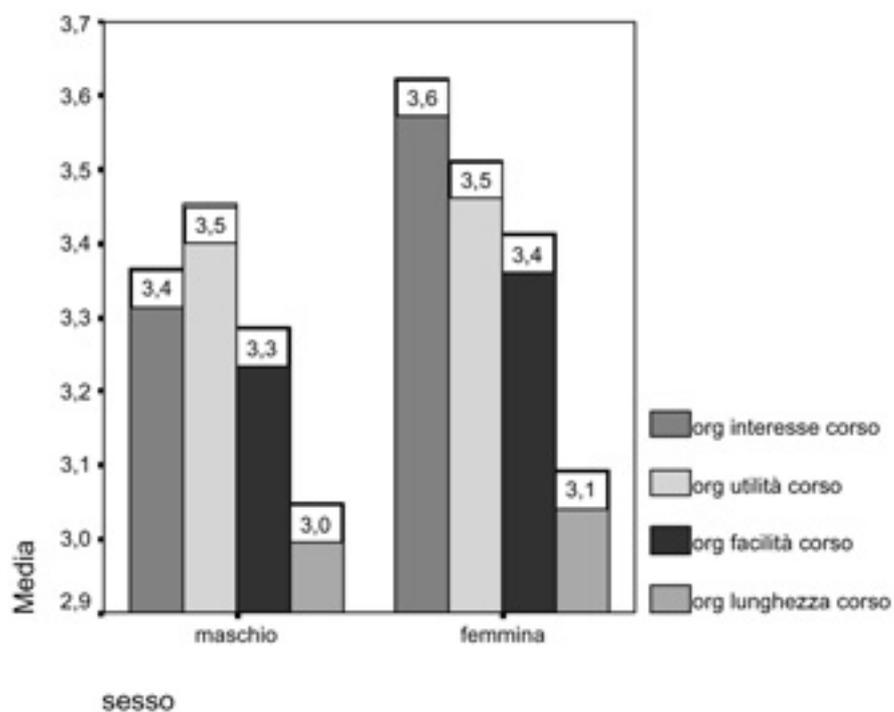
Valutazione corso di formazione



Statistiche di gruppo

	sesso	N	Media	Deviazione std.	Errore std. Media
interesse corso	maschio	615	3,49	1,01	4,06E-02
	femmina	519	3,50	,96	4,22E-02
utilità corso	maschio	604	3,38	1,07	4,35E-02
	femmina	510	3,36	1,09	4,81E-02
facilità corso p=.002	maschio	591	3,92	,86	3,54E-02
	femmina	501	4,08	,86	3,86E-02
lunghezza corso p=.004	maschio	589	2,68	1,22	5,05E-02
	femmina	506	2,48	1,16	5,17E-02

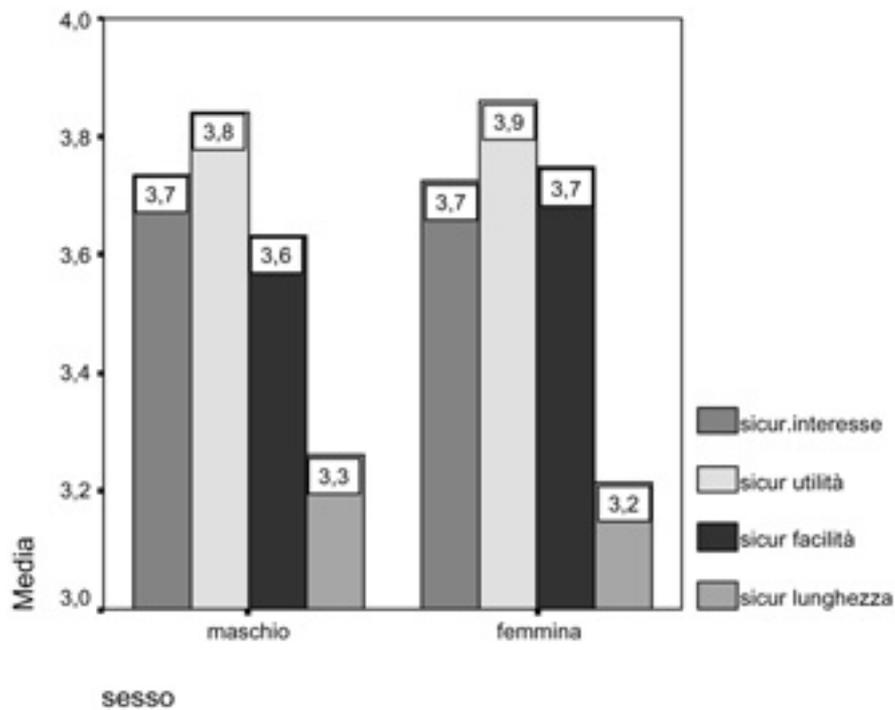
Valutazione corso organizzazione ed economia



Statistiche di gruppo

	sessi	N	Media	Deviazione std.	Errore std. Media
org interesse corso p<.000	maschio	526	3,37	1,09	4,76E-02
	femmina	416	3,61	,93	4,55E-02
org utilità corso	maschio	518	3,45	1,01	4,44E-02
	femmina	403	3,50	,97	4,84E-02
org facilità corso p=.032	maschio	510	3,27	,93	4,13E-02
	femmina	399	3,40	,88	4,42E-02
org lunghezza corso	maschio	507	3,05	1,07	4,77E-02
	femmina	403	3,09	1,00	4,99E-02

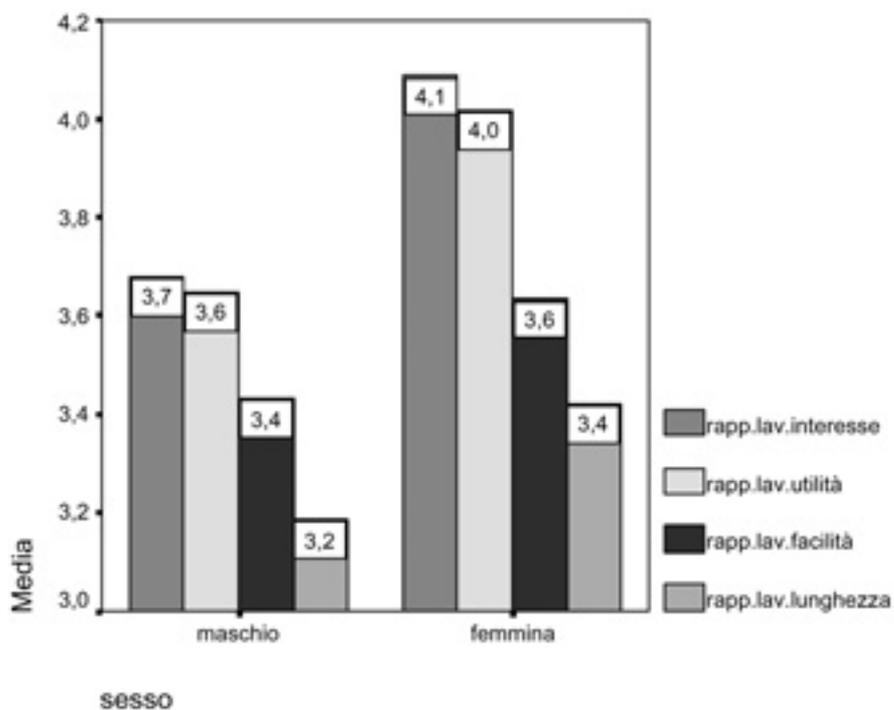
Valutazione corso sicurezza sul lavoro



Statistiche di gruppo

	sesso	N	Media	Deviazione std.	Errore std. Media
sicur interesse corso	maschio	553	3,74	1,08	4,59E-02
	femmina	471	3,72	1,15	5,30E-02
sicur utilità corso	maschio	547	3,84	1,07	4,58E-02
	femmina	460	3,86	1,09	5,06E-02
sicur facilità corso p=.045	maschio	534	3,63	,94	4,09E-02
	femmina	451	3,75	,92	4,33E-02
sicur lunghezza corso	maschio	540	3,26	1,06	4,54E-02
	femmina	453	3,21	1,06	4,98E-02

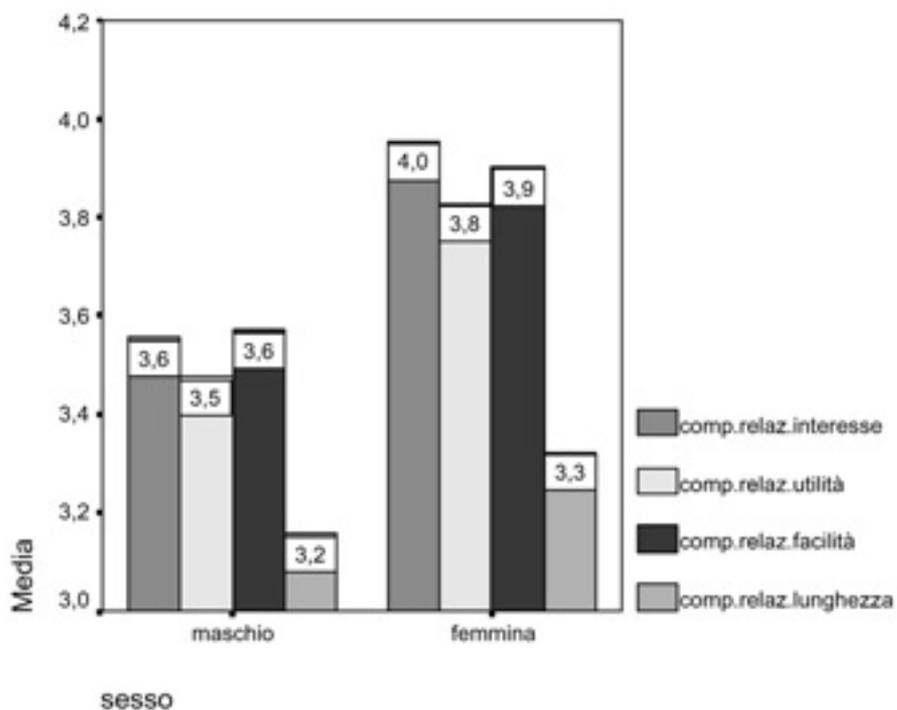
Valutazione corso rapporto di lavoro



Statistiche di gruppo

	sesso	N	Media	Deviazione std.	Errore std. Media
rapp lav interesse corso p<.000	maschio	558	3,68	1,08	4,57E-02
	femmina	458	4,08	,91	4,24E-02
rapp lav utilità p<.000	maschio	547	3,65	1,05	4,50E-02
	femmina	451	4,02	,92	4,33E-02
rapp lav facilità corso p<.000	maschio	541	3,42	,93	4,00E-02
	femmina	451	3,63	,91	4,29E-02
rapp lav lunghezza corso p<.000	maschio	538	3,19	,99	4,27E-02
	femmina	451	3,41	,97	4,57E-02

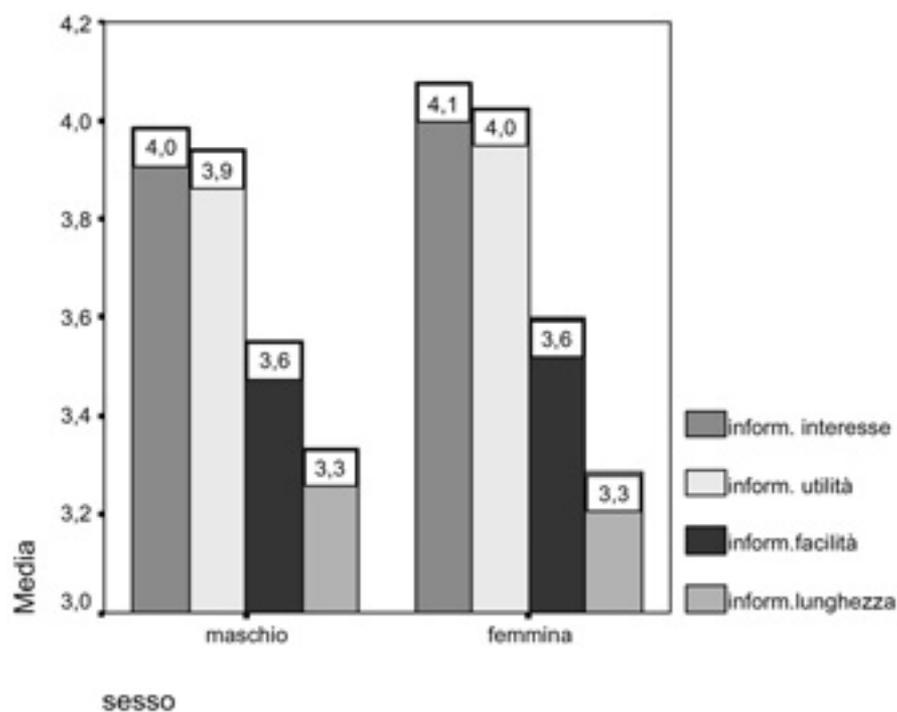
Valutazione corso comportamenti relazionali



Statistiche di gruppo

	sesso	N	Media	Deviazione std.	Errore std. Media
relaz interesse corso p<.000	maschio	533	3,54	1,11	4,80E-02
	femmina	456	3,95	1,02	4,78E-02
relaz.utilità p<.000	maschio	533	3,49	1,10	4,78E-02
	femmina	447	3,83	1,04	4,90E-02
relaz facilità corso p<.000	maschio	526	3,56	,98	4,28E-02
	femmina	444	3,90	,88	4,20E-02
relaz lunghezza corso p=.021	maschio	528	3,17	1,02	4,45E-02
	femmina	444	3,32	1,02	4,84E-02

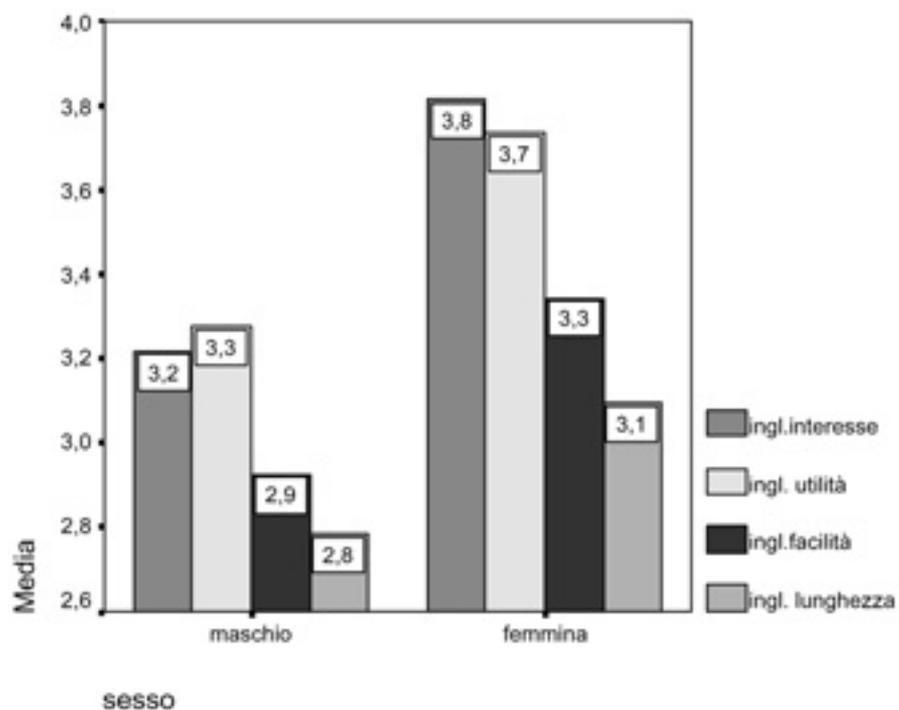
Valutazione corso informatica



Statistiche di gruppo

	sesso	N	Media	Deviazione std.	Errore std. Media
infor interesse corso	maschio	519	3,97	1,18	5,18E-02
	femmina	437	4,08	1,07	5,14E-02
infor utilità corso	maschio	508	3,93	1,17	5,19E-02
	femmina	433	4,03	1,11	5,33E-02
infor facilità corso	maschio	506	3,55	1,10	4,89E-02
	femmina	427	3,60	1,09	5,28E-02
infor lunghezza corso	maschio	497	3,33	1,23	5,50E-02
	femmina	424	3,28	1,24	6,01E-02

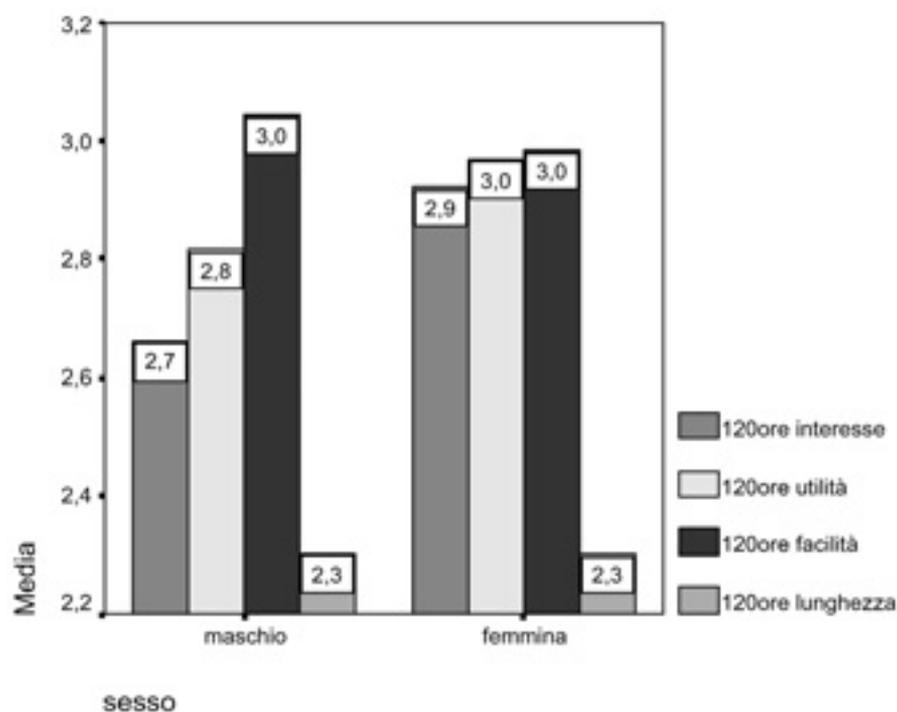
Valutazione corso inglese



Statistiche di gruppo

	sesso	N	Media	Deviazione std.	Errore std. Media
ingl interesse corso p=.008	maschio	129	3,25	1,38	,12
	femmina	66	3,79	1,27	,16
ingl utilità corso	maschio	126	3,30	1,39	,12
	femmina	67	3,70	1,30	,16
ingl facilità corso p=.014	maschio	121	2,92	1,18	,11
	femmina	65	3,35	1,08	,13
ingl lunghezza corso	maschio	122	2,79	1,22	,11
	femmina	65	3,06	1,39	,17

Valutazione 120 ore

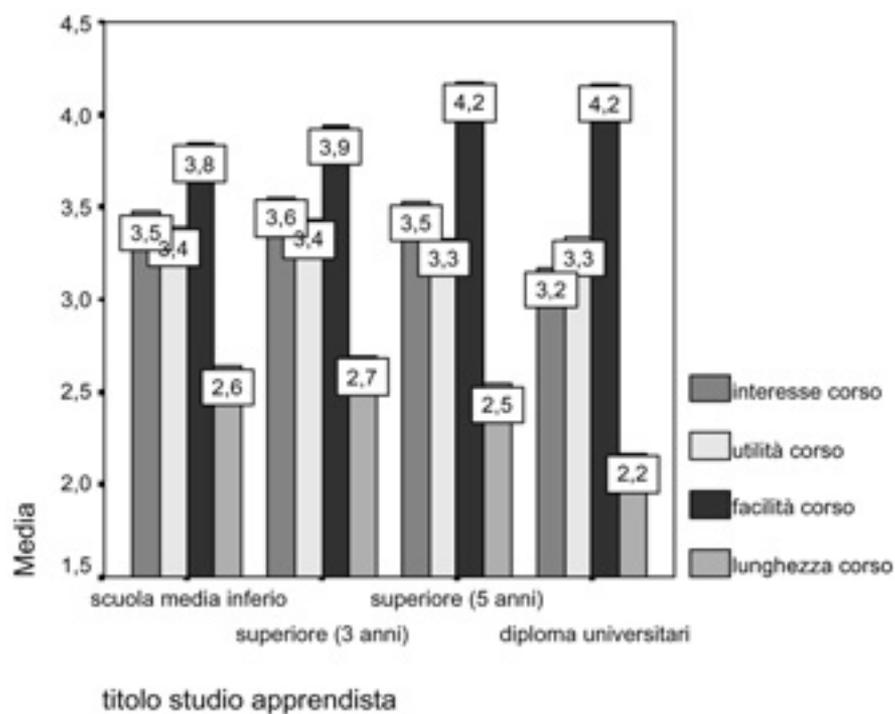


Statistiche di gruppo

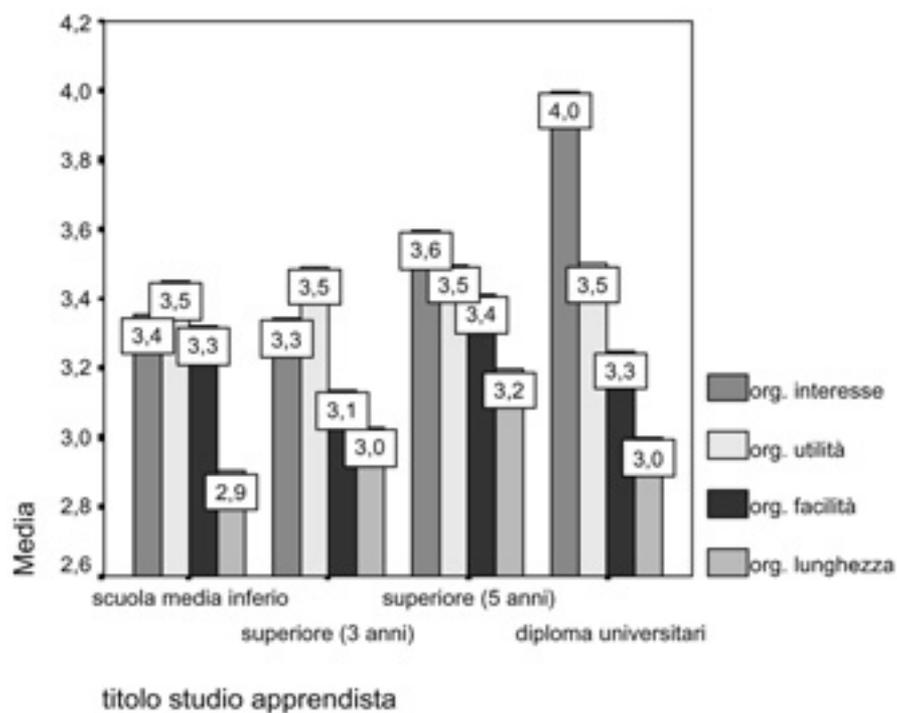
	sesso	N	Media	Deviazione std.	Errore std. Media
120ore interesse corso	maschio	177	2,71	1,32	9,96E-02
	femmina	70	2,90	1,26	,15
120ore utilità corso	maschio	172	2,82	1,32	,10
	femmina	66	3,02	1,28	,16
120ore facilità corso	maschio	165	3,05	1,26	9,83E-02
	femmina	63	2,98	1,07	,13
120ore lunghezza corso	maschio	168	2,29	1,27	9,78E-02
	femmina	71	2,18	1,15	,14

CONFRONTI PER TITOLO DI STUDIO

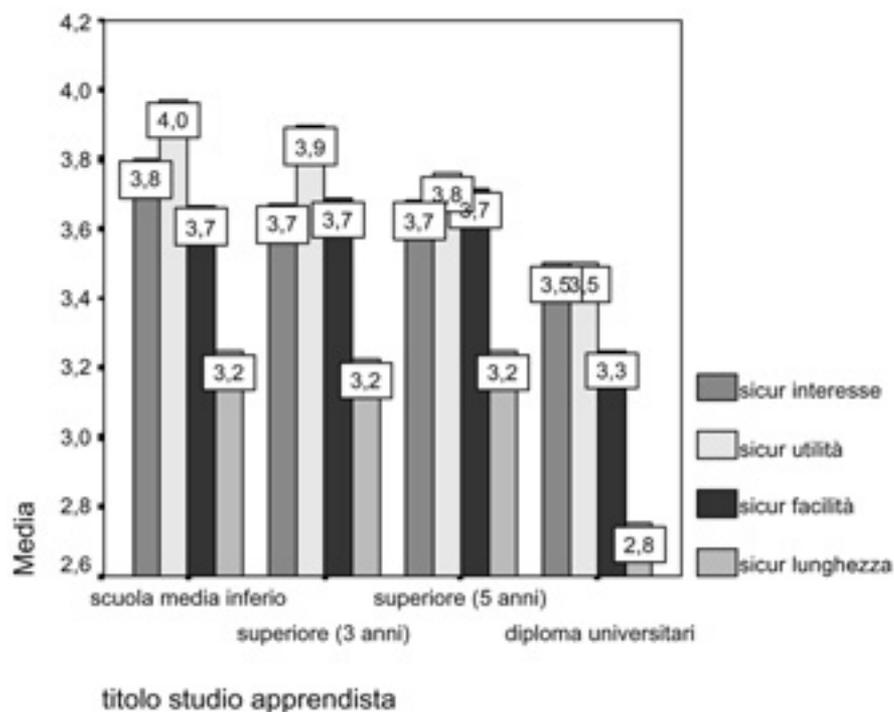
Valutazione corso di formazione



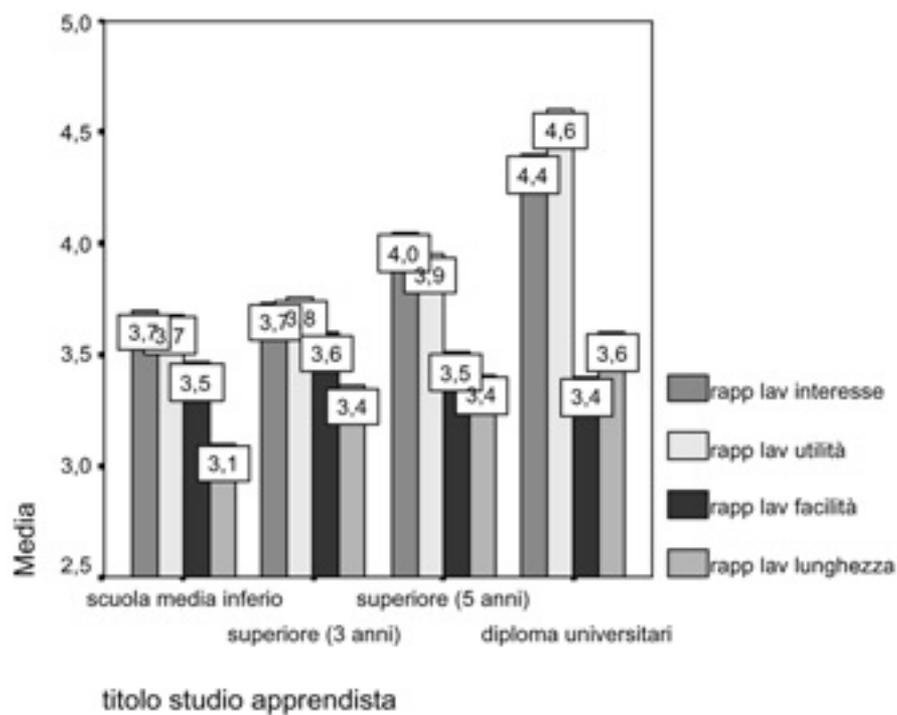
Valutazione corso organizzazione ed economia



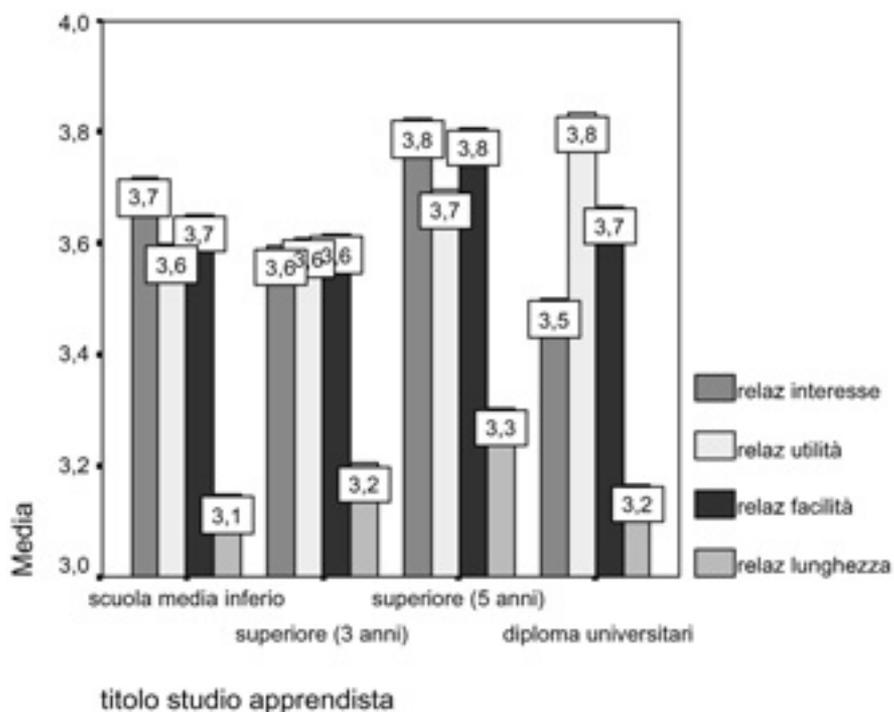
Valutazione corso sicurezza sul lavoro



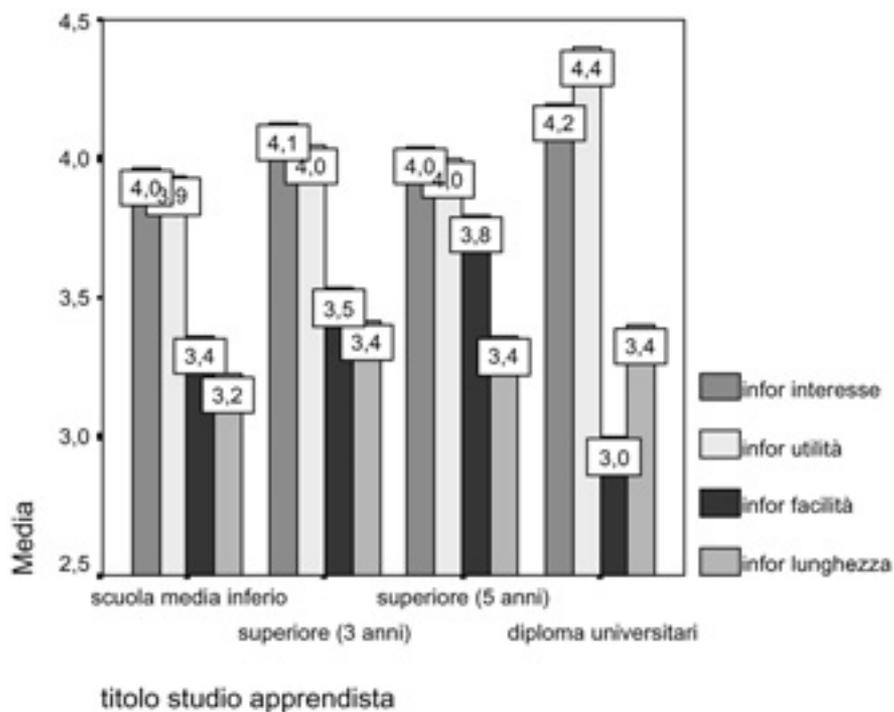
Valutazione corso rapporto di lavoro



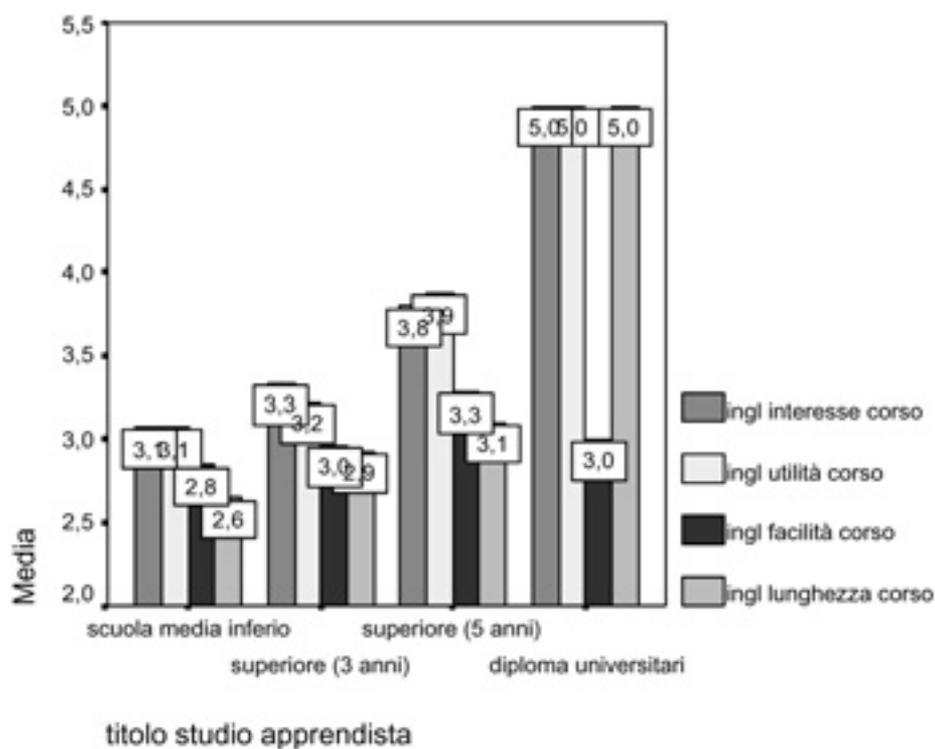
Valutazione corso comportamenti relazionali



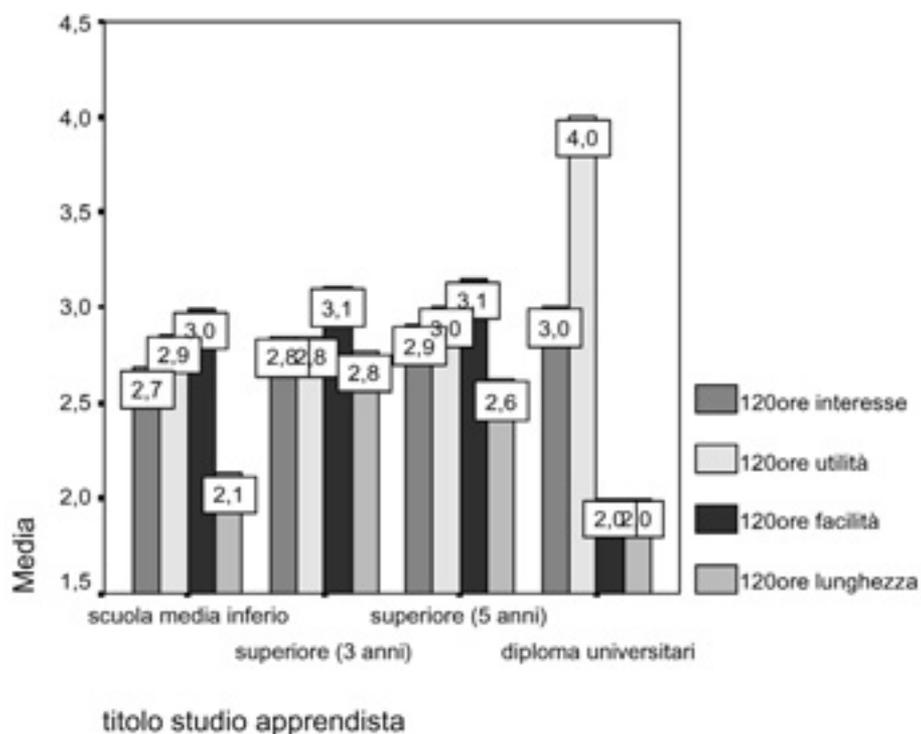
Valutazione corso informatica



Valutazione corso inglese

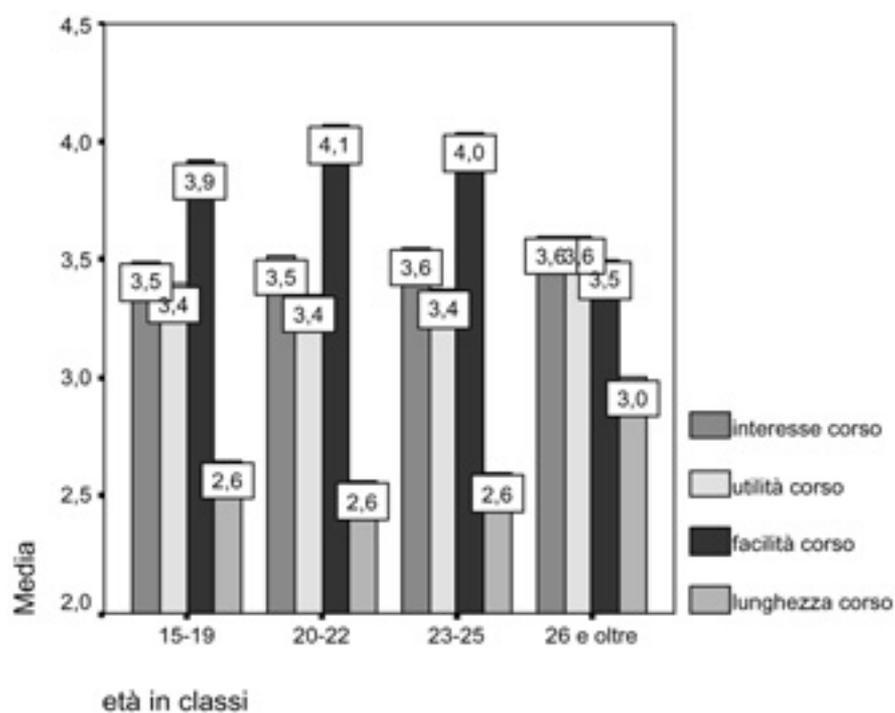


Valutazione 120 ore

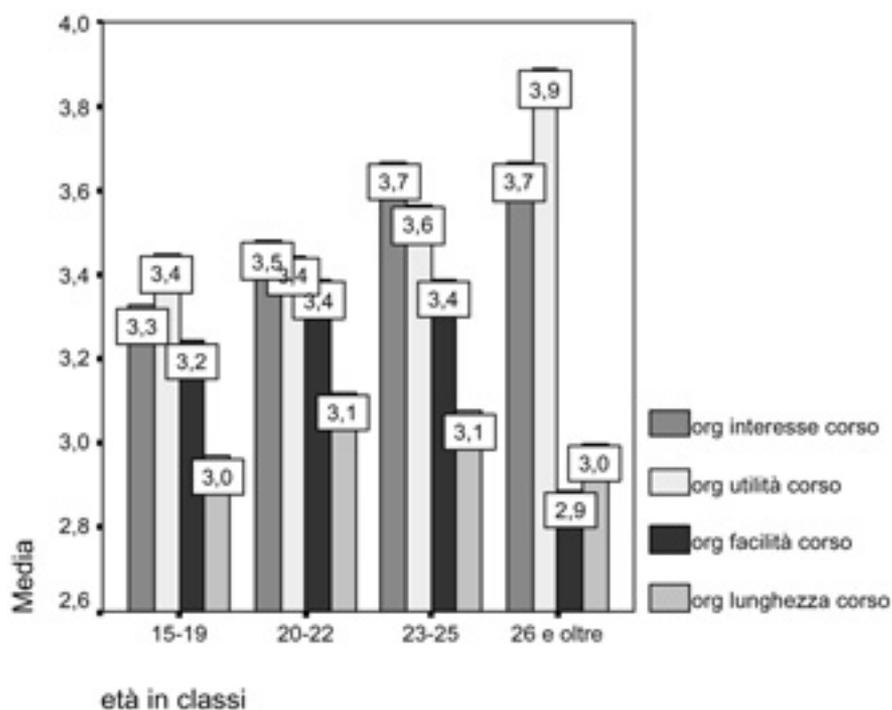


CONFRONTI PER CLASSI DI ETÀ

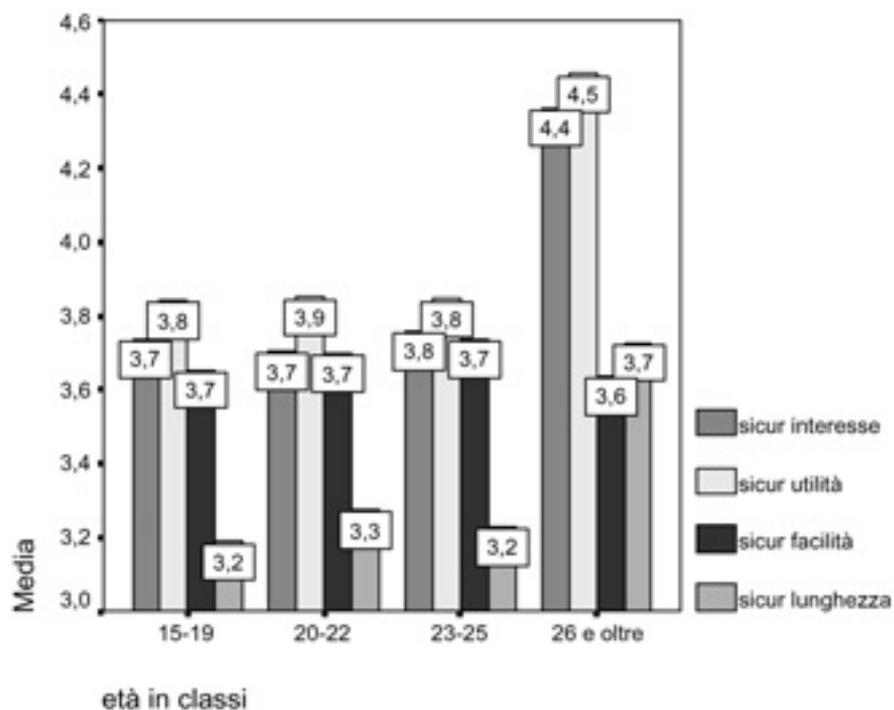
Valutazione corso di formazione



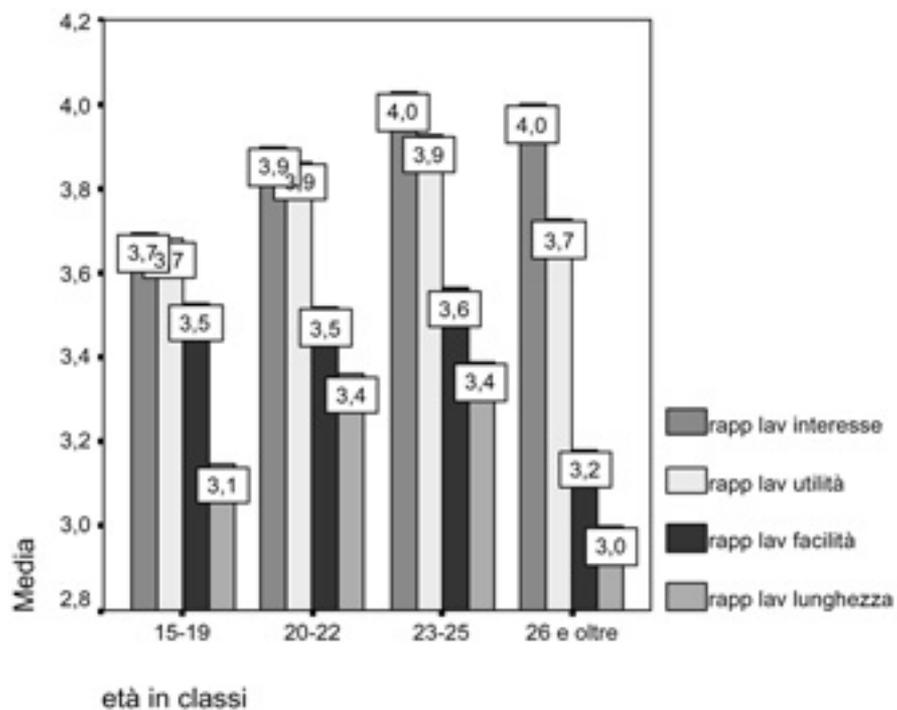
Valutazione corso organizzazione ed economia



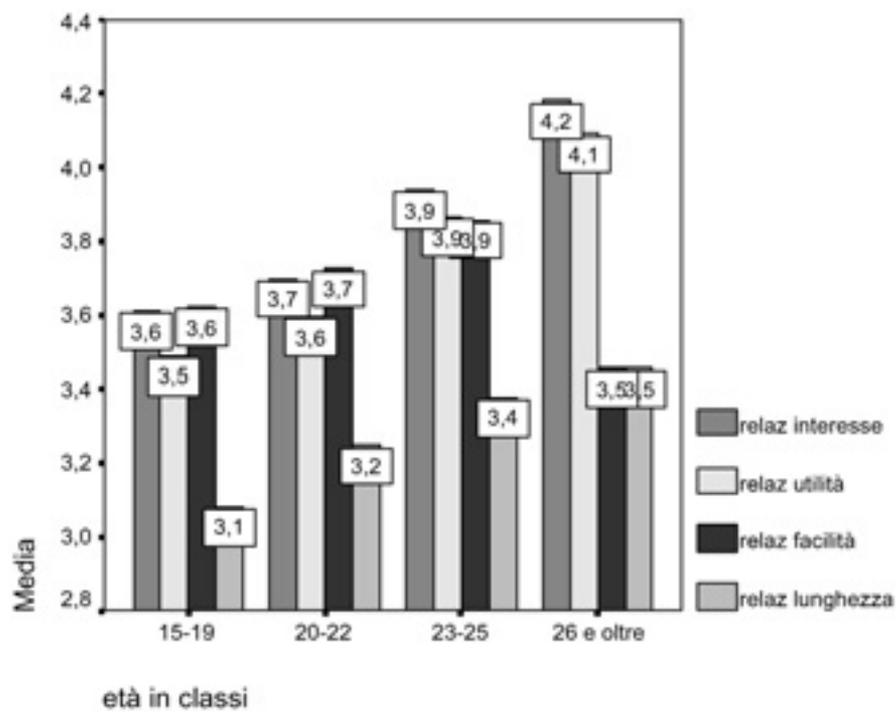
Valutazione corso sicurezza sul lavoro



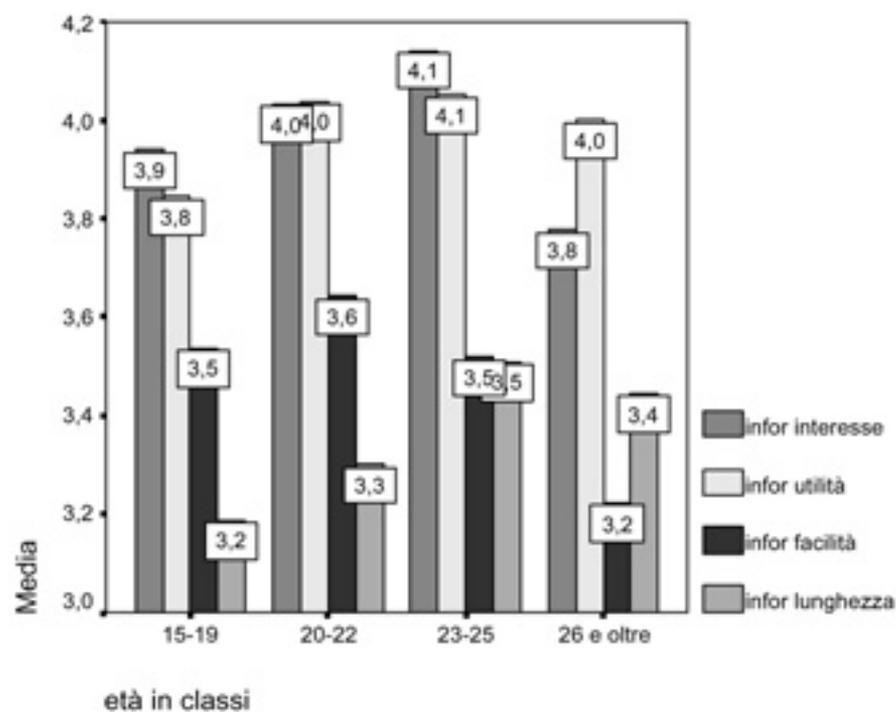
Valutazione corso rapporto di lavoro



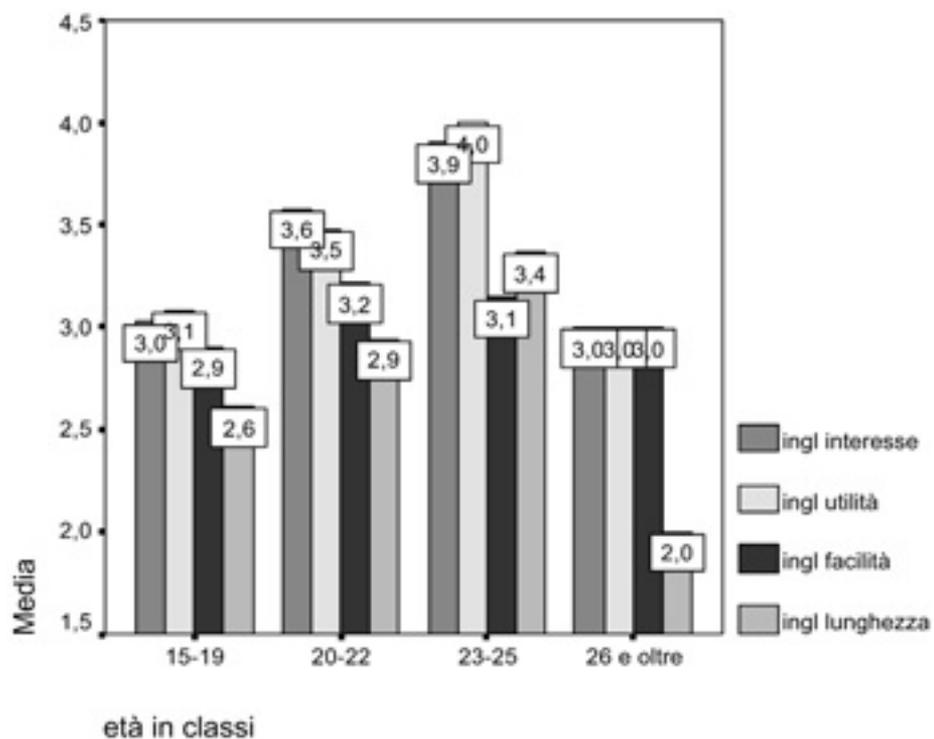
Valutazione corso comportamenti relazionali



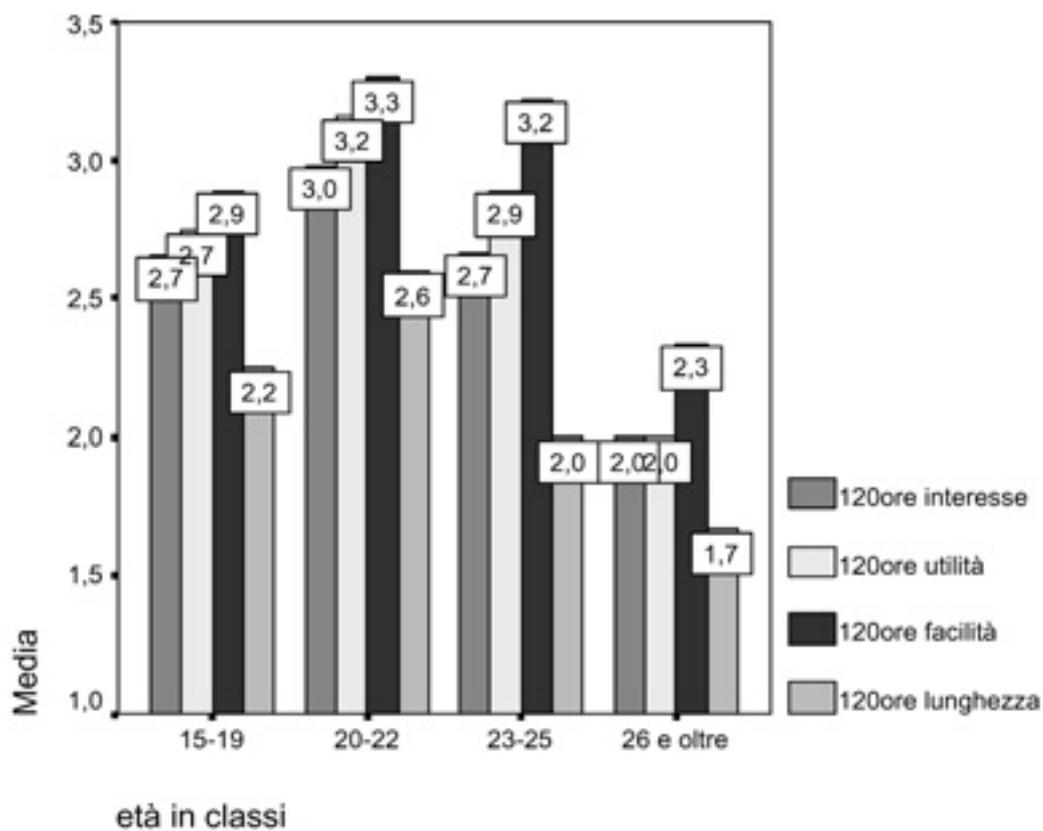
Valutazione corso informatica



Valutazione corso inglese



Valutazione 120 ore



Parte seconda

Rapporto di ricerca tutor aziendali

a cura di

Vittorio Capecchi, Guido Sarchielli
con la collaborazione di Stefano Toderi

Appendice statistica

Elaborazioni a cura di Stefano Toderi

SETTEMBRE 2002

1. Obiettivi della ricerca sui tutor aziendali

La riflessione degli ultimi dieci anni sull'efficacia dei sistemi di apprendimento professionale ha permesso di valorizzare esperienze più o meno sistematiche di incontro tra giovani e contesti lavorativi realizzate dal sistema di formazione professionale per migliorare la validità della formazione impartita e rendere possibile un loro adeguato inserimento professionale. Si sono create, cioè, le condizioni conoscitive e culturali per considerare le varie forme di *incontro formativo con il lavoro* (visite guidate, stages, borse estive di studio-lavoro, tirocini orientativi e lavorativi, apprendistato, ecc.) non più semplicemente come "esercizi di applicazione" di conoscenze apprese in aula, bensì come momenti di apprendimento indispensabili per accedere a gran parte delle conoscenze operative e delle regole cognitive, sociali e organizzative che sostengono una prestazione lavorativa efficace e che possono garantire il progressivo svolgimento del ruolo professionale atteso.

Il cambiamento di prospettiva culturale degli ultimi anni, sul quale esiste un buon grado di condivisione sociale, riguarda:

a) *la specificità riconosciuta all'apprendimento professionale*. La crisi epistemologica della formazione tradizionale si è espressa con il netto superamento della ormai inadeguata distinzione tra "sapere", "saper fare" e "saper essere", con il riconoscimento della distinzione tra conoscenze "dichiarative" e di quelle "procedurali", con l'interesse per la distinzione tra conoscenze esplicite e conoscenze tacite e, soprattutto, con il rilancio della nozione di competenza professionale. Tutto ciò ha potuto attivare la riflessione sul significato delle conoscenze trasmissibili in modo formalizzato e di quelle che, invece, derivano dall'esperienza quotidiana di lavoro e risultano acquisibili attraverso l'esperienza diretta e i processi di inserimento nella "comunità dei lavoratori" che le possiedono operando in una determinata organizzazione.

b) *la riscoperta del significato pieno della nozione di inserimento professionale*. Com'è noto il termine inserimento professionale è divenuto sempre più tipico nelle attività del sistema di formazione professionale soprattutto da quando ci si è sforzati di abbandonare una prospettiva imitativa dei processi di formazione scolastica ("scuola-centrismo"), di chiarire la gamma delle sue finalità primarie e di rinnovarsi nelle sue metodologie di azione e nella sua organizzazione per interagire efficacemente con il mercato del lavoro e delle occupazioni. L'inserimento lavorativo, per quanto riguarda gli utenti della formazione professionale, è una nozione che merita qualche precisazione poiché racchiude in sé differenti significati. Il primo riguarda l'*inserimento professionale* come sinonimo di transizione dalla scuola al posto di lavoro, visto come passaggio non più automatico, ma come processo lungo e complesso che richiede programmi di intervento e di sostegno accanto a specifiche forme di interazione tra mondo formativo e sistema delle imprese. Il secondo significato è sinonimo di *inserimento sociale* e fa esplicito ingresso nella scena sociale con Bertrand Schwartz (1981) laddove egli propone dispositivi di formazione in alternanza per tutti come condizione di ingresso nella vita adulta.

Dagli anni '80 in poi, si susseguono indagini empiriche in tutta Europa che mostrano la progressiva rottura dei tradizionali meccanismi di passaggio dalla scuola al lavoro alla vita adulta e il diffondersi di ostacoli e di vincoli all'inserimento sociale non solamente per i giovani, ma per nuove categorie sociali come gli immigrati, i disoccupati di lunga durata, le donne che desiderano rientrare al lavoro, ecc. La consapevolezza di queste ulteriori forme di povertà sociale e di diseguaglianza amplifica anche il significato della nozione di inserimento che diviene anche sinonimo di *integrazione sociale* a fronte del crescente rischio di esclusione per coloro che restano separati dalle situazioni di lavoro.

La compresenza di questi tre significati accelera l'urgenza di provvedere a piani di azione sociale ed economica centrati sulla facilitazione dell'acquisizione di un legame sistematico con il contesto di lavoro.

c) *lo sviluppo di politiche del lavoro e della formazione professionale centrate sull'esperienza lavorativa come fattore apprendimento del lavoro e di professionalizzazione.* L'apprendistato come contratto a causa mista, già presente nel nostro sistema sociale e giuridico dal 1955, appare un istituto in grado di offrire agli apprendisti opportunità di crescita personale e professionale e alle imprese possibilità di reperire e formare le figure professionali di cui necessitano. A questo riguardo vale la pena di citare le recenti disposizioni normative in materia di promozione dell'occupazione (L. 24.6.1997 n°196) e, in particolare, il decreto ministeriale in materia di apprendistato (D.M. 8.4.1998) come indicazione dell'ingresso anche nel linguaggio politico ed amministrativo dei temi riguardanti la formazione sul lavoro e le sue possibilità di sviluppo in un sistema che integri le risorse delle agenzie formative con quelle presenti nelle imprese.

Questo quadro di riferimento concettuale risulta appropriato per comprendere le effettive opportunità derivanti dalla sperimentazione di un nuovo modello formativo per gli apprendisti che vede interagire in maniera più sistematica rispetto al passato tre soggetti: l'apprendista stesso, l'impresa e le agenzie formative. All'apprendista è data la possibilità di seguire percorsi di apprendimento lavorativo in alternanza (formazione interna *on the job* e formazione esterna); alle imprese spetta la regolazione degli apprendimenti sul lavoro e la funzione di tutorato aziendale; alle agenzie formative la progettazione ed erogazione di uno specifico servizio formativo, differenziato in base alle esigenze dei diversi tipi di apprendisti e impostato su contenuti sia di tipo generale e trasversale sia di tipo tecnico e professionale.

Nell'ambito della sperimentazione sul "nuovo apprendistato" appare ora possibile analizzare e monitorare non solamente gli apprendisti, come soggetti attivi che usufruiscono delle specifiche proposte formative, ma anche le condizioni di contesto (strutturali, organizzative e psicopedagogiche, ecc.) che vanno considerate come fattori di efficace utilizzo sia dell'esperienza lavorativa in atto sia delle iniziative formative specifiche extra-aziendali, progettate ad hoc per gli apprendisti.

Infatti, è opportuno tenere presente che ci sono condizioni oggettive e soggettive da assicurare affinché il modello formativo esplicitato nelle Linee guida metodologico-didattiche e i piani di azione che riconnettono formazione e lavoro possano realizzarsi. Fra tali diverse condizioni strutturali e organizzative che possono far sì che una sede lavorativa, che ha proprie finalità primarie, possa divenire funzionale allo sviluppo di apprendimenti, conoscenze e capacità lavorative va considerata la presenza del *tutor aziendale*.

Con questo termine si intende una funzione complessa, che in altri paesi europei risulta considerata come figura professionale specifica del mondo della formazione professionale. In ogni caso, la funzione di tutor è resa ufficiale per l'apprendistato dal D.M.8.4.1998 applicativo dell'art.4 della legge 196 del 4.6.1997, ma, in realtà, si sta delineando in questi ultimi anni sulla base delle prime esperienze.

Naturalmente, nel sistema scolastico e formativo la *tutorship* rappresenta sia una sorta di specificazione della funzione docente o di quella di formatore, sia una modalità di innovazione del processo di progettazione ed erogazione del servizio formativo, che, in tal modo, risulta maggiormente orientato sulle esigenze del soggetto in apprendimento e sulle condizioni che possono facilitare l'espressione delle sue potenzialità. Le figure professionali che possono svolgere questa funzione ed assumere il ruolo di tutor formativi, provenienti o meno da precedenti esperienze di formazione, si trovano già costituito uno schema di massima del loro operare che è iscritto nei moderni standard di progettazione ed erogazione dei servizi formativi (diagnosi delle esigenze di formazione del soggetto, progettazione, personalizzazione delle attività, scelta dei metodi, realizzazione delle attività previste, monitoraggio e verifica) e che prevede uno stile di interazione partecipativo e tendenzialmente non direttivo.

Il *tutor aziendale* appare una figura centrale del processo di apprendimento lavorativo, anche se risulta non ancora completamente definita per quanto riguarda le modalità operative per facilitare i processi di apprendimento dei giovani apprendisti.

È dunque assai utile che le norme e le circolari utilizzino questa denominazione per rimarcare l'importanza che le sedi lavorative attuino in modo esplicito e ragionevole la loro potenzialità formativa. Ma è altrettanto significativo monitorare sul piano concreto le esperienze in atto per identificare come potenziare la funzione tutoriale e renderla un effettivo punto di riferimento per l'esperienza formativa degli apprendisti.

Il presente rapporto si propone di fornire un contributo conoscitivo sulla funzione di tutor aziendale per gli apprendisti. Il rapporto costituisce parte integrante del Progetto "Il supporto della Bilateralità nella formazione degli apprendisti" che intende contribuire ad effettuare un puntuale monitoraggio delle esperienze di formazione in corso nella regione Emilia-Romagna al fine di contribuire al miglioramento dell'offerta nel sistema di formazione degli apprendisti.

All'interno di questa finalità generale, la ricerca sui tutor aziendali intende:

- a) esplorare le caratteristiche generali del profilo sociale dei tutor aziendali che hanno responsabilità di facilitazione dei processi di apprendimento lavorativo degli apprendisti;
- b) ricavare elementi conoscitivi sulle esperienze di tutorato aziendale, sul ruolo del tutor e sul modo con cui la funzione tutoriale viene percepita e agita nei diversi contesti operativi;
- c) descrivere un quadro essenziale delle valutazioni che i tutor aziendali effettuano sulle attività formative e sugli esiti della formazione teorica e pratica degli apprendisti

2. Metodologia

Per raggiungere i risultati attesi si è deciso di utilizzare un modello di indagine estensiva, mediante intervista con questionario, sulle diverse figure (lavoratori, titolari di impresa, capi, soci, ecc.) che nei contesti lavorativi svolgono attualmente la funzione di tutor aziendale.

Si è trattato dunque di considerare un numero rilevante di persone che nel periodo tra maggio e giugno 2002 stavano seguendo attività formative per migliorare le loro capacità di svolgere la funzione tutoriale assegnata dalla vigente normativa sull'apprendistato.

Sono stati intervistati 437 tutor aziendali che, secondo una stima fornita dai sei enti bilaterali rappresentano, circa il 15% dei tutor in formazione. La distribuzione per ente bilaterale mostra un sostanziale equilibrio nella provenienza dai vari enti impegnati nelle attività formative.

1. DISTRIBUZIONE QUESTIONARI PER ENTE

Ente Bilaterale

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	EBER	89	20,4	20,4	20,4
	EBTER	70	16,0	16,0	36,4
	EBURT	69	15,8	15,8	52,2
	ERFEA	69	15,8	15,8	68,0
	FORMER	70	16,0	16,0	84,0
	ORIONE	70	16,0	16,0	100,0
	Totale	437	100,0	100,0	

La distribuzione dei questionari raccolti per settore aziendale mostra la presenza di alcuni picchi di concentrazione (vedi tabella 2) Quasi il 29% deriva al settore "Metalmeccanica di

produzione e servizi”; circa il 18% proviene dal settore aziendale “Turismo-agenzie e servizi connessi”; il terzo picco di concentrazione riguarda il settore “Terziario-servizi” presente per oltre il 10% dei tutor intervistati. Gli altri settori presenti in maniera consistente sono quello delle “Acconciature” (oltre l’8%), quello “Abbigliamento-tessile-confezioni-calzature” (poco meno dell’8%) e quello “Alimentari-bevande” (7.5%). I restanti settori si distribuiscono con valori percentuali più ridotti.

2. DISTRIBUZIONE QUESTIONARI PER SETTORE AZIENDALE

Macro settore prioritario

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Abb-tessili-confezioni-calzature	31	7,1	7,8	7,8
	ceramiche-abrasivi	4	,9	1,0	8,8
	alimentari-bevande	30	6,9	7,5	16,3
	turismo-agenzie-servizi	9	2,1	2,3	18,5
	chimica-gomma-mat.plastiche	13	3,0	3,3	21,8
	acconciature	33	7,6	8,3	30,1
	commercio-pubblici esercizi	71	16,2	17,8	47,9
	edilizia-laterizi-lapidei	15	3,4	3,8	51,6
	carta-grafica-editoriale	13	3,0	3,3	54,9
	metalmecanica prod.e servizi	114	26,1	28,6	83,5
	terziario-servizi	46	10,5	11,5	95,0
	legno-arredamento	20	4,6	5,0	100,0
	Totale	399	91,3	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	38	8,7		
Totale		437	100,0		

Il questionario utilizzato è stato proposto ai partecipanti con la specificazione delle finalità conoscitive della ricerca ed è stato autocompilato in aula. Il personale delle agenzie formative ha provveduto, dopo la compilazione, a ritirare i questionari e a recapitarli agli enti bilaterali che hanno provveduto all’imputazione di dati su un foglio di lavoro Excel, consegnato poi ai ricercatori per la verifica e l’elaborazione dei dati tramite il pacchetto informatico SPSS.

Il questionario (si veda in appendice) ha una struttura snella. Si basa su 19 domande ed è organizzato in cinque parti. La prima richiede informazioni di carattere generale e socio-anagrafico sul tutor aziendale. La seconda permette di focalizzare l’attenzione sul punto di vista dell’intervistato in merito al ruolo del tutor aziendale e alle eventuali difficoltà di svolgimento. La terza si concentra sulla descrizione della propria esperienza di tutor aziendale e dunque riprende i momenti tipici della funzione tutoriale così come è definita dalla Guida metodologica-didattica e dai materiali ISFOL che rappresentano un punto di riferimento per la realizzazione delle attività formative nell’ambito dell’apprendistato. La quarta parte richiede di fornire valutazioni sul corso frequentato dagli apprendisti ovvero di dare una valutazione sulle esperienze formative degli apprendisti seguiti in ambito aziendale che partecipano alle attività formative extraaziendali. L’ultima parte richiede di fare un bilancio di massima sul livello di impegno e sugli esiti della formazione teorico-pratica degli apprendisti.

3. Alcuni elementi per un profilo dei tutor aziendali

Poiché da poco tempo si è attuata la funzione tutoriale secondo le indicazioni della nuova normativa dell'apprendistato e in relazione all'applicazione del modello formativo regionale, appare utile cercare di delineare alcune caratteristiche socio-anagrafiche degli operatori che svolgono effettivamente la funzione di tutor aziendali.

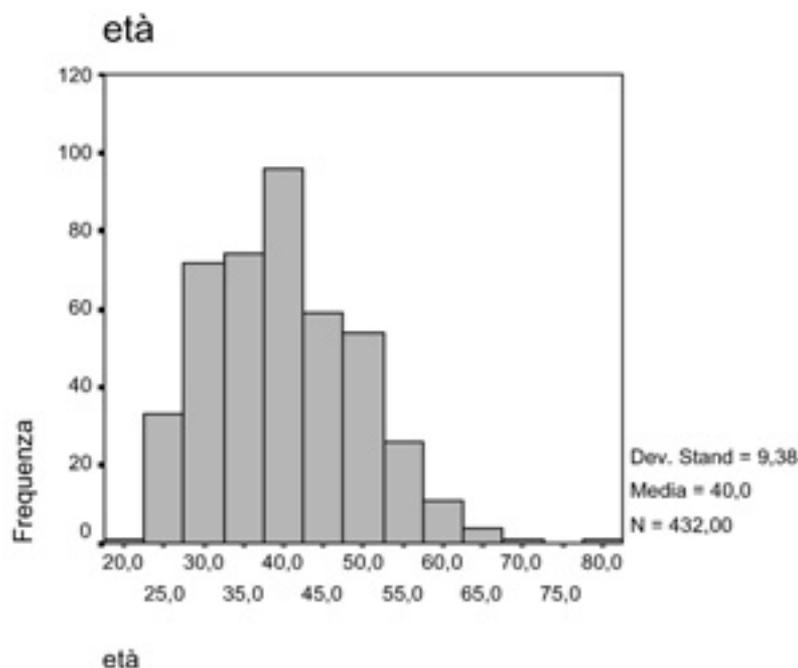
3.1 Età e genere

Come si può osservare dai grafici la funzione tutoriale è svolta soprattutto da lavoratori mentre le lavoratrici superano di poco un terzo degli intervistati.

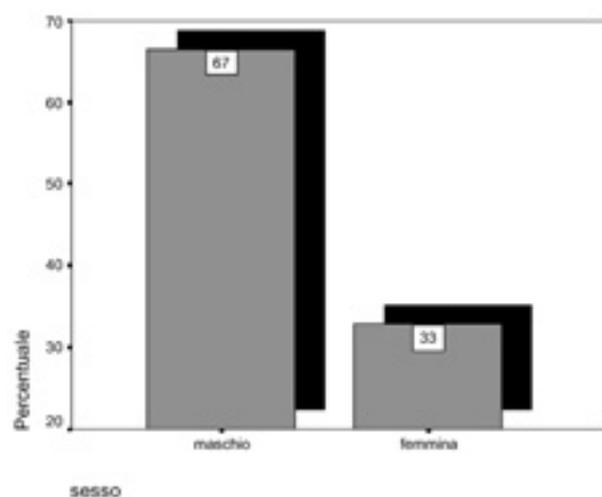
Questo andamento appare abbastanza inatteso considerando che la provenienza degli intervistati risulta interessare un po' tutti i settori aziendali e non solamente quelli che hanno una tradizionale predominanza maschile. Sarebbe pertanto da approfondire la ragione di tale andamento che, così come risulta, sembra far pensare a una connotazione di genere assai forte e non immediatamente giustificabile.

Per quanto riguarda l'età dei tutor aziendale sia ha una media relativamente alta (40 anni, con deviazione standard di oltre 9 anni). Dal grafico riportato emerge una tendenziale concentrazione tra le fasce d'età tra i 30 e i 50 anni che rappresentano la fascia di maturità professionale, reputata necessaria per svolgere un ruolo formativo efficace nei confronti dei giovani lavoratori.

3. DISTRIBUZIONE PER ETÀ



4. DISTRIBUZIONE PER GENERE



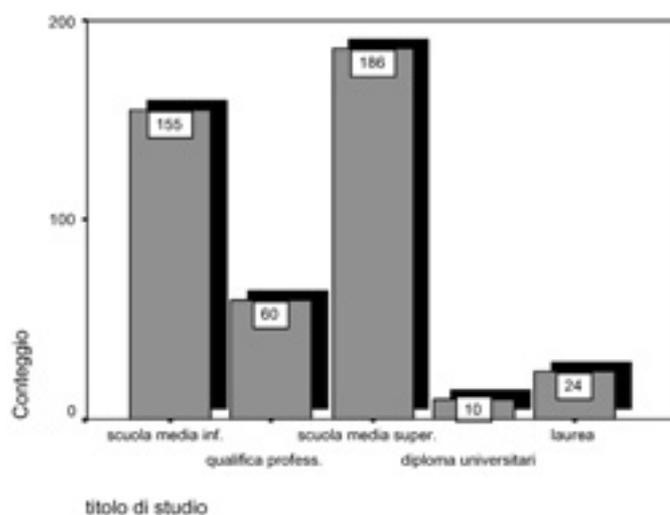
3.2 Titolo di studio

Il livello scolastico dichiarato dagli intervistati appare rispecchiare tendenze generali al miglioramento dell'istruzione, almeno rispetto all'attribuzione di funzioni importanti come quella tutoriale. Infatti, come si può osservare dalla tabella oltre il 50% dei tutor possiede titoli di studio corrispondenti al diploma di scuola media superiore, con la presenza, inoltre, di un notevole numero di titoli di livello universitario. Abbiamo poi una quota di circa il 14% di qualifiche di formazione professionale e i rimanenti (circa il 36%) di tutor con titolo di scuola media inferiore.

5. DISTRIBUZIONE PER TITOLO DI STUDIO

titolo di studio

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	scuola media inferiore	155	35,5	35,6	35,6
	qualifica professionale	60	13,7	13,8	49,4
	scuola media superiore	186	42,6	42,8	92,2
	diploma universitario	10	2,3	2,3	94,5
	laurea	24	5,5	5,5	100,0
	Totale	435	99,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	2	,5		
Totale		437	100,0		



4. Posizione aziendale e motivazioni

I tutor aziendali intervistati operano prevalentemente in aziende di piccole dimensioni. Questo andamento risulta congruente con quanto emerso nell'indagine sugli apprendisti.

Si può notare infatti che oltre il 60% dei tutor aziendali si concentra in aziende composte da un massimo di 10 dipendenti e in ogni caso le aziende sino a 15 dipendenti assorbono oltre i due terzi dei tutor intervistati.

6. DISTRIBUZIONE TUTOR AZIENDALI PER DIMENSIONI DELL'AZIENDA

Addetti azienda

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	0-5	165	37,8	37,8	37,8
	6-10	97	22,2	22,2	60,1
	11-15	51	11,7	11,7	71,8
	16-20	39	8,9	8,9	80,7
	21-25	13	3,0	3,0	83,7
	26-50	41	9,4	9,4	93,1
	51-100	19	4,3	4,4	97,5
	oltre 100	11	2,5	2,5	100,0
	Totale	436	99,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	1	,2		
Totale		437	100,0		

Assai interessante risulta l'andamento per quanto concerne il ruolo aziendale. Il fatto che in oltre il 60% dei casi la funzione tutoriale sia ricoperta dal titolare o da soci conferma, da un lato, che ci si trova di fronte, prevalentemente, ad aziende di piccole dimensioni, dall'altro, l'importanza attribuita all'attuale esperienza formativa per gli apprendisti che vengono coordinati e seguiti da coloro che hanno responsabilità gestionali oltre che competenze pratico-professionali. In sostanza, le dichiarazioni degli intervistati convergono nel far ritenere come assai significativa l'esperienza di apprendistato, per la quale risulta presente una forte attenzione sul piano gestionale.

7. DISTRIBUZIONE PER RUOLO AZIENDALE

RUOLO

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Titolare	155	35,5	35,5	35,5
	Socio	119	27,2	27,2	62,7
	Familiare coadiuvante	13	3,0	3,0	65,7
	Capo operaio	29	6,6	6,6	72,3
	Lavoratore qualif.o special.	49	11,2	11,2	83,5
	Altro	72	16,5	16,5	100,0
	Totale	437	100,0	100,0	

Quanto emerge a proposito del ruolo aziendale ricoperto risulta confermato anche esplorando le motivazioni che giustificano la scelta di svolgere la funzione di tutor. Infatti, la necessità della presenza di un tutor aziendale è prevista dalla legge e, dunque, si tratta di un obbligo da rispettare al fine di poter usufruire delle agevolazioni concesse alle imprese che occupano apprendisti. Sembra, però, emergere una gestione assai positiva del dispositivo normativo, nel senso che si intravede da parte degli intervistati la percezione della formazione prevista per l'apprendistato come una possibile risorsa sia per la stessa impresa sia per la crescita socio-professionale dell'apprendista.

Le motivazioni emergenti per giustificare il ruolo di tutor aziendale si distribuiscono secondo significative direzioni:

- a) in primo luogo si sottolinea, la funzione base di trasmissione del sapere all'apprendista;
- b) emerge, però, in modo netto (si tratta di oltre un quarto dei casi), la motivazione di aggiornamento e di miglioramento professionale per il tutor stesso; ovvero si riconosce la possibilità di avere stimoli ad arricchire la propria professionalità in relazione all'incontro con l'apprendista, che attualmente - come abbiamo visto dall'indagine specifica - risulta portatore di una conoscenza teorica assai elevata in relazione ai percorsi formativi seguiti;
- c) in terzo luogo è posta l'esigenza comprensibile di contribuire a preparare un lavoratore dotato delle competenze necessarie a operare in modo efficiente nella propria azienda (circa il 21%);
- d) in misura simile (circa il 19%) si segnala la motivazione ad impegnarsi con la propria azienda svolgendo una funzione come quella di tutor percepita come utile al buon andamento aziendale.

8. MOTIVAZIONI DELLA DISPONIBILITÀ A SVOLGERE LA FUNZIONE DI TUTOR

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	aggiornamento-professionalità	113	25,9	26,4	26,4
	trasmettere conoscenze	146	33,4	34,1	60,5
	disporre buon apprendista	89	20,4	20,8	81,3
	collaborare con azienda	80	18,3	18,7	100,0
	Totale	428	97,9	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	9	2,1		
Totale		437	100,0		

5. Ruolo del tutor aziendale

La riflessione scientifica sul ruolo del tutor aziendale sottolinea come ci si trovi di fronte a un operatore al quale, in qualche misura, si riconosce il ruolo di facilitatore dell'apprendimento dei neo-assunti, di punto di riferimento nella fase di inserimento aziendale, di assistenza tecnica e di sostegno psicologico durante la fase di primo impatto con le richieste lavorative, di osservatore dei loro cambiamenti, delle loro capacità di lavoro, dei loro sforzi di integrazione nella comunità professionale dell'azienda.

Il tutor aziendale, inoltre, assume il ruolo di immediata fonte di trasmissione dei valori e della cultura aziendale che esprimerà nelle frequenti interazioni informali e non solo mediante la valutazione ed il giudizio finale. Del resto è chiaramente connesso con l'assunzione di una responsabilità formativa da parte dell'impresa l'onere di valutare il risultato finale non solo nei confronti dell'apprendista, che in un certo senso si affida all'esperto con l'aspettativa di pervenire a certi risultati, ma anche rispetto all'impresa; il tutor, infatti, diviene di fatto anche il garante della validità del progetto formativo e della validità dei rapporti con la sede formativa.

Non c'è dubbio che, per come sono stati sintetizzati questi diversi aspetti del ruolo di tutor, ci troviamo di fronte a un impegno notevole da parte del tutor aziendale ed a un certo carico di responsabilità.

Anche dal punto di vista delle qualità personali occorrerebbe sottolineare l'importanza di scegliere, per questa funzione, lavoratori dotati di *esperienza* e di buone *capacità relazionali*. Esperienza significa, soprattutto, conoscenza dell'impresa, delle sue regole e dei suoi valori, ma anche dei sistemi di lavorazione, della cultura tecnica vigente, del clima psicosociale dei reparti o degli uffici e delle modalità di interazione prevalenti sia nei confronti dei nuovi assunti sia nei vari gruppi di lavoro. Le capacità relazionali caratterizzano lo stile di lavoro del tutor; esse si esprimono come capacità di osservazione e di ascolto più che di controllo e comando. In altre parole, nei confronti dell'apprendista, ma anche dei colleghi più adulti, la relazione si gioca come capacità di dialogare, di convincere, di influenzare, di far collaborare nella direzione degli obiettivi concreti da raggiungere.

Dunque, il ruolo di tutor, per la complessità delle sue funzioni e per la sua natura relazionale, deve prevedere una legittimazione autorevole nell'ambito aziendale senza le quali si rischiano o la svalutazione dell'impegno profuso o la sua realizzazione puramente burocratica e nominalistica: comunque due risultati negativi per il processo di apprendimento della professione da parte del giovane e per la motivazione del tutor a continuare a svolgere questa funzione.

Le tendenze già emerse circa il diretto coinvolgimento dei titolari delle piccole aziende nella funzione tutoriale, sottolineano questo impegno ad esplicitare l'importanza per l'azienda del ruolo di tutor.

Ma come esso viene esplicitamente considerato?

Per ricavare un'opinione da parte dei diretti interessati si è usata una serie di affermazioni che condensavano i vari aspetti del ruolo tutoriale che abbiamo sopra descritto. L'intervistato era chiamato ad esprimere la sua opinione attraverso una scala di valutazione che andava da 1 (= per nulla d'accordo) a 5 (= molto d'accordo). In sostanza, nella tabella e nei grafici sottostanti al crescere del punteggio cresce anche il grado di accordo con l'affermazione proposta per la valutazione.

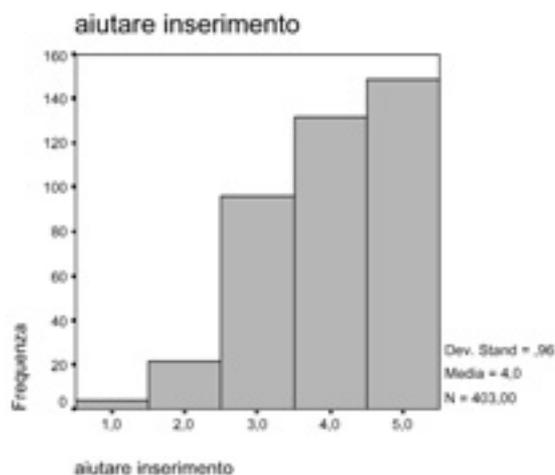
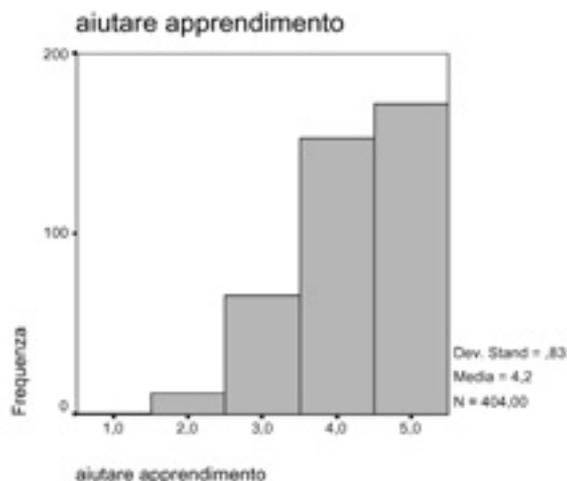
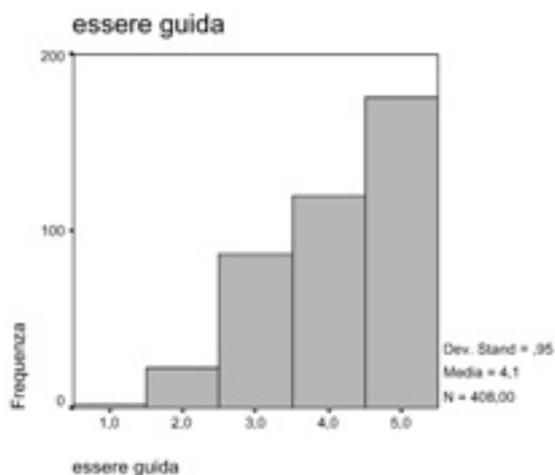
Come si nota immediatamente, le opinioni proposte sono considerate adeguate a descrivere il ruolo di tutor aziendale. L'accordo più forte compare a proposito del ruolo di facilitazione dell'apprendimento lavorativo, di punto di riferimento o di guida in ambito aziendale e di trasmissione dei valori e della cultura aziendale visti come elemento trasversale, utile alla socializzazione lavorativa e non necessariamente connesse all'espletamento

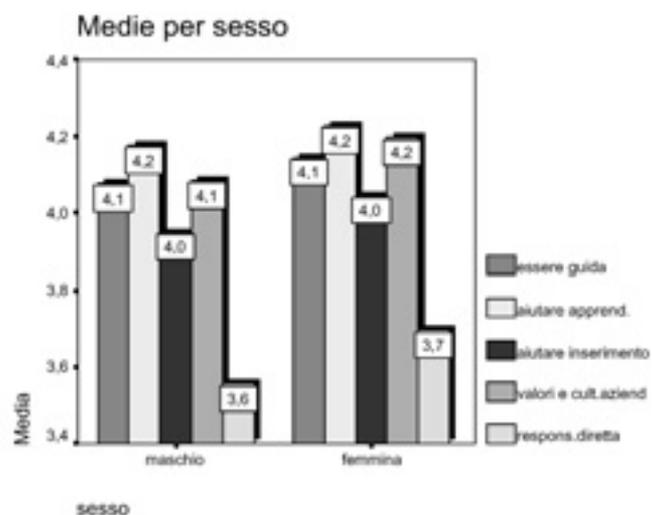
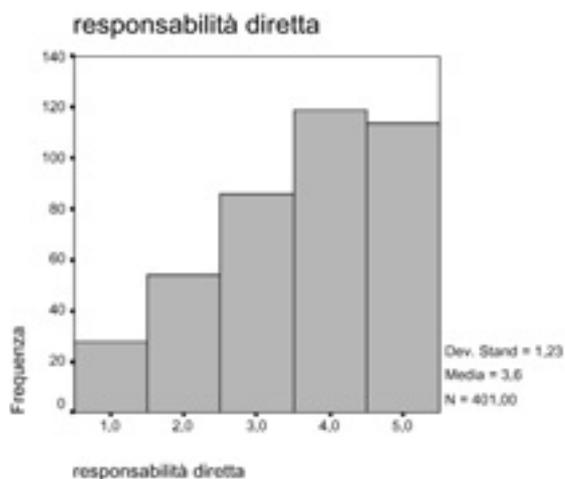
delle specifiche mansioni. Leggermente meno considerate risultano le affermazioni sull'inserimento aziendale (con riguardo ai problemi comportamentali che esso può determinare) e, soprattutto, quelle riferite alla diretta responsabilità dell'esito dell'apprendimento dell'apprendista.

5.1. *Il tutor aziendale dovrebbe..... (1=per nulla; 5=molto)*

Riepiloghi dei casi

	essere guida	aiutare apprendimento	aiutare inserimento	valori e cultura aziendale	responsabilità diretta
Media	4,09	4,20	3,99	4,13	3,59
Deviazione std.	,95	,83	,96	,94	1,23
N	408	404	403	403	401





Osservando i grafici si hanno ulteriori conferme rispetto agli andamenti medi. Ad esempio, si nota lo spostamento verso la parte della scala che manifesta il grado di maggiore accordo rispetto alle singole affermazioni. Come emerge dall'ultimo grafico non emergono sostanziali differenze in relazione al genere; inoltre, si nota il maggiore grado di variabilità delle risposte, cioè una minore compattezza, a proposito della responsabilità diretta sull'apprendimento e l'inserimento lavorativo dell'apprendista.

Tale esito, infatti, chiama in causa non solamente il tutor aziendale, ma la presenza di condizioni oggettive facilitanti/ostacolanti l'apprendimento sia in ambito aziendale sia in ambito extra-aziendale.

5.2 Principali ostacoli allo svolgimento del ruolo di tutor aziendale

poco tempo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	239	54,7	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	198	45,3		
Totale		437	100,0		

collegamento ente formazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	80	18,3	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	357	81,7		
Totale		437	100,0		

fare piano individuale

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	154	35,2	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	283	64,8		
Totale		437	100,0		

scarsa motivazione dell'apprendista

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	99	22,7	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	338	77,3		
Totale		437	100,0		

scarsa collaborazione con altri lavoratori

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	63	14,4	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	374	85,6		
Totale		437	100,0		

La considerazione degli ostacoli rilevati dai tutor allo svolgimento del loro ruolo appaiono assai significativi al fine di avere una nitida fotografia delle tendenze in atto. Gli intervistati avevano la possibilità di indicare fino a un massimo di 3 ostacoli scegliendoli tra una lista di sei tipi di ostacolo ed eventualmente di aggiungendo qualche tipo di ostacolo non considerato.

Come si vede dalle tabelle riportate appena sopra (l'indicazione "risposta selezionata" presente in ciascuna tabella significa che quel particolare ostacolo è stato scelto, tra i tre da proporre, nella percentuale indicata), l'ostacolo maggiormente esplicitato dai tutor (circa il 55%) riguarda lo "scarso tempo a disposizione" da dedicare all'apprendista. Si tratta cioè di un compito percepito come aggiuntivo alle altre normali attività lavorative che può risultare gravoso quando non sia accuratamente programmato e considerato a livello aziendale.

Il secondo ostacolo maggiormente scelto (35%) concerne la difficoltà di predisporre un effettivo piano di formazione aziendale adattato per il singolo apprendista. Questo aspetto risulta di particolare interesse in relazione alle caratteristiche socio-culturali e agli elevati titoli di studio e di qualificazione professionale che sembrano oggi possedere molti apprendisti, almeno secondo quanto deriva dall'indagine di recente effettuata nell'abito del presente progetto.

Il terzo tipo di ostacolo indicato dai tutor aziendali (quasi il 23%) riguarda le motivazioni ad imparare presenti negli apprendisti e ciò naturalmente chiama in causa vari aspetti dei piani di azione che dovrebbero facilitare i processi di inserimento aziendale e di apprendimento (orientamento, definizione di proposte formative congruenti con il livello di preparazione dell'apprendista, tipo di mansioni, ecc.).

Al quarto posto (circa il 18%) si hanno le indicazioni relative alle difficoltà di effettivo collegamento con l'agenzia formativa di riferimento per le attività di apprendimento extra-aziendale. Questo aspetto andrebbe preso in considerazione rispetto al miglioramento delle modalità di contatto tra sede formativa ed aziende che pure sono già previste nel modello regionale di organizzazione e gestione delle attività formative per gli apprendisti.

Al quinto posto (circa il 14%) vengono indicate le difficoltà dell'apprendista nella collaborazione con gli altri lavoratori adulti. Anche questo aspetto dovrebbe essere approfondito per comprenderne meglio la natura.

6. L'attuale esperienza di tutor aziendale

6.1 L'identificazione delle funzioni di tutor aziendale

Dai materiali raccolti durante la fase di indagine bibliografica preparatoria alla rilevazione sul campo, sono emerse diverse indicazioni sul modo di svolgere la funzione tutoriale che possono essere sintetizzate brevemente.

Tale funzione di tutor aziendale dovrebbe articolarsi in azioni riguardanti le seguenti aree operative:

- *accoglienza*: si tratta di avviare una relazione che il giovane lavoratore ha con l'impresa, ma che può essere mediata e favorita da una figura professionale deputata a far conoscere l'ambiente e le sue regole, ad illustrare gli impegni ed il nuovo compito lavorativo, ad introdurlo nella comunità di lavoro, a ridurre le difficoltà e le paure di non farcela a rispondere alle richieste lavorative, ad avviare relazioni sociali costruttive con i colleghi e con i capi, ecc..

- *connessione e scambi tra sede lavorativa e sede formativa*: sono da precisare di comune accordo i programmi di formazione e i relativi tempi, si dovrà prevedere il confronto sui metodi e sui possibili approfondimenti conoscitivi necessari per capire meglio come operare nei confronti del giovane lavoratore: tale collegamento ha un carattere diretto quando il tutor comunica osservazioni, fa delle richieste e fornisce dei suggerimenti oppure avviene in modo indiretto attraverso il colloquio con l'apprendista e la sua comunicazione duplice verso la sede formativa e da questa alla sede lavorativa;

- *progettazione relativa all'apprendimento sul lavoro*: sono da specificare i tempi e i contenuti della riflessione sull'esperienza lavorativa, sui progressi o sui principali errori nelle prestazioni effettuate. La riflessione sulla natura degli errori (disattenzioni, dimenticanze, mancate conoscenze, incomprensione delle procedure) fornisce elementi per un apprendimento immediato o per arricchire il programma da svolgere nella sede formativa, ciò va riferito anche agli apprendimenti di regole disciplinari, di normative della sicurezza o di aspetti di natura comportamentale e relazionale. A questo livello va ricordata l'importanza delle modalità adottate per il trasferimento dei saperi lavorativi (analisi e verifica dei compiti, modalità esemplari di esecuzione, discussione su metodi alternativi di esecuzione, ecc.)

- *Valutazione dell'esperienza lavorativa e di quella formativa*: il tutor ha l'opportunità di monitorare i progressi dell'apprendista direttamente sul lavoro e indirettamente durante il percorso formativo. Ciò significa non solo poter applicare quelle modalità di stimolo, sostegno, feed-back che caratterizzano lo stile tutoriale, ma anche poter inviare per tempo le informazioni necessarie alla sede formativa per colmare eventuali lacune nelle conoscenze di base dell'apprendista. In questo modo, diviene possibile anche pervenire a un giudizio finale non troppo globale e generico, ma anzi articolato in differenti livelli di capacità e di autonomia lavorativa conseguita con l'esperienza di lavoro e con quella formativa.

- *Contributo alla formulazione di un progetto formativo e alla certificazione delle competenze*: l'osservazione e la raccolta di informazioni sulla qualità delle prestazioni e sui progressi professionali rappresentano elementi importanti su cui consolidare la collaborazione formativa tra impresa e sede formativa, creando anche uno stile di lavoro comune che superi molte delle attuali resistenze o diffidenze; inoltre, la conoscenza effettiva dell'apprendista e delle sue capacità acquisite o dei suoi limiti attuali permette di dare maggiore spessore alla valutazione finale e alla certificazione che dovrà servire al giovane lavoratore per documentare quello che sa fare.

Le diverse attività in cui si articola sul piano concettuale la funzione del tutor aziendale sono state oggetto di rilevazione attraverso il nostro questionario. Pertanto possiamo sottolineare i principali risultati secondo le dichiarazioni degli intervistati, ai quali è stato chiesto di rispondere facendo riferimento alla loro concreta esperienza di tutor.

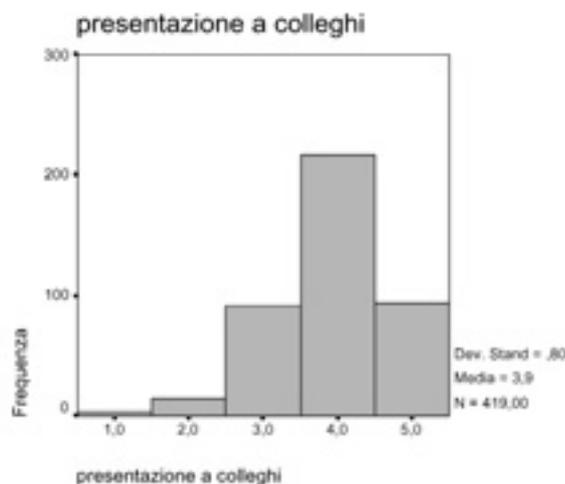
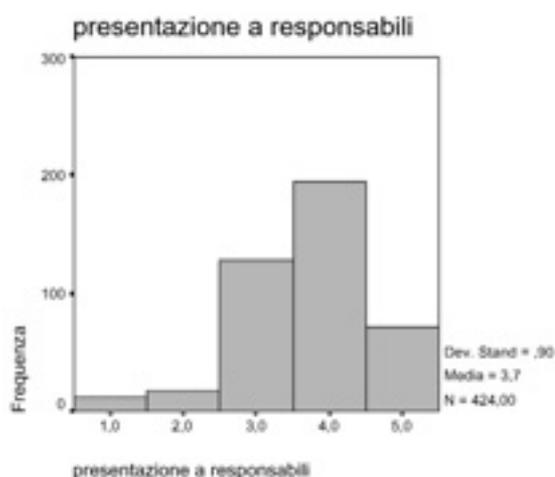
Si è chiesto in primo luogo di valutare la fase di accoglienza aziendale presentando una serie di 6 attività da giudicare secondo il criterio dell'utilità/inutilità (si usava una scala a 5 intervalli con 1=attività inutile e 5=attività ottima).

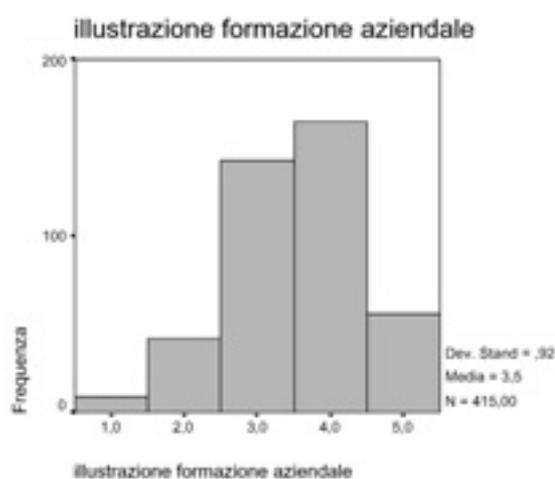
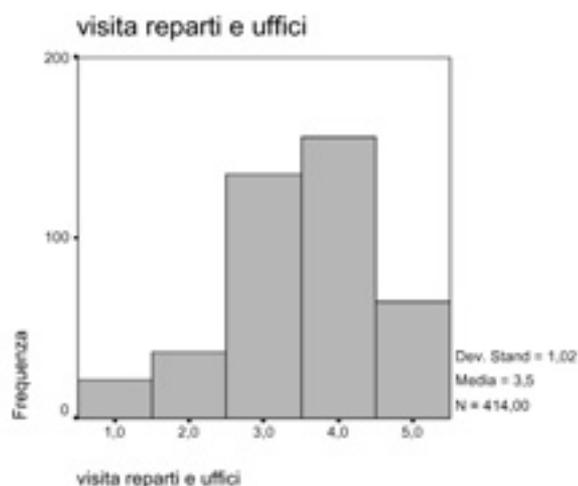
Come si può vedere dalla tabella 11, il giudizio medio dei tutor appare abbastanza favorevole alle singole attività (ovvero si supera ampiamente la posizione intermedia di sufficienza in ciascuna delle 6 attività in cui si può articolare la fase di accoglienza aziendale) con un interesse, però, meno netto per la fase di "visita ai vari reparti e uffici", di "illustrazione sulle modalità di formazione aziendale" e di "illustrazione all'apprendista dei compiti e del ruolo del tutor". Si ha cioè l'impressione che questo momento di primo ingresso lavorativo debba essere ancora accuratamente collaudato per divenire un'occasione utile sia per l'apprendista che per l'organizzazione. In particolare i precedenti rilievi sullo scarso tempo a disposizione del tutor per svolgere il suo ruolo potrebbero trovare, proprio in questa prima fase di assestamento aziendale dell'apprendista, le loro principali ragioni di applicazione.

11. VALUTAZIONE FASE DI ACCOGLIENZA AZIENDALE DELL'APPRENDISTA (1=INUTILE; 5=OTTIMA)

Riepiloghi dei casi

	presentazione a responsabili	presentazione a colleghi	descrizione organizzazione azienda	visita reparti e uffici	illustrazione formazione aziendale	spiegazione funzione tutor
Media	3,70	3,92	3,79	3,50	3,52	3,58
Deviazione std.	,90	,80	,87	1,02	,92	,96
N	424	419	420	414	415	424





La fase di vero e proprio affiancamento, che esprime di fatto la modalità di apprendimento lavorativo che più si avvicina alla condizione lavorativa effettiva dell'apprendista, non risulta molto problematica.

12. POSSIBILITÀ DI PROGRAMMARE GLI AFFIANCAMENTI (1=MOLTO POCO; 5=IN GRANDE MISURA)

org. affiancamenti apprendista

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto poco	36	8,2	8,4	8,4
	2	62	14,2	14,4	22,8
	3	137	31,4	31,9	54,7
	4	172	39,4	40,0	94,7
	in grande misura	23	5,3	5,3	100,0
Totale		430	98,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	7	1,6		
Totale		437	100,0		

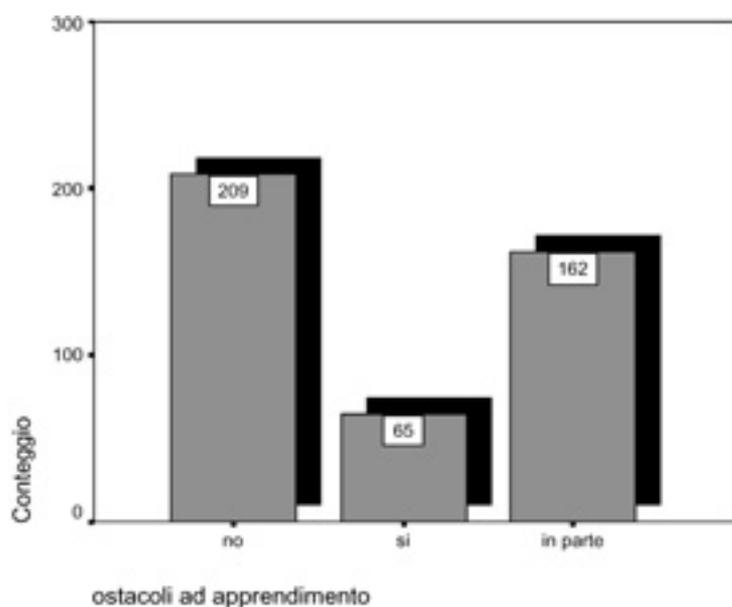
Solo in poco più di un quinto delle situazioni considerate emerge una scarsa possibilità di programmare questa tecnica formativa e lavorativa.

6.2 Ostacoli e miglioramenti possibili

Anche in questo caso si è cercato di chiedere ai tutor aziendali di segnalare le difficoltà incontrate nello svolgere il loro ruolo tutoriale al fine di trovare possibili modalità di miglioramento sia delle modalità formative aziendali sia di quelle extra-aziendali.

Ci pare necessario segnalare subito che quasi il 48% degli intervistati non rileva ostacoli ai processi di apprendimento dell'apprendista in azienda. Coloro che invece si esprimono in modo netto sulla presenza di difficoltà raggiungono il 15%. Una quota assai rilevante di intervistati riconosce la presenza parziale di questi ostacoli (sono il 37%).

13. PRESENZA DI OSTACOLI ALL'APPRENDIMENTO IN AZIENDA



Di quali ostacoli all'apprendimento si tratta?

Il questionario prevedeva una lista di 8 tipi di difficoltà tra le quali gli intervistati potevano scegliere al massimo tre risposte. Nelle tabelle seguenti sono sintetizzati i principali risultati (l'indicazione "risposta selezionata" presente in ciascuna tabella significa che quel particolare ostacolo è stato scelto, tra i tre da proporre, nella percentuale indicata).

14. OSTACOLO PRINCIPALE ALL'APPRENDIMENTO IN AZIENDA

chiarezza ruolo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	34	7,8	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	403	92,2		
Totale		437	100,0		

complessità compiti

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	91	20,8	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	346	79,2		
Totale		437	100,0		

clima organizzativo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	26	5,9	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	411	94,1		
Totale		437	100,0		

preparazione scolastica appr.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	73	16,7	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	364	83,3		
Totale		437	100,0		

capacità relazionali apprendista

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	67	15,3	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	370	84,7		
Totale		437	100,0		

capacità manuali apprendista

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	77	17,6	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	360	82,4		
Totale		437	100,0		

organizzazione del lavoro

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	46	10,5	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	391	89,5		
Totale		437	100,0		

collegamenti con ente formazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	13	3,0	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	424	97,0		
Totale		437	100,0		

Come si osserva dalle tabelle, i vari tipi di ostacolo all'apprendimento lavorativo ricevono una diversa attenzione da parte dei tutor aziendali.

Se ci limitiamo a considerare una sorta di graduatoria degli ostacoli emerge con chiarezza la considerazione della "complessità dei compiti" assegnati e delle mansioni che deve svolgere l'apprendista, mentre le altre cause compaiono con valori percentuali assai minori.

Si tratta, cioè, di un fattore che produce effetti sull'apprendimento: infatti l'affidamento di compiti troppo complessi per il giovane apprendista può creare problemi di rendimento e di adattamento lavorativo.

I dati emersi ci aiutano, però, a fare una più puntuale e utile distinzione tra vari tipi di ostacolo e ad individuare i "punti di criticità" dell'esperienza lavorativa che occorrerebbe verificare e tenere sotto controllo per individuare gli opportuni correttivi.

Infatti, si può sostenere che esistono quattro categorie di ostacoli che hanno una matrice causale assai differente l'una dall'altra:

a) la prima categoria riguarda la natura dei compiti o delle mansioni assegnate: in questa categoria, può essere inserita anche la "scarsa chiarezza del ruolo lavorativo" (citata da circa l'8% dei tutor) per l'apprendista (cosa ci si attende da lui, come si deve muovere, ecc.);

b) nella seconda categoria possiamo considerare aspetti di carattere organizzativo: si tratta del "clima organizzativo" non molto favorevole per gli apprendisti (citato da quasi il 17% degli intervistati) e da aspetti dell'"organizzazione del lavoro" percepita come ulteriore difficoltà per il giovane apprendista (circa il 10% dei tutor mette in evidenza questo tipo di ostacolo);

c) nella terza categoria rientrano ostacoli legati all'apprendista stesso: ci si riferisce ad esempio, alle lacune nella sua "preparazione scolastica" (circa il 17% dei tutor sottolinea questo genere di ostacolo) ai limiti evidenziati rispetto alle capacità manuali (quasi il 18% dei tutor rileva questo genere di ostacolo) e quelli inerenti le capacità relazionali (poco oltre il 15% dei tutor segnala questa difficoltà);

d) nell'ultima categoria sono considerati gli ostacoli derivanti dagli scarsi collegamenti con l'agenzia formativa esterna, che però risultano indicati solamente dal 3% dei tutor aziendali.

Questo modo di classificare gli ostacoli segnalati ci permette di affermare che i punti di criticità possono riferirsi ad entrambe le parti che sono in interazione nel processo di apprendimento lavorativo, l'apprendista e il contesto aziendale, e che le linee di miglioramento potrebbero basarsi su una maggiore interazione tra formazione professionale e sistema aziendale.

Infatti, alla domanda sull'opportunità di un più sistematico collegamento tra le attività aziendali e le attività formative esterne i tutor rispondono in modo rilevante (42%) in senso affermativo. E ciò potrebbe costituire l'occasione concreta con cui rivedere costruttivamente i punti di criticità sopra descritti trovando soluzioni in grado di migliorare l'efficacia formativa dell'esperienza offerta agli apprendisti.

15. OPPORTUNITÀ DI UN PIÙ SISTEMATICO COLLEGAMENTO TRA ATTIVITÀ AZIENDALI E ATTIVITÀ FORMATIVE ESTERNE

collegamento con ente formazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	184	42,1	42,6	42,6
	no	125	28,6	28,9	71,5
	non saprei	123	28,1	28,5	100,0
	Totale	432	98,9	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	5	1,1		
Totale		437	100,0		

7. Valutazioni sul percorso formativo degli apprendisti

7.1 Giudizi sui corsi e linee di miglioramento

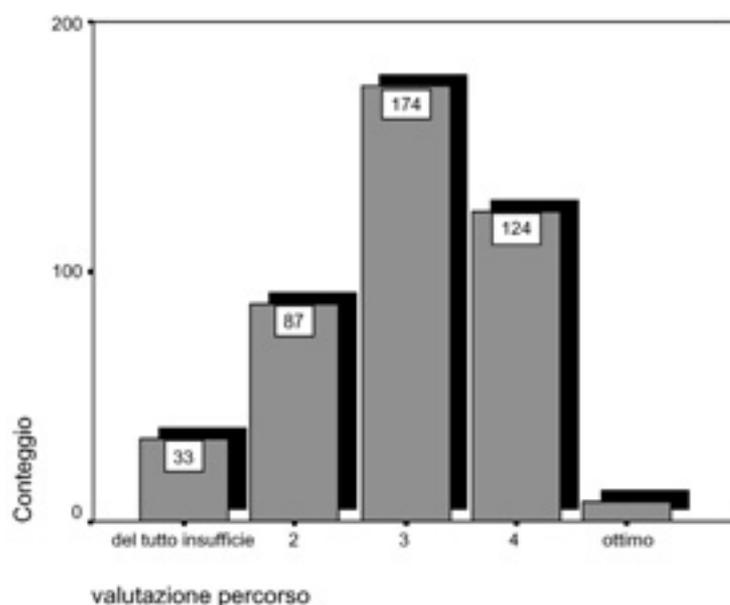
I tutor aziendali cercano di approfondire il loro giudizio sulla formazione esterna che stanno ricevendo gli apprendisti in due modi previsti dal questionario.

Il primo è un giudizio di carattere generale, formulato attraverso una sorta di “termometro formativo” che permette di mettere in luce in modo globale il carattere di sufficienza/insufficienza della formazione degli apprendisti (la scala usata va da 1= del tutto insufficiente a 5=ottimo).

16. VALUTAZIONE GLOBALE DEL PERCORSO FORMATIVO EXTRAZIENDALE (1=DEL TUTTO INSUFFICIENTE; 5=OTTIMO)

Valutazione percorso

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
valutazione percorso	426	1	5	2,97	,94
Validi (listwise)	426				



Come si può osservare dalla tabella, il giudizio medio è al limite della sufficienza (media 2.97, con deviazione standard di .94). Dal grafico si può osservare la distribuzione delle risposte che mostra la presenza di oltre il 27% dei tutor che si esprimono in termini di insufficienza. La grande maggioranza si colloca nella posizione di sufficienza e meno di un terzo degli intervistati fornisce un giudizio buono o ottimo.

Il secondo modo di valutare i corsi si basa sullo specifico riferimento ai contenuti che vengono trattati durante la formazione esterna. In pratica, ci si chiede cosa dovrebbe essere approfondito (o, in altri termini, migliorato o corretto) nei corsi.

È opportuno notare che i tutor fissano la loro attenzione soprattutto sulla parte generale del percorso formativo (oltre il 50%), ma anche sui nuovi linguaggi che attualmente rappre-

sentano una parte importante delle competenze di base (informatica e inglese indicate da oltre il 16% dei tutor).

Vi è poi una quota notevole di intervistati che risulta critica su entrambe le aree tematiche (sono oltre il 13%).

17. QUALI AREE TEMATICHE APPROFONDIRE

cosa approfondire

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	parte generale	212	48,5	50,1	50,1
	informatica ed inglese	69	15,8	16,3	66,4
	entrambe	57	13,0	13,5	79,9
	nè l'una nè l'altra	85	19,5	20,1	100,0
	Totale	423	96,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	14	3,2		
	Totale	437	100,0		

È stato chiesto ai tutor di specificare, dal loro punto di vista, le possibili linee di miglioramento delle attività formative per gli apprendisti offrendo loro una lista di aspetti che hanno un'influenza sui processi di apprendimento, facilitandoli o ostacolando.

18. ASPETTI DEL PERCORSO FORMATIVO ESTERNO ALL'AZIENDA DA MIGLIORARE

programmazione orari

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	177	40,5	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	260	59,5		
	Totale	437	100,0		

calendario attività

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	114	26,1	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	323	73,9		
	Totale	437	100,0		

distanza sede formativa

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	63	14,4	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	374	85,6		
	Totale	437	100,0		

materiali didattici

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	29	6,6	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	408	93,4		
Totale		437	100,0		

attrezzature informatiche

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	31	7,1	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	406	92,9		
Totale		437	100,0		

metodologie didattiche

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	48	11,0	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	389	89,0		
Totale		437	100,0		

contenuti didattici

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	175	40,0	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	262	60,0		
Totale		437	100,0		

In effetti, i tutor forniscono una gamma di risposte assai utili per comprendere ciò che può ostacolare il buon andamento delle attività formative.

In primo luogo, vengono identificati aspetti da migliorare di tipo logistico, quali: la programmazione degli orari nel 40% dei casi; il calendario delle attività, nel 26% dei casi, e la distanza dalla sede formativa, nel 14% circa dei casi.

Si sottolineano, poi, difficoltà da eliminare legate ai contenuti didattici (in ben il 40% dei casi) e, in misura assai più ridotta, compaiono esigenze di miglioramento connesse con le metodologie didattiche, con i materiali didattici e con le attrezzature informatiche (solamente circa il 7%).

7.2 Un bilancio sul grado di impegno e di apprendimento degli apprendisti

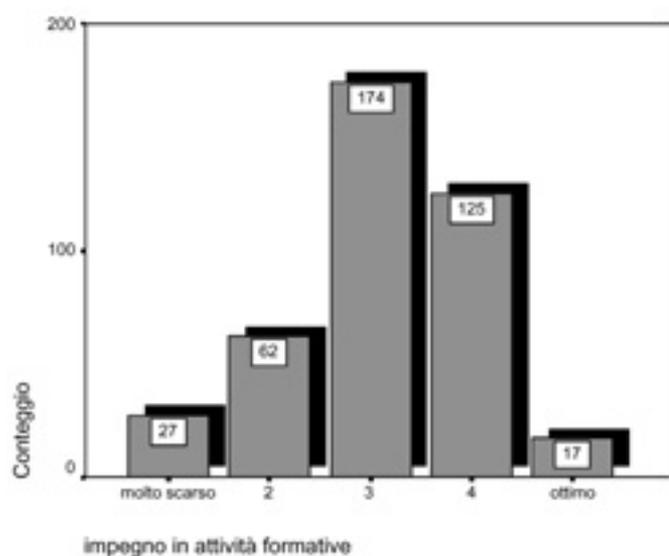
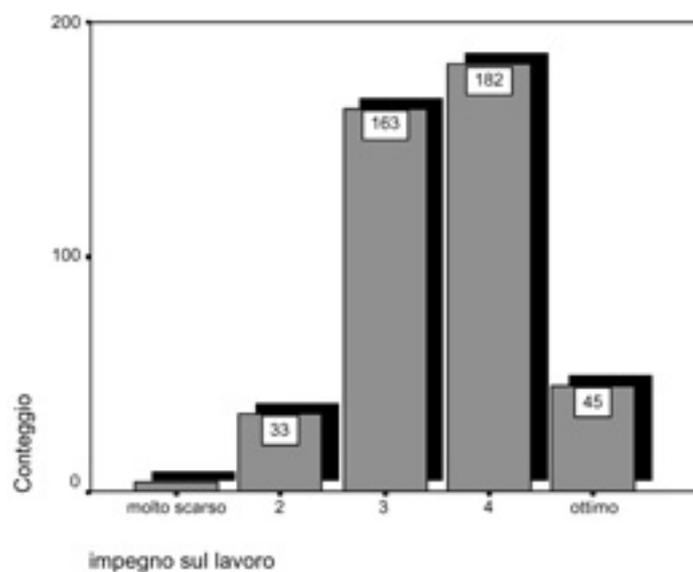
Nell'ultima parte del questionario ai tutor aziendali è stato chiesto di fornire una valutazione distinta circa l'impegno degli apprendisti in ambito aziendale (come prestazione e come apprendimento lavorativo) e in ambito extra aziendale. Questo giudizio veniva effettuato usando una scala a 5 livelli con 1= impegno molto scarso e con 5 = impegno ottimo).

L'impegno sul lavoro è giudicato in modo consensuale come più che sufficiente (media 3.54). Il grafico evidenzia il consistente numero di tutor che si esprimono in modo favorevole (valutando questo impegno come "buono" o "ottimo").

L'impegno sulle attività formative extra-aziendali viene giudicato meno favorevolmente: infatti la media è di 3.11 ovvero sulla sufficienza. Dal grafico si nota la concentrazione sulla sufficienza e la presenza di un notevole numero di tutor che si esprime in termini di "scarso" o "molto scarso".

In sostanza, a parere dei tutor, gli apprendisti fanno una evidente distinzione nel loro percorso formativo tra la parte formative svolta presso l'agenzia formativa e l'apprendimento sul lavoro, investendo le loro energie e il loro impegno soprattutto nella componente aziendale dell'esperienza di apprendistato.

19. GRADO DI IMPEGNO DELL'APPRENDISTA SUL LAVORO E SULLE ATTIVITÀ FORMATIVE (1=MOLTO SCARSO; 5=OTTIMO)

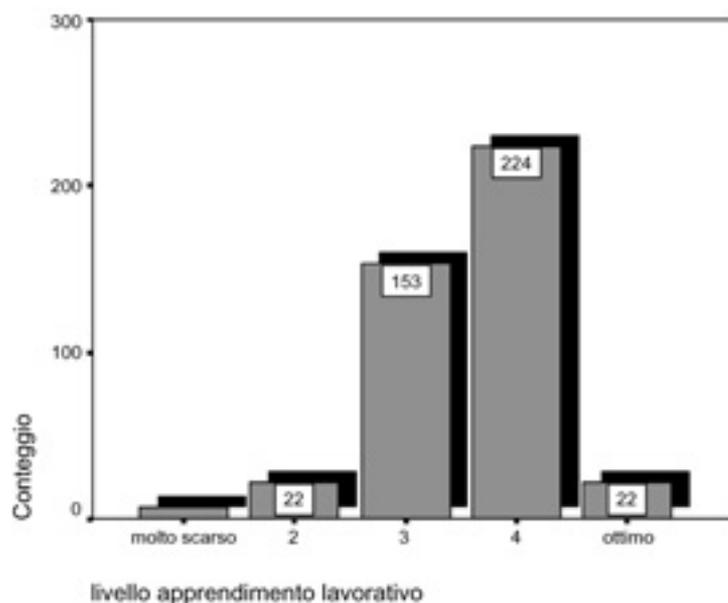
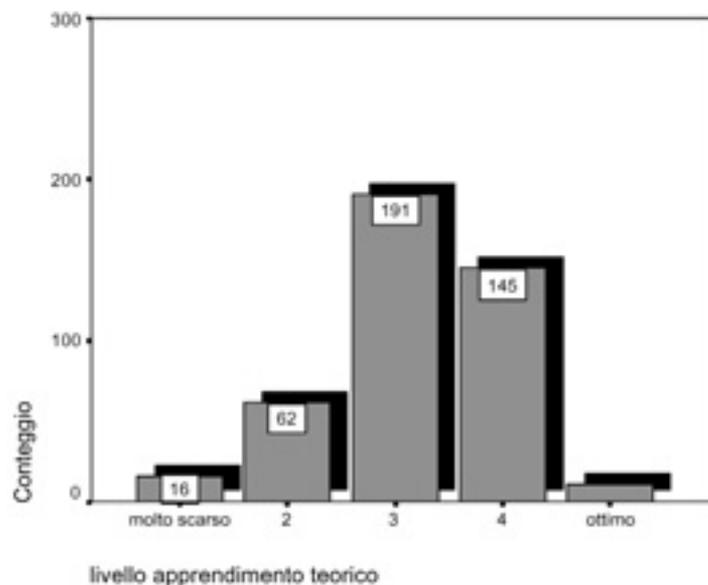


Oltre al giudizio sul grado di impegno si chiedeva ai tutor di dare una valutazione di sintesi sui risultati del processo di apprendimento degli apprendisti mediante lo stesso tipo di scala di valutazione a 5 intervalli (con 1= molto scarso e 5 = ottimo).

Dal punto di vista dell'apprendimento teorico la valutazione media data dai tutor assume il valore di 3.17 ovvero si colloca a livello della sufficienza.

Come si vede dal grafico gli intervistati si collocano in posizione centrale con la presenza di due picchi uno, maggiore, sulla posizione di "buono" e uno, più piccolo, che indica la presenza di valutazione abbastanza o molto sfavorevoli.

20. VALUTAZIONI DEL LIVELLO DI APPRENDIMENTO TEORICO E LAVORATIVO DELL'APPRENDISTA (1=MOLTO SCARSO; 5=OTTIMO)



Per quanto riguarda il livello di apprendimento lavorativo connesso con l'esperienza aziendale il giudizio dei tutor appare molto più favorevole e riprende l'andamento già visto a proposito dell'impegno degli apprendisti sul lavoro. Infatti, il giudizio medio risulta più che sufficiente (3.54) e, come si osserva dal grafico, la distribuzione delle risposte dei tutor si concentra sul valore di 4 che esprime un buon giudizio sul grado di apprendimento lavorativo.

8. Sintesi conclusiva

La nostra indagine sui tutor aziendali che si occupano degli apprendisti ci ha permesso di trarre alcune indicazioni generali sulle caratteristiche di questi operatori e sulle loro modalità di attuazione del compito tutoriale.

1. Si tratta prevalentemente di uomini, che spesso ricoprono la funzione di titolare nelle piccole aziende che assumono apprendisti o comunque rivestono posizioni di responsabilità, hanno una notevole esperienza professionale e un curriculum formativo medio o medio-alto, dimostrano una concezione positiva della funzione tutoriale alla quale attribuiscono anche un certo peso come occasione di crescita professionale personale.

Del resto, nella definizione del ruolo di tutor sono fortemente accettate le funzioni di sviluppo, sostegno nell'inserimento, di aiuto nell'apprendimento e di incentivo ai processi di socializzazione al lavoro dei giovani apprendisti. Aspetti che, nel loro insieme, fanno considerare quello del tutor aziendale come non solamente un ruolo funzionale bensì un ruolo di cerniera nella relazione tra apprendista e organizzazione lavorativa.

Naturalmente, per svolgere bene questo ruolo e passare da una concezione ideale a una realtà operativa, occorrono condizioni favorevoli a tre livelli:

- la preparazione del tutor sul piano anche metodologico (e da ciò appare rilevante il miglioramento dei collegamenti con l'agenzia formativa e l'effettiva possibilità di contatti sistematici tra aziende e sedi di formazione),
- la creazione di condizioni organizzative favorevoli a livello aziendale,
- la disponibilità degli apprendisti stessi ad utilizzare anche questa risorsa per affrontare con efficacia il loro periodo di apprendimento lavorativo.

2. Per il tutor aziendale occorrerebbe però potenziare le iniziative formative programmate specificamente e renderle adatte a potenziare sul piano delle conoscenze quelle motivazioni positive a svolgere la funzione tutoriale già presenti negli intervistati. Ci si riferisce in particolare alle conoscenze di tipo metodologico sul contesto formativo e sulle sue interazioni con il mondo delle imprese; sui metodi di formazione e di valutazione dei risultati; sulle modalità per sviluppare un raccordo e degli scambi con le agenzie formative. Su questi aspetti si sono espressi i tutor aziendali segnalando indirettamente che, proprio nelle condizioni di scarso tempo a disposizione per poter seguire un apprendista (principale ostacolo per il tutor aziendale), una maggiore capacità "metodologica" unita a più sistematiche possibilità di collegamento con la sede formativa potrebbero ridurre le difficoltà di organizzazione del percorso di apprendimento sul lavoro per gli apprendisti.

3. Proprio la riflessione sulle varie fasi di realizzazione del piano formativo interno (accoglienza, affiancamento, valutazione, ecc.) ha permesso di trarre elementi concreti sulla figura del tutor aziendale e di riconoscere la complessità del processo di programmazione degli apprendimenti lavorativi. Viste le incertezze e le difficoltà segnalate il lavoro di miglioramento appare notevole e riguarda in gran parte l'equilibrio tra le proposte aziendali (legate al compito, alle mansioni, ma anche al clima organizzativo e all'organizzazione del lavoro) e le caratteristiche di base degli apprendisti che spesso si rivelano carenti sul piano delle competenze relazionali oltre che delle conoscenze e delle capacità pratiche e manuali. Ma ciò, ancora una volta, implica la possibilità di effettuare anche sul piano tecnico una essenziale "analisi dei bisogni" per predisporre un percorso di inserimento lavorativo tagliato su misura sulle caratteristiche dei giovani apprendisti, oggi assai diverse da quelli del recente passato. Un'operazione di "adattamento formativo" che potrebbe essere concertata tra agenzie formative e aziende e che potrebbe avvalersi, con maggiore continuità degli spazi e delle risorse, già oggi presenti nelle agenzie formative, per assicurare la verifica degli apprendimenti in ambito lavorativo.

4. Il contributo fornito dalle interviste dei tutor aziendali appare rilevante anche come forma di valutazione del percorso formativo extra-aziendale degli apprendisti. Il giudizio complessivo della qualità percepita si colloca su un piano di sufficienza, ma con indicazioni talvolta non favorevoli sia

sul piano dell'organizzazione dei percorsi formativi extra aziendali sia sui contenuti e i metodi didattici. Tale andamento andrebbe approfondito sul piano qualitativo poiché rappresenta un segnale certamente da prendere in attenta considerazione rispetto agli effetti di scoraggiamento che potrebbe indurre negli stessi apprendisti (sia in quelli molto scolarizzati sia nei ragazzi con più bassi titoli di studio) e in relazione ai fattori di miglioramento che indubbiamente potrebbero essere attivati. La disponibilità a collaborare al miglioramento delle modalità formative per gli apprendisti sembra essere presente in misura considerevole. Si tratta di capire come questi giudizi critici possano contribuire (soprattutto per gli apprendimenti relativi a competenze di contesto (tecnico-professionali, ma anche di base e trasversali) a una reale innovazione in itinere dei modelli formativi adottati.

9. Appendice statistica

DISTRIBUZIONE QUESTIONARI PER ENTE

Ente Bilaterale

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	EBER	89	20,4	20,4	20,4
	EBTER	70	16,0	16,0	36,4
	EBURT	69	15,8	15,8	52,2
	ERFEA	69	15,8	15,8	68,0
	FORMER	70	16,0	16,0	84,0
	ORIONE	70	16,0	16,0	100,0
	Totale	437	100,0	100,0	

Settore azienda

Macro settore prioritario

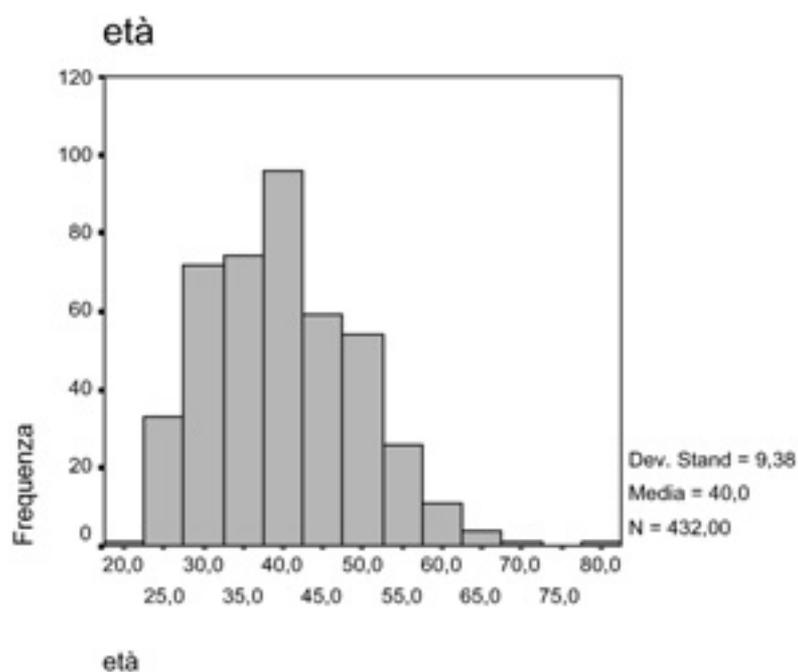
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Abb-tessili-confezioni-calzature	31	7,1	7,8	7,8
	ceramiche-abrasivi	4	,9	1,0	8,8
	alimentari-bevande	30	6,9	7,5	16,3
	turismo-agenzie-servizi	9	2,1	2,3	18,5
	chimica-gomma-mat.plastiche	13	3,0	3,3	21,8
	acconciature	33	7,6	8,3	30,1
	commercio-pubblici esercizi	71	16,2	17,8	47,9
	edilizia-laterizi-lapidei	15	3,4	3,8	51,6
	carta-grafica-editoriale	13	3,0	3,3	54,9
	metalmeccanica prod.e servizi	114	26,1	28,6	83,5
	terziario-servizi	46	10,5	11,5	95,0
	legno-arredamento	20	4,6	5,0	100,0
	Totale	399	91,3	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	38	8,7		
Totale		437	100,0		

3. Alcuni elementi per un profilo dei tutor aziendali

1. ETÀ

Età

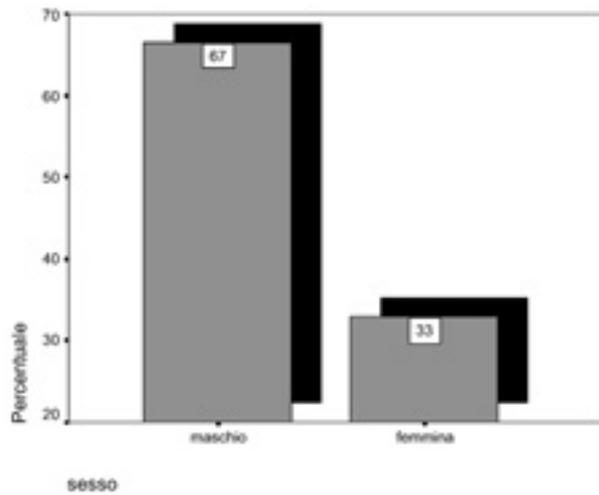
	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
età	432	22	80	40,03	9,38
Validi (listwise)	432				



2. SESSO

sessso

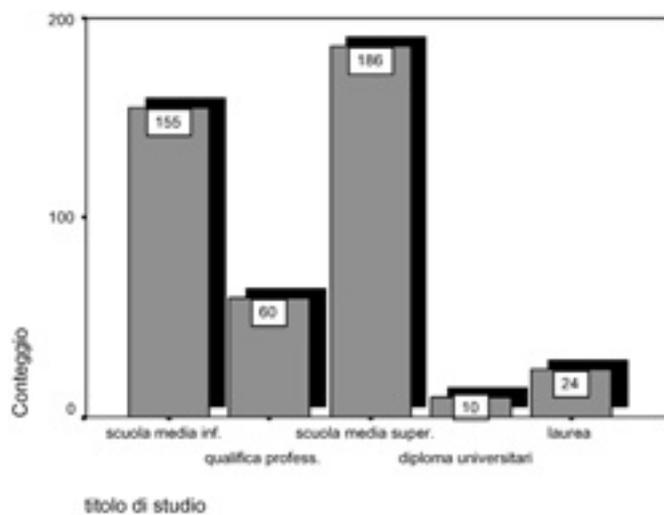
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	maschio	291	66,6	66,9	66,9
	femmina	144	33,0	33,1	100,0
	Totale	435	99,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	2	,5		
Totale		437	100,0		



3. TITOLO DI STUDIO

titolo di studio

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	scuola media inferiore	155	35,5	35,6	35,6
	qualifica professionale	60	13,7	13,8	49,4
	scuola media superiore	186	42,6	42,8	92,2
	diploma universitario	10	2,3	2,3	94,5
	laurea	24	5,5	5,5	100,0
Totale		435	99,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	2	,5		
Totale		437	100,0		



4. Posizione aziendale e motivazioni

4. QUANTI ADDETTI HA L'AZIENDA IN CUI LAVORA?

Addetti azienda

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	0-5	165	37,8	37,8	37,8
	6-10	97	22,2	22,2	60,1
	11-15	51	11,7	11,7	71,8
	16-20	39	8,9	8,9	80,7
	21-25	13	3,0	3,0	83,7
	26-50	41	9,4	9,4	93,1
	51-100	19	4,3	4,4	97,5
	oltre 100	11	2,5	2,5	100,0
	Totale	436	99,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	1	,2		
Totale		437	100,0		

5. QUAL È IL RUOLO CHE LEI RICOPRE NELL'AZIENDA IN CUI SVOLGE LA FUNZIONE DI TUTOR AZIENDALE

RUOLO

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Titolare	155	35,5	35,5	35,5
	Socio	119	27,2	27,2	62,7
	Familiare coadiuvante	13	3,0	3,0	65,7
	Capo operaio	29	6,6	6,6	72,3
	Lavoratore qualif.o special.	49	11,2	11,2	83,5
	Altro	72	16,5	16,5	100,0
	Totale	437	100,0	100,0	

6. QUAL È IL PRINCIPALE MOTIVO DELLA SUA DISPONIBILITÀ A SVOLGERE IL RUOLO DI TUTOR AZIENDALE?

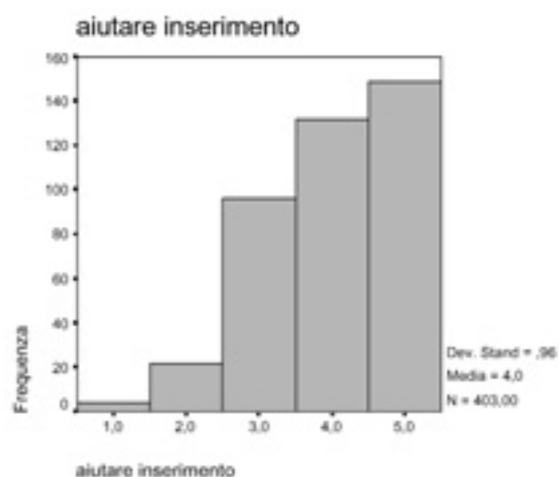
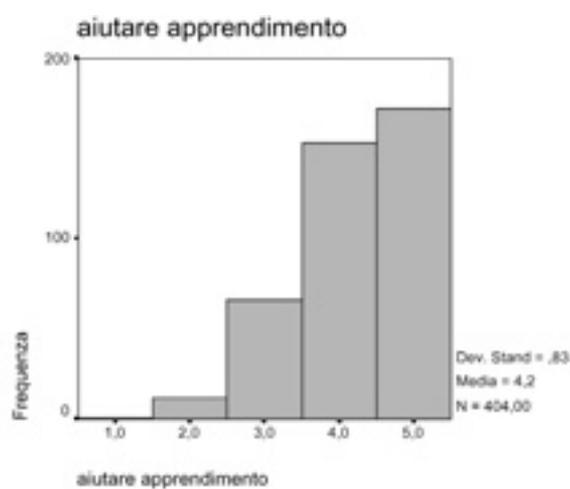
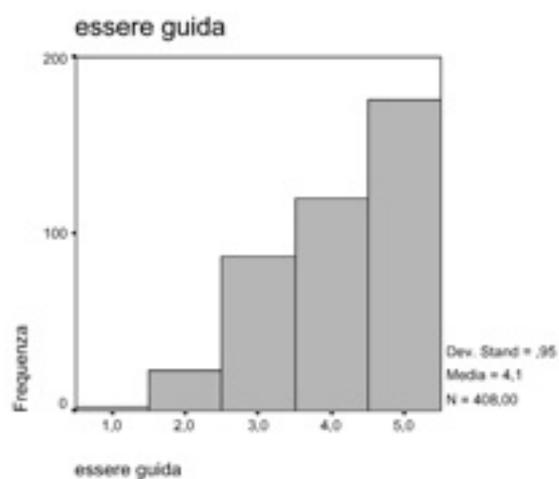
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	aggiornamento-professionalità	113	25,9	26,4	26,4
	trasmettere conoscenze	146	33,4	34,1	60,5
	disporre buon apprendista	89	20,4	20,8	81,3
	collaborare con azienda	80	18,3	18,7	100,0
	Totale	428	97,9	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	9	2,1		
Totale		437	100,0		

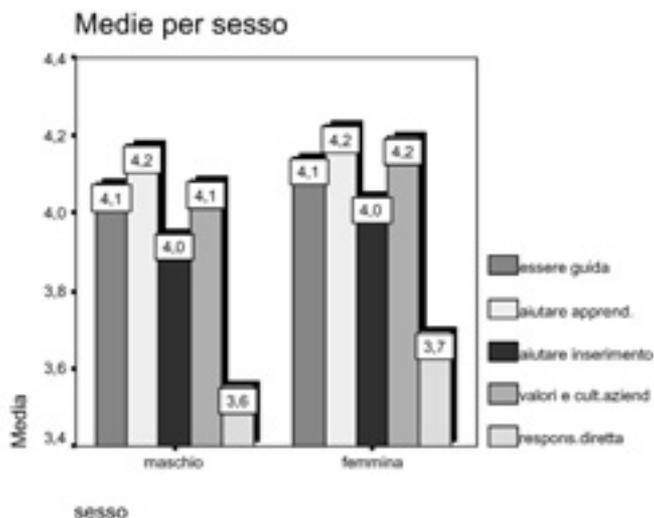
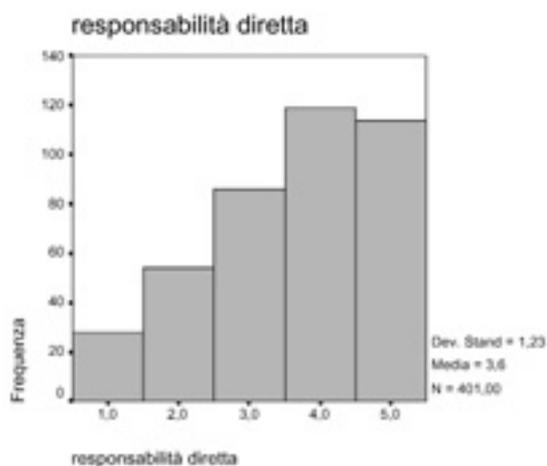
5. Ruolo del tutor aziendale

7. QUANTO È D'ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI? (1-PER NULLA 5-MOLTO)
IL TUTOR AZIENDALE DOVREBBE...

Riepiloghi dei casi

	essere guida	aiutare apprendimento	aiutare inserimento	valori e cultura aziendale	responsabilità diretta
Media	4,09	4,20	3,99	4,13	3,59
Deviazione std.	,95	,83	,96	,94	1,23
N	408	404	403	403	401





8. SECONDO LEI, QUAL'È L'OSTACOLO PRINCIPALE ALLO SVOLGIMENTO DEL RUOLO DI TUTOR AZIENDALE?

poco tempo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	239	54,7	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	198	45,3		
Totale		437	100,0		

collegamento ente formazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	80	18,3	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	357	81,7		
Totale		437	100,0		

fare piano individuale

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	154	35,2	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	283	64,8		
Totale		437	100,0		

scarsa motivazione dell'apprendista

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	99	22,7	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	338	77,3		
Totale		437	100,0		

scarsa collaborazione con altri lavoratori

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi risposta selezionata	63	14,4	100,0	100,0
Mancanti Mancante di sistema	374	85,6		
Totale	437	100,0		

Altro

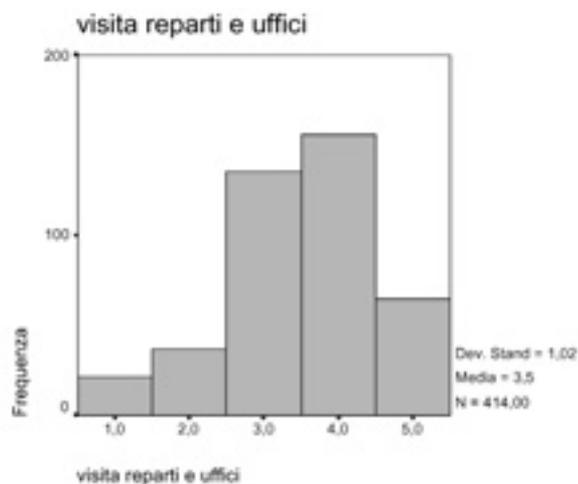
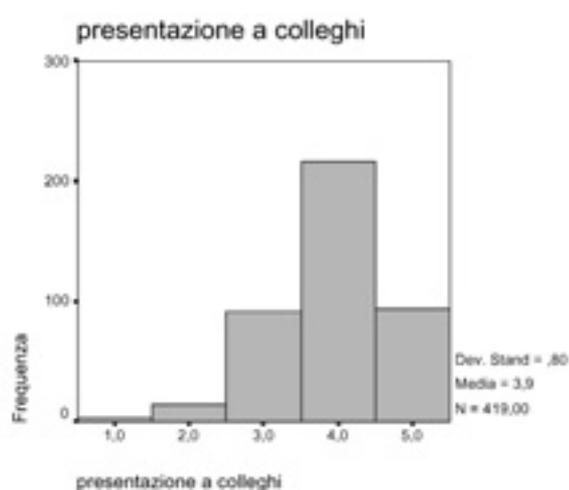
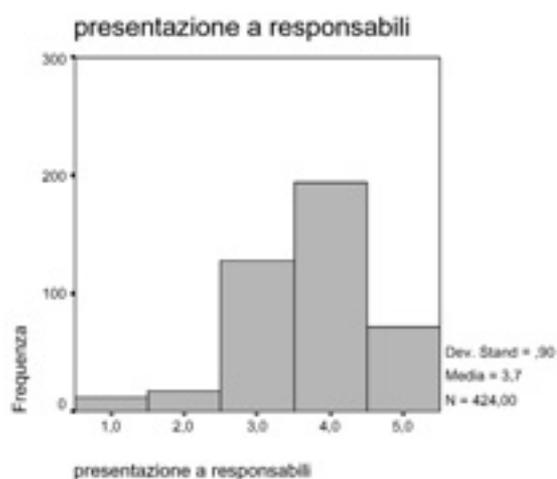
	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	423	96,8	96,8	96,8
apprendistato per lavoro mirato	1	,2	,2	97,0
decidere percorso professionale	1	,2	,2	97,3
difficoltà di applicazione quotidiana piano di apprendimento	1	,2	,2	97,5
la capacità di trasmettere giusti insegnamenti e le disposizioni ai preposti che collaborano con l'apprendista	1	,2	,2	97,7
la scuola non li prepara adeguatamente ad inserirsi nel mondo del lavoro con un poco di umiltà	1	,2	,2	97,9
limitazione poste dalla proprietà	1	,2	,2	98,2
manca collaborazione delle figure dirigenziali banalizzazione lavoro del tutor da parte dei colleghi più anziani dell'apprendista	1	,2	,2	98,4
manca il tempo	1	,2	,2	98,6
molta teoria poca pratica	1	,2	,2	98,9
nessuno	3	,7	,7	99,5
ruolo da ricoprire con cognizione di causa effettuando un corso prima dell'arrivo dell'apprendista	1	,2	,2	99,8
un terzo soggetto con cui interagire	1	,2	,2	100,0
Totale	437	100,0	100,0	

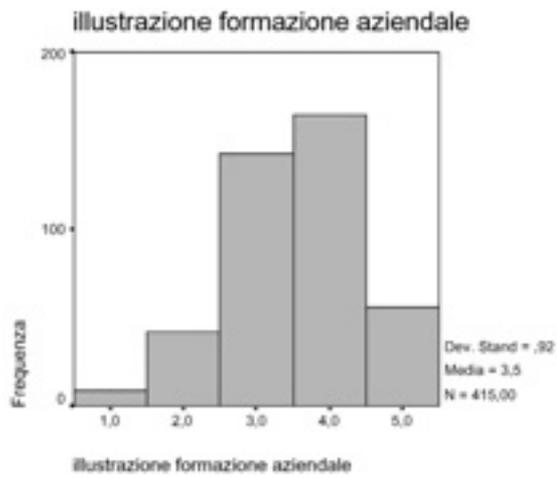
6. L'attuale esperienza di tutor aziendale

9. COME VALUTA I DIVERSI MOMENTI DELLA “FASE DI ACCOGLIENZA AZIENDALE” DELL'APPRENDISTA DURANTE I PRIMI GIORNI DI LAVORO (1-INUTILE 5-OTTIMA)

Riepiloghi dei casi

	presentazione a responsabili	presentazione a colleghi	descrizione organizzazione azienda	visita reparti e uffici	illustrazione formazione aziendale	spiegazione funzione tutor
Media	3,70	3,92	3,79	3,50	3,52	3,58
Deviazione std.	,90	,80	,87	1,02	,92	,96
N	424	419	420	414	415	424

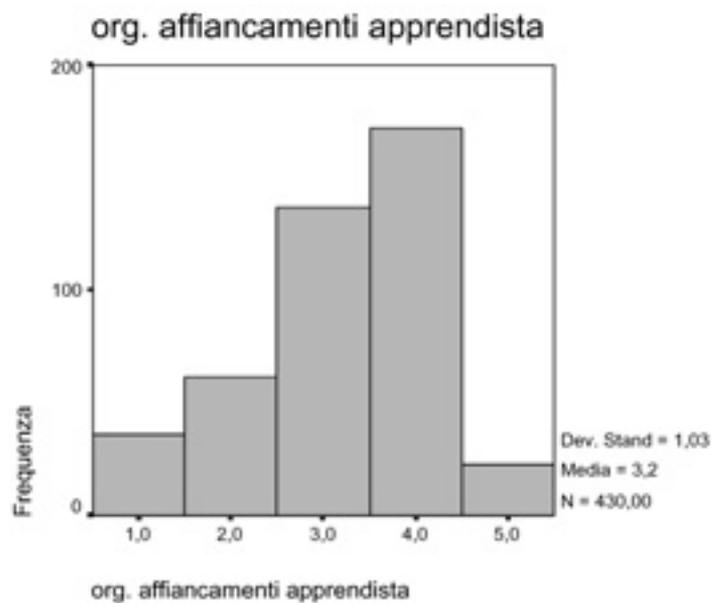




10. HA AVUTO MODO DI ORGANIZZARE LE ATTIVITÀ FORMATIVE IN AZIENDA PROGRAMMANDO GLI AFFIANCAMENTI NECESSARI ALL' APPRENDISTA? (1-MOLTO POCO 5-IN GRANDE MISURA)

org. affiancamenti apprendista

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	molto poco	36	8,2	8,4	8,4
	2	62	14,2	14,4	22,8
	3	137	31,4	31,9	54,7
	4	172	39,4	40,0	94,7
	in grande misura	23	5,3	5,3	100,0
	Totale	430	98,4	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	7	1,6		
Totale		437	100,0		

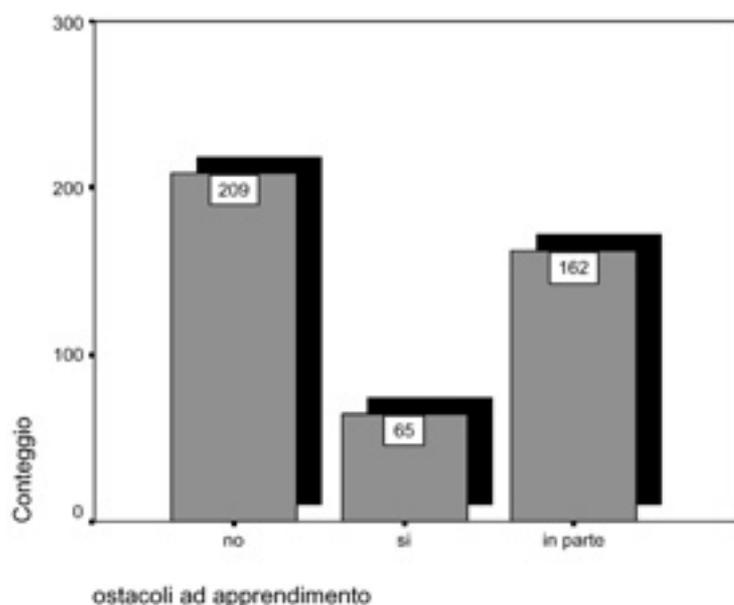


6.2 Ostacoli e miglioramenti possibili

11. HA RILEVATO OSTACOLI AI PROCESSI DI APPRENDIMENTO DELL'APPRENDISTA IN AZIENDA?

ostacoli ad apprendimento

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	no	209	47,8	47,9	47,9
	si	65	14,9	14,9	62,8
	in parte	162	37,1	37,2	100,0
	Totale	436	99,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	1	,2		
Totale		437	100,0		



12. SE RISPONDE "SI" O "IN PARTE" QUALE, SECONDO LEI, È STATA LA CAUSA PRINCIPALE?

chiarezza ruolo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	34	7,8	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	403	92,2		
Totale		437	100,0		

complessità compiti

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	91	20,8	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	346	79,2		
Totale		437	100,0		

clima organizzativo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	26	5,9	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	411	94,1		
Totale		437	100,0		

preparazione scolastica appr.

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	73	16,7	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	364	83,3		
Totale		437	100,0		

capacità relazionali apprendista

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	67	15,3	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	370	84,7		
Totale		437	100,0		

capacità manuali apprendista

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	77	17,6	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	360	82,4		
Totale		437	100,0		

organizzazione del lavoro

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	46	10,5	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	391	89,5		
Totale		437	100,0		

collegamenti con ente formazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	13	3,0	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	424	97,0		
Totale		437	100,0		

13. PER MIGLIORARE L'APPRENDIMENTO DELL'APPRENDISTA RITERREBBE OPPORTUNO UN PIÙ SISTEMATICO COLLEGAMENTO TRA LE ATTIVITÀ AZIENDALI E LE ATTIVITÀ FORMATIVE ORGANIZZATE DAL CENTRO DI FORMAZIONE?

collegamento con ente formazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	si	184	42,1	42,6	42,6
	no	125	28,6	28,9	71,5
	non saprei	123	28,1	28,5	100,0
	Totale	432	98,9	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	5	1,1		
Totale		437	100,0		

7. Valutazioni sul percorso formativo degli apprendisti

7.1 Giudizi sui corsi e linee di miglioramento

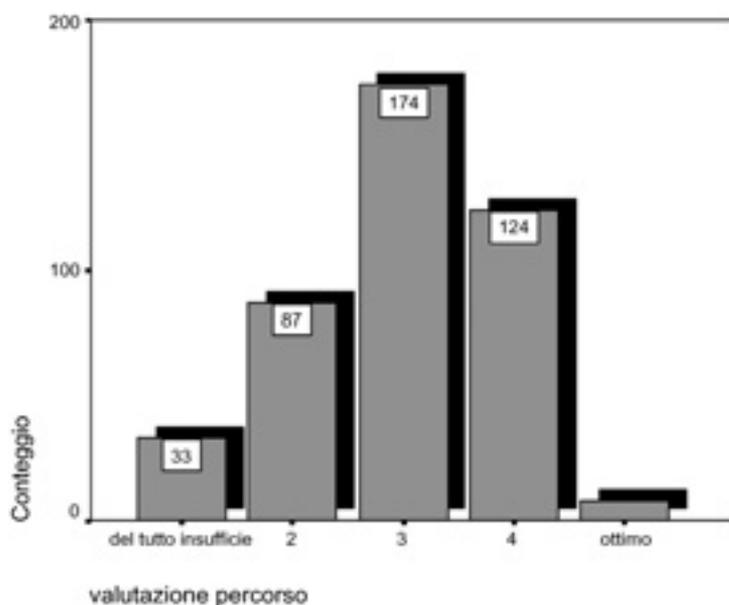
14. COME VALUTA IN GENERALE IL PERCORSO FORMATIVO CHE L'APPRENDISTA STA TERMINANDO O HA TERMINATO (1-DEL TUTTO INSUFFICIENTE 5-OTTIMO)

Valutazione percorso

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
valutazione percorso	426	1	5	2,97	,94
Validi (listwise)	426				

valutazione percorso

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	del tutto insufficiente	33	7,6	7,7	7,7
	2	87	19,9	20,4	28,2
	3	174	39,8	40,8	69,0
	4	124	28,4	29,1	98,1
	ottimo	8	1,8	1,9	100,0
	Totale	426	97,5	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	11	2,5		
Totale		437	100,0		



15. QUALE PARTE DEL PERCORSO FORMATIVO, A SUO AVVISO, DOVREBBE ESSERE APPROFONDIRA?

cosa approfondire

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	parte generale	212	48,5	50,1	50,1
	informatica ed inglese	69	15,8	16,3	66,4
	entrambe	57	13,0	13,5	79,9
	nè l'una nè l'altra	85	19,5	20,1	100,0
	Totale	423	96,8	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	14	3,2		
Totale		437	100,0		

16. SECONDO LEI, QUALE DEI SEGUENTI ASPETTI DEL PERCORSO FORMATIVO SVOLTO PRESSO IL CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE DOVREBBE ESSERE MIGLIORATO?

programmazione orari

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	177	40,5	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	260	59,5		
Totale		437	100,0		

calendario attività

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	114	26,1	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	323	73,9		
Totale		437	100,0		

distanza sede formativa

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	63	14,4	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	374	85,6		
Totale		437	100,0		

materiali didattici

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	29	6,6	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	408	93,4		
Totale		437	100,0		

attrezzature informatiche

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	31	7,1	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	406	92,9		
Totale		437	100,0		

metodologie didattiche

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	48	11,0	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	389	89,0		
Totale		437	100,0		

contenuti didattici

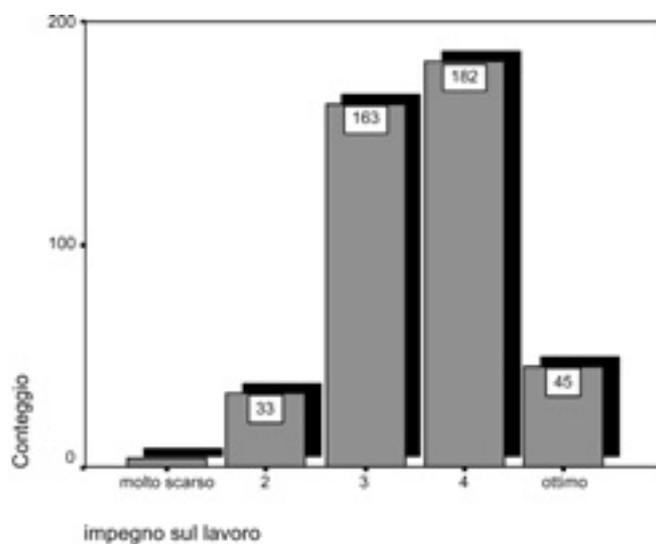
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	risposta selezionata	175	40,0	100,0	100,0
Mancanti	Mancante di sistema	262	60,0		
Totale		437	100,0		

7.2 Un bilancio sul grado di impegno e di apprendimento degli apprendisti

17. COME CONSIDERA IL LIVELLO DI IMPEGNO PERSONALE DIMOSTRATO IN GENERE DAGLI APPRENDISTI? (1-MOLTO SCARSO 5-OTTIMO)

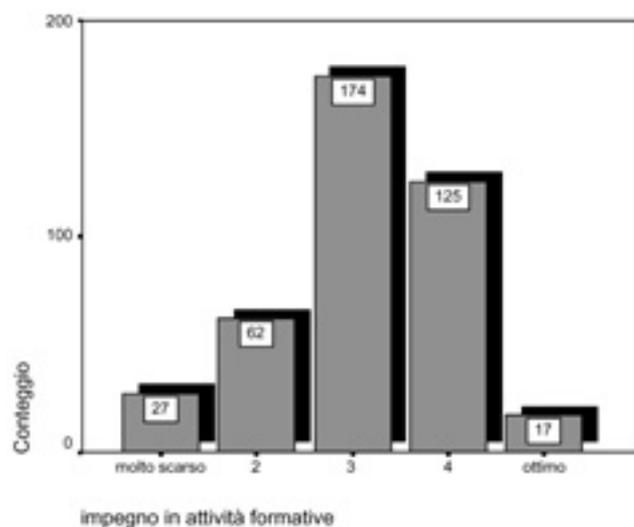
Impegno sul lavoro

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
impegno sul lavoro	427	1	5	3,54	,82
Validi (listwise)	427				



Statistiche descrittive

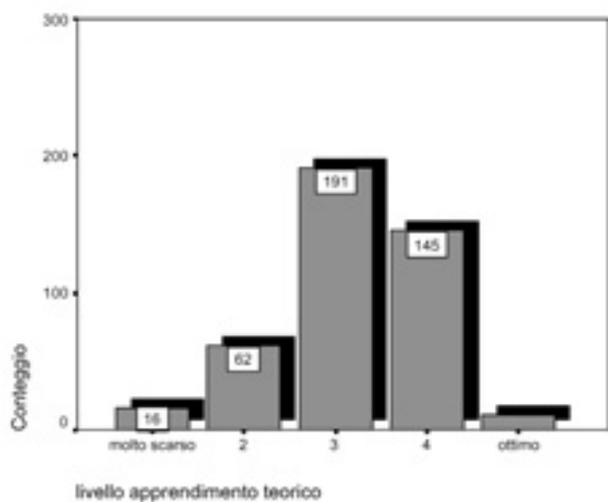
	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
impegno in attività formative	405	1	5	3,11	,94
Validi (listwise)	405				



18. FACENDO RIFERIMENTO AL PERCORSO FORMATIVO SEGUITO DAGLI APPRENDISTI, COME CONSIDERA IN GENERE IL LORO LIVELLO DI APPRENDIMENTO TEORICO? (1-MOLTO SCARSO 5-OTTIMO)

Apprendimento teorico

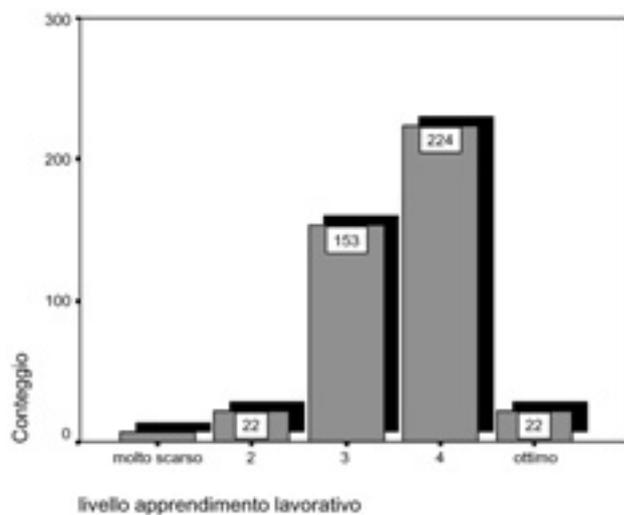
	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
livello apprendimento teorico	425	1	5	3,17	,84
Validi (listwise)	425				



19. FACENDO RIFERIMENTO ALL'ESPERIENZA AZIENDALE, COME CONSIDERA IN GENERE IL LIVELLO DI APPRENDIMENTO LAVORATIVO DEGLI APPRENDISTI? (1-MOLTO SCARSO 5-OTTIMO)

Apprendimento lavorativo

	N	Minimo	Massimo	Media	Deviazione std.
livello apprendimento lavorativo	428	1	5	3,54	,74
Validi (listwise)	428				



Parte terza

Enti Bilaterali

Presentazione e relazioni conclusive

Osservazioni, valutazioni e suggerimenti sulle UFC:

“Comportamenti relazionali”

“Organizzazione / economia”

EBER

Ente Bilaterale Emilia Romagna per l'artigianato
Sede: Via De' Preti 8- 40121 Bologna

“IL SUPPORTO DELLA BILATERALITÀ NELLA FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI”

AZIONE 4 - “MONITORAGGIO DELL'ESPERIENZA OGGETTO DELLA PRESENTE
SPERIMENTAZIONE E DEI SUOI EFFETTI E SUPPORTO ALLA VALIDAZIONE
NELLE SEDI BILATERALI DELLE UFC PROGETTATE”

Rif. P.A. 1971/01

Presentazione del progetto da parte dell'Ente Bilaterale Emilia Romagna EBER (Fondo Formazione Teorica)

a cura del Comitato di Coordinamento
Alessandro Marzoli, Barbara Maccato, Renato Rimondini, Maurizio Fabbri,
Carlo Bonora, Franco Franchi

coordinatrice del progetto Cinzia Bracci

OTTOBRE 2002

Premessa

La Bilateralità

È in atto da tempo, in Italia, un difficile percorso di adeguamento alle necessità espresse dall'incitamento europeo al dialogo sociale e alla coesione per il miglioramento delle politiche socio-economiche legate allo sviluppo "sostenibile" nella competizione internazionale che coinvolge impresa e lavoro.

La formula della bilateralità – come forma di creazione dinamica di dialogo e coesione sociale delle associazioni rappresentative delle Imprese e dei Lavoratori, per la gestione, anche economica, di modalità di tutela e valorizzazione dei soggetti d'impresa e del lavoro – offre grandi potenzialità.

Tali potenzialità possono essere evidenziate non solo nello specifico delle relazioni sindacali e contrattuali, ma, da una parte, nella concezione del *welfare mix*¹, dall'altra, nella risposta di sussidiarietà, tra interventi dello Stato ed interventi di "governance" che portano la società civile a partecipare alla stessa formulazione delle politiche attive dello sviluppo sociale ed economico, attivando anche forme di autogoverno e regolazione delle relazioni tra parti sociali per poter agire con autorità sia verso i centri decisionali istituzionali ed intervenire responsabilmente nella società locale.

Nell'artigianato, che va considerato nella sua specificità, gli istituti bilaterali hanno avuto un ruolo importante, anche se non esclusivo, nel realizzare facilitazioni e ammortizzatori adeguati al tessuto delle imprese artigiane e, più in generale alla PMI. Tali azioni si sono rivelate adeguate per oneri, per responsabilizzazione degli attori sociali, per prestazioni tarate sulle qualità delle crisi delle piccole imprese e sulla composizione dei soggetti lavorativi, non soltanto dipendenti ma anche datori di lavoro. Esse si sono sempre correlate con le esigenze di professionalità espresse dall'impresa artigiana e la conseguente domanda di formazione dell'offerta dei mercati del lavoro, interni ed esterne alle aziende. A dimostrazione di ciò si può fare riferimento alla ricerca nazionale sui bisogni formativi e professionali di EBNA che coinvolge imprese artigiane e i Sindacati confederali e di categoria CGIL, CISL e UIL.

Si possono e si devono prospettare anche i "limiti" della esperienza bilaterale che sono individuabili nelle diverse concezioni delle associazioni contraenti il patto, nella generalizzazione di standard di tutela a tutto il territorio nazionale per la diversità di configurazione delle associazioni e nella stessa diversità dello sviluppo territoriale in rapporto alla configurazione del tessuto produttivo. Quest'ultima considerazione è particolarmente evidente in Emilia-Romagna, in cui la presenza dei distretti o l'esperienza consorziata induce identità produttive e specificità di impatto con lo sviluppo sociale, civile ed economico.

La bilateralità è una modalità di partecipazione e di facilitazione che si adatta bene ai sistemi di relazione delle piccole e piccolissime imprese; per queste, infatti si facilita e, laddove esiste, si implementa il modello reticolare di produzione. Non si può infatti non evidenziare che l'impresa artigiana lavora nel mondo della sub-fornitura e in filiere produttive che molto spesso hanno caratteristica trans-territoriale.

In questi contesti, l'esperienza bilaterale rappresenta un valore aggiunto rispetto alle difficoltà dell'associazionismo imprenditoriale e sindacale; configurando un sistema di infrastrutture con proiezioni positive non soltanto nella tutela del lavoro ma anche dei settori produttivi. Trova quindi un terreno fertilissimo in un tessuto produttivo come quello della Regione Emilia-Romagna (ma anche in quello italiano), in cui la presenza delle piccole e piccolissime aziende in tutti i settori è dominante.

¹ Risposta alla crisi della spesa pubblica e alle modalità di erogazione delle prestazioni pubbliche nella formula statalizzata

L'esperienza Emiliano-Romagnola ed italiana presenta delle omogeneità di ispirazione ma diversità di missione e di obiettivi rispetto alle esperienze di altri paesi europei. Gli elementi di omogeneità sono quelli collegati alle realizzazioni di dialogo sociale o di partenariato. Gli elementi di peculiarità sono il pluralismo dei sistemi di relazioni sindacali e contrattuali – più ricchi e partecipati che altrove –, il diverso ruolo della contrattazione e della concertazione rispetto alla legislazione nella costituzione degli Enti bilaterali, un diverso assetto delle prestazioni erogate in rapporto alla configurazione del *welfare* e del diritto del lavoro, un livello istituzionale che mette in evidenza, e in taluni casi enfatizza la dimensione regionale rispetto a quella nazionale.

L'Ente Bilaterale Emilia-Romagna dell'Artigianato

La Mission della Formazione

In Emilia Romagna nel 1991 per iniziativa delle Associazioni Artigiane (CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI E CLAAI) e delle Organizzazioni Sindacali (CGIL, CISL e UIL) è stato costituito EBER – Ente Bilaterale dell'Emilia Romagna – un ente senza fini di lucro con un obiettivo preciso: sostenere in concreto lo sviluppo del settore artigiano nella nostra regione attraverso:

- la promozione e lo sviluppo di relazioni sindacali nell'artigianato;
- lo studio di iniziative tese ad incrementare lo sviluppo del settore artigiano;
- la gestione di fondi e di strutture derivanti da accordi o intese interconfederali;
- la promozione della formazione professionale ed imprenditoriale.

Per raggiungere questi scopi EBER gestisce, attraverso proprie strutture, una articolata tipologia di servizi e prestazioni alle imprese artigiane ed ai lavoratori dipendenti:

- con il Fondo Relazioni Sindacali (finanziato attraverso i contributi delle aziende associate all'EBER), nato per sostenere le relazioni sindacali nelle imprese attraverso l'attività dei rappresentanti sindacali di bacino.

- Con il Fondo Sostegno al Reddito (finanziato attraverso i contributi delle aziende associate all'EBER), le parti sociali hanno inteso colmare una evidente lacuna del sistema sociale italiano che non prevede interventi in caso di crisi temporanea nelle imprese artigiane. In assenza di ammortizzatori sociali quali la cassa integrazione, il fondo interviene a sostegno del salario dei lavoratori sospesi dalle aziende in crisi.

Il fondo interviene anche a sostegno delle imprese che sono state colpite da calamità naturali, che hanno deciso di risanare gli ambienti di lavoro; che hanno adeguato i locali ed i macchinari alle norme di sicurezza previste dal decreto legislativo 626/94 o hanno eseguito programmi di prevenzione degli infortuni sul lavoro; che hanno acquistato macchinari ed attrezzature con dispositivi di sicurezza ad alto contenuto tecnologico; che si sono impegnate per raggiungere un miglior standard qualitativo degli impianti utilizzati e del prodotto finale (marchio CE, certificazione di qualità, deposito di brevetti).

- A seguito degli accordi per l'attuazione del Decreto Legislativo 626/94 (Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro), ha assunto funzioni di orientamento e promozione di iniziative in materia di sicurezza e prevenzione anche attraverso la pubblicazione di materiale informativo sulle normative vigenti e di manuali di supporto alle imprese. È stato costituito il Comitato Paritetico Regionale dell'Artigianato – CPRA – per gestire in modo bilaterale le problematiche legate all'ambiente e alla sicurezza sul lavoro che ha una struttura anche territoriale denominata OPTA – Organismo Paritetico Territoriale Artigianato – in cui operano gli RLST – Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza Territoriali –.

- È stato costituito l'Osservatorio Imprese Artigiane. EBER dispone di una propria banca dati, riferita all'universo delle imprese artigiane con dipendenti della regione, che utilizza quale fonte di elaborazione di analisi statistiche.

Il 20 febbraio 1992 viene costituito, in seno all'EBER il "Fondo Formazione Teorica" con il seguente scopo sociale:

- Raccolta delle risorse necessarie per promuovere la formazione teorica (attivata inizialmente per i Contratti Formazione Lavoro)
- Definizione dei programmi di formazione, produzione del materiale didattico, valutazione ed approvazione dei progetti presentati dalle imprese.
- Gestione di progetti formativi e di ricerca finanziati dal Fondo Sociale Europeo, dalla Regione Emilia Romagna, dallo Stato.

Il Fondo Formazione Teorica è stato costituito con la finalità di raccogliere le risorse necessarie per promuovere la formazione teorica, in attuazione dell'Accordo Interconfederale Nazionale 27/02/1987 e dell'Accordo Regionale sui Contratti di Formazione Lavoro 18/07/1991.

I risultati realizzati da E.B.E.R. attraverso il Fondo Formazione Teorica, in particolare, nella erogazione formativa ai contrattisti in formazione e lavoro, e quale soggetto promotore della sperimentazione nell'apprendistato, vanno valutati, per il duplice aspetto quali-quantitativo, come esperienze rilevanti nell'ambito delle attività complessive sviluppate dall'Ente Bilaterale.

Le attività prevalenti del Fondo sono costituite dai seguenti interventi:

1. predisposizione di corsi per giovani assunti con Contratto di Formazione Lavoro:
 - moduli 20 ore: corsi riferiti alle norme per l'avviamento al lavoro, agli aspetti conoscitivi del CCNL a all'infortunistica, anche in applicazione del D.Lgs. 626/1994;
 - moduli 80/140 ore: oltre quanto previsto per i moduli di 20 ore, corsi riferiti alla organizzazione aziendale, al mercato del lavoro, alla qualità, alle conoscenze tecnologiche e scientifiche, alla metodologia del lavoro.
2. Partecipazione, con approfondimenti settoriali regionali, all'Indagine Nazionale sui Fabbisogni Formativi nell'Artigianato, gestita da EBNA (Ente Bilaterale Nazionale Artigianato) e finanziata da Ministero del Lavoro.
3. Gestione progetti di ricerca sull'apprendistato e la formazione (Progetto Leonardo "DREAM JOB" per la predisposizione di un portale transnazionale sull'apprendistato; Progetto "Modello Operativo per l'Alternanza Formazione Lavoro" Azione 10 della Regione Emilia Romagna Bando 2001).
4. Promozione della sperimentazione relativa ai percorsi formativi per l'apprendistato definiti tra Regioni e Parti Sociali (Progetto Par.S.I.F.A.L.) organizzando l'avvio dei corsi di formazione (complessivamente 71 per un totale di circa 1.400 apprendisti) e effettuando il monitoraggio della formazione svolta dagli apprendisti.

Dall'esperienza maturata nel progetto Par.S.I.F.A.L. discende l'impegno di EBER nella realizzazione del progetto di monitoraggio e validazione della formazione apprendisti oggetto della presente indagine.

Il mercato del lavoro, in Emilia-Romagna

Il ruolo dell'Artigianato per l'occupazione e l'occupabilità

Un riferimento costante di qualsiasi azione di formazione professionale legata ai fabbisogni professionali delle Imprese e alle necessità formative è, ovviamente, l'evoluzione del Mercato del Lavoro.

L'attenzione va focalizzata sull'*offerta di lavoro*, in quanto è questo l'*insieme* socio-economico di interesse per la *domanda* di lavoro e di gran parte delle politiche attive del lavoro. È in quest'area che devono incidere significativamente la *buona prassi* della formazione e le politiche attive del lavoro, affinché vi siano risposte efficaci alle necessità di professionalità che le imprese artigiane e le PMI in genere dichiarano difficili da reperire.

Il mercato del lavoro ha conosciuto una radicale ristrutturazione, in presenza di una forte instabilità e della diffusione dei *cosiddetti nuovi lavori* a tempo parziale, o temporanei, o in subappalto. Ne risulta una struttura del Mercato del Lavoro profondamente mutata.

Il nucleo centrale, che può ancora rappresentare il Mercato del Lavoro principale², è costituito da lavoratori dipendenti *permanenti e a tempo pieno*, con maggiore sicurezza del posto di lavoro, buone prospettive di carriera e di riqualificazione professionale. Questo gruppo deve, comunque, essere adattabile, flessibile e, se necessario, geograficamente mobile³.

Intorno a questo nucleo centrale si delinea una periferia che comprende due sottogruppi piuttosto diversi:

un primo gruppo periferico comprende dipendenti a tempo pieno ma in crisi sugli aspetti dell'indeterminatezza. Questi lavoratori sono dotati di capacità ampiamente disponibili sul mercato del lavoro: si tratta di impiegati generici, segretarie, lavoratori meno qualificati addetti a lavori di routine o tecnici di processo. Questo gruppo tende ad essere caratterizzato da un'alta rotazione, il che ne rende relativamente facile la marginalizzazione e la riduzione (flessibilità in uscita)⁴;

un secondo gruppo è rappresentato da lavoratori part-time, da lavoratori occasionali, a contratto, in affitto, da lavoratori con contratti di formazione lavoro o contratti di apprendistato, ecc⁵. Questi lavoratori sono legati al posto di lavoro con ancora molta precarietà e con sicurezza ancora minore rispetto al primo gruppo.

Tutti i dati statistici sembrano confermare che nell'ultimo decennio vi è stata una notevole crescita numerica dei lavoratori appartenenti al secondo gruppo, seguita da una segmentazione territoriale che ha enormemente dilatato la categoria dei lavoratori autonomi, e del subappalto.

Le fasce del lavoro che tendono a dilatarsi e ad espandersi riguardano i lavoratori che si collocano all'esterno del primo mercato, al di fuori cioè sia del nucleo rappresentato dal lavoro dipendente a tempo indeterminato e dal *posto fisso*, che del primo e del secondo gruppo periferico: i lavoratori autonomi, e del subappalto.

In Emilia Romagna il 2001 è stato un anno in cui si è confermato lo stato di tensione del mercato del lavoro in atto ormai da alcuni anni caratterizzato da una carenza di offerta interna. I fenomeni più significativi del 2001 sono:

² Il nucleo centrale del mercato del lavoro sembra essere un gruppo sempre più esiguo di lavoratori a tempo indeterminato come risulta dai dati sull'occupazione, sia in Europa che negli Stati Uniti. Vi sono però analisi socio-economiche e dati che dimostrano atteggiamenti contraddittori, rispetto a quella che si può definire una tendenza.

I dati dell'Osservatorio regionale (Emilia-Romagna) del Mercato del Lavoro e il lavoro di analisi che ha prodotto i Rapporti dell'Agazia Regionale Lavoro della Regione Emilia-Romagna, sembrano dimostrare che gran parte del lavoro interinale o a tempo determinato diventa, nel breve tempo, lavoro a tempo indeterminato, ricostituendone la centralità.

³ Il concetto di flessibilità, in questo caso, è di alto profilo: si tratta infatti di discutere intorno al concetto di flessibilità professionale, policompetenze; esercizio di responsabilità nell'ambito dell'innovazione organizzativa, ecc.

⁴ Intorno a questi lavoratori sono molto attive le politiche del lavoro. Per esempio, vengono attivati processi di riqualificazione o di gestione riprofessionalizzante della mobilità. L'Unione Europea, attraverso il programma EQUAL, impegna (e finanzia) gli Stati membri e le Regioni a sviluppare processi formativi di riqualificazione per la loro adattabilità all'innovazione tecnologica ed organizzativa, affinché il poter lavorare possa rimanere una loro primaria prerogativa.

⁵ I lavori del cosiddetto pacchetto Treu. La legge 24 giugno 1997, n. 196, dà attuazione agli impegni assunti con il Patto per il Lavoro del 24 settembre 1996, per ciò che riguarda le intese contenute nel capitolo dedicato alla promozione dell'occupazione. In particolare la legge delinea tre questioni: la flessibilità del lavoro; la formazione professionale della forza lavoro, in specie con il rilancio della valenza formativa dell'apprendistato e del contratto di formazione e lavoro e la creazione di un sistema di formazione continua; l'avvio di interventi di emergenza per l'occupazione, soprattutto giovanile. Tutte queste questioni sono state riprese dal "Libro bianco sull'occupazione" (2001)

ulteriori aumenti dell'occupazione dipendente e diminuzione del tasso di disoccupazione (nel 2001 gli occupati totali sono aumentati di 21.000 unità di cui oltre il 60% costituito dalla componente femminile).

ingresso sul mercato di lavoratori non residenti (sono infatti stati avviati 45.000 lavoratori extracomunitari e quasi 90.000 provenienti da altre regioni italiane).

Aumenta il part.time; diminuiscono i contratti di formazione lavoro, aumenta l'uso dell'apprendistato.

Dall'Osservatorio Imprese Artigiane di EBER ricaviamo alcuni dati più specifici.

Le imprese artigiane regionali con dipendenti nel 2001 sono 39.301 (+686 rispetto al 2000), gli occupati aumentano di 264 unità (una crescita più lenta che nel 2000 dove si era registrato un incremento di 1.832 unità).

Il quadro relativo alla struttura occupazionale mostra alcuni andamenti interessanti, anche in controtendenza rispetto agli anni passati:

continuano a calare i Contratti di Formazione e lavoro, ma c'è un'inversione di tendenza in alcune province (Forlì-Cesena e Rimini) dove aumentano,

diminuiscono i contratti di apprendistato (- 1.369)

la stabilizzazione dell'occupazione compensa e supera la diminuzione registrata nei due precedenti contratti: aumentano gli operai (+ 2.662) sia a tempo pieno (+1.853) che parziale (+769), aumentano in modo rilevante gli impiegati (+ 1158 di cui 795 a tempo pieno e 363 a tempo parziale).

L'innovazione tecnologica e la società dell'informazione e della comunicazione

Nel lavoro di analisi e di sintesi sul fabbisogno professionale della PMI e su ciò che occorre attivare affinché dalla sintesi possa generarsi un incontro efficace con il sistema formativo, considerato nel suo insieme (Scuola, Università, Formazione Professionale), per individuare il fabbisogno formativo e lo spessore delle politiche attive del lavoro e le buone prassi per consolidare l'occupazione e crearne, è necessario fare una breve riflessione sulla Società dell'Informazione e della Comunicazione.

È essenziale fare una chiara distinzione fra dati, informazione e conoscenza.

In prospettiva, la generazione di dati non strutturati non porta automaticamente alla creazione di informazione, né ogni informazione può essere assimilata alla conoscenza.

Ogni informazione può essere classificata, analizzata, ponderata ed elaborata in altro modo per generare conoscenza; sia i dati che l'informazione sono comparabili, in tal senso, alle materie prime che vengono trasformati in beni di consumo.

La Società complessa dell'Informazione e della Comunicazione fa riferimento ad una Economia *aperta*, basata sul dinamismo dei mercati (turbolenza, saltano le *nicchie*, ecc.). Le nuove tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione possono facilitare l'*apertura*, *inducendo*, *però*, *anche dei bisogni di più democratizzazione, più solidarietà, più coesione*.

È forse per questo che il rendere *competitiva* l'Impresa, comporta finalizzare un notevole impegno al lavoro e allo sviluppo delle risorse umane.

Nella Società dell'informazione e della comunicazione, la parola d'ordine è *innovazione*. L'innovazione comporta conoscenza e la conoscenza si acquisisce attraverso l'informazione e la formazione.

In gioco sono quindi:

- la sopravvivenza dell'impresa che ha bisogno di molta concretezza nella scelte di ciò che deve e può fare, ponendosi in una situazione di *apprendimento permanente*
- la competitività dell'impresa e del lavoro

- l'occupazione che va considerata anche nei suoi *tools* di occupabilità (capacità, conoscenze, professionalità, ecc.)
- la coesione sociale
- lo sviluppo.

Uno dei principali effetti delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione è stata l'enorme accelerazione e riduzione dei costi per la memorizzazione e la trasmissione delle informazioni e questo costituirà un'*infusione di energia* in ogni settore economico.

Ciò aiuta a stimolare attivamente l'acquisizione di conoscenze e abilità per:

- creare una rete educativa;
- nuovi incentivi finanziari per la formazione;
- migliorare e diffondere le conoscenze e i metodi di apprendimento;
- produrre materiali didattici di alta qualità e a basso prezzo.

“La società dell’Informazione comporta ben più di un importante cambiamento del sistema tecnologico che sottende le nostre Società. Le Tecnologie dell’Informazione e della Comunicazione hanno la potenzialità per influire su ogni aspetto dell’Economia e su ampie fasce della vita sociale, culturale e politica. Le sfide strategiche che esse pongono sono analogamente grandi”

“...l’emergente Società dell’Informazione solleva molte importanti questioni e quanto prima queste verranno affrontate, tanto meglio sarà per tutti. Riteniamo che tali sfide vadano al di là della nozione semplicistica di un rapido adeguamento a un futuro dominato dalla tecnologia in cui le persone hanno ben poco da dire.”⁶

Sul fronte delle organizzazioni e del lavoro cosa può suggerire la riflessione nel riquadro?

È in quest'ambito che l'impresa artigiana si mette in gioco contribuendo significativamente a rendere socialmente qualitativo il modo di lavorare e di apprendere dal lavoro stesso. L'impresa artigiana è di per sé stessa luogo privilegiato di formazione. C'è, però, la consapevolezza di doversi lasciare permeare dall'innovazione, accettando che l'ambiente esterno entri in ambito aziendale e, dove è necessario, lo modifichi. È questa una grande sfida che ha bisogno di essere gestita e facilitata nella gestione dei processi culturali e riorganizzativi.

L'Ente bilaterale può svolgere questo compito (si pensi, per esempio, alla gestione dei fondi interprofessionali).

L'apprendistato nelle imprese artigiane dell'Emilia-Romagna

1 - La valutazione della Formazione

Gli apprendisti occupati in aziende artigiane in Emilia Romagna sono 23.224 (dato 2001), cioè costituiscono oltre un terzo del complessivo regionale, a dimostrazione del fatto che l'artigianato è il comparto che più di altri occupa giovani attraverso questo contratto.

⁶ Dalle conclusioni del documento della Commissione “Costruire la società europea dell’Informazione per noi tutti” – Relazione finale del gruppo di esperti di alto livello - Aprile 1997.

L'indagine effettuata su circa 1200 apprendisti evidenzia che, rispetto alla fase sperimentale, si tratta di giovani di età medio alta e con una scolarizzazione medio alta derivante sia da percorsi scolastici che dalla partecipazione a percorsi di formazione professionale con riconoscimento di qualifiche professionali e di attestati di qualifica.

Il giudizio sostanzialmente positivo che questi apprendisti danno della passata esperienza scolastica si accompagna a una maggior disponibilità verso la formazione esterna; ciò li rende, però, più esigenti nel richiedere alla formazione risposte mirate rispetto al loro percorso lavorativo e adeguate al loro livello di istruzione. Se a questa esigenza si collega l'obiettivo della capitalizzazione e della certificazione della formazione, si rientra nell'ambito della responsabilità di chi eroga, progetta e propone la formazione.

Infatti le valutazioni positive, ma di grado modesto, della formazione effettuata sono probabilmente da collegare alle modalità con cui sono organizzati i corsi e su questo versante alcuni cambiamenti diventano necessari. Infatti:

- le aule eterogenee risultano poco adeguate anche alla formazione trasversale finalizzata all'occupabilità. Infatti, la necessità di progettare contenuti didattici omogenei, adattandosi spesso a chi ha bassa scolarità e slegati dal contesto lavorativo settoriale, costituisce la causa di una diffusa percezione di scarsa utilità per il contesto lavorativo/ professionale e di un giudizio di interesse che, seppur buono con riferimento ai temi trattati, denuncia l'inadeguatezza dei contenuti (anche a carattere trasversale).

- Gli stessi tutors aziendali ritengono di non aver avuto grandi riscontri sul versante della formazione teorica degli apprendisti, mentre considerano positivamente il grado di apprendimento in azienda. Considerando che nella realtà artigiana spesso il tutor corrisponde all'artigiano, che considera prioritario l'apprendimento in azienda, il rischio che la formazione esterna venga vista come inutile ed inefficace può, in prospettiva, determinare un clima sfavorevole al proseguimento dell'attuale esperienza formativa. Si rischia, cioè, di tornare alla situazione presente prima della Legge 196/97, soprattutto se al giudizio negativo si accompagnano problemi di risorse per la formazione.

- La mancanza di una adeguata informazione sia all'apprendista che all'artigiano sulle finalità e convenienze della formazione, l'approccio di "mercato" che troppo spesso gli enti di formazione hanno nei confronti delle aziende (si limitano cioè ad assicurarsi l'apprendista per il corso, in quanto non sono previste in modo strutturato azioni di accompagnamento dopo il corso, esigenza invece evidenziata dai tutors intervistati) fa vivere la formazione come un episodio, come qualcosa di dovuto per obbligo legislativo e contrattuale e non come parte di un percorso di crescita dell'apprendista e di adeguamento organizzativo dell'impresa che svolge anche un compito formativo.

EBER ritiene, inoltre, che le osservazioni in merito alla formazione degli apprendisti e dei tutors aziendali abbiano messo in luce problemi riconducibili anche all'esclusione degli Enti Bilaterali dalla gestione e organizzazione dei corsi dopo la fase sperimentale (progetto PAR.S.I.F.A.L.).

Da questo punto di vista va anche evidenziato che non si è stati in grado di capitalizzare l'esperienza fatta con la sperimentazione: appare come una fase chiusa, senza giudizi di merito, per far posto ad una nuova impostazione organizzativa, ad un ruolo diverso dei soggetti coinvolti che vede un rapporto diretto tra Regione ed Enti di Formazione, lasciando in ombra chi è destinatario della formazione (apprendisti ed aziende).

Si ritiene inoltre che:

1. l'aver affidato agli enti di formazione il rapporto con le aziende abbia determinato un livello di concorrenza tra gli enti che ha spostato risorse dalla formazione al marketing.

2. La fretta a partire con grandi numeri ha messo in secondo piano la progettazione didattica e la stesura di materiale didattico da consegnare ai corsisti (è stato impossibile durante la gestione del progetto monitorare la progettazione delle singole unità didattiche, in quanto patrimonio di ogni docente; il materiale poi è quello della fase sperimentale o materiale predi-

sposto dai singoli docenti. Molte volte si è riscontrato che agli apprendisti non è stato consegnato nulla di utile per eventuali successive consultazioni). Solo recentemente è stato prodotto materiale didattico specifico (di informatica, di lingua italiana per stranieri, l'agenda del tutor).

Anche all'interno di queste modalità organizzative e gestionali l'Ente Bilaterale può invece rappresentare:

- un veicolo di relazioni molto importante per le imprese che spesso denunciano mancanza di rapporti e di informazioni rispetto ai corsi stessi ed elemento di facilitazione per integrare le esigenze dei diversi soggetti impegnati nella formazione (imprese, lavoratori, enti di formazione, parti sociali e Regione.)

- un aiuto per la formazione di aule omogenee attraverso il rapporto diretto e la conoscenza delle imprese artigiane. In tal modo i corsi potrebbero essere più corrispondenti alle necessità degli apprendisti di utilizzare nel contesto lavorativo le competenze acquisite nel corso stesso. Questo è importante nella formazione trasversale, ma diventa essenziale nella parti professionalizzanti, nel trasferimento agli apprendisti di skills di mestiere. In questo ambito, nella definizione dei gruppi/classe è importante non limitarsi al settore lavorativo (es. meccanici, tessili ecc..), ma considerare l'opportunità di distinguere gli apprendisti per comparto (es. gruppi/aula per artigiani, per la piccola e media impresa, per la grande impresa). Infatti, se si confrontano le indagini nazionali sui fabbisogni professionali e formativi, attuate per comparto dai diversi Enti Bilaterali Nazionali, si possono evidenziare molte differenze tra le competenze individuate per lavoratori dell'area artigianale rispetto ai lavoratori dell'area industriale: nel primo caso, insieme a competenze specialistiche, sono richieste anche competenze relative al "saper essere", mentre al lavoratore industriale vengono assegnate competenze specialistiche ancora molto legate alla parcellizzazione del lavoro per lo più collegate all'uso di macchine con automazione flessibile (operatori di processo).

In conclusione due suggerimenti:

- Per la certificazione delle competenze potrebbero essere meglio coinvolte le parti sociali attraverso gli enti bilaterali tenendo conto delle indagini nazionali (la certificazione deve avere valenza nazionale ed in prospettiva europea, ma tenendo conto delle realtà produttive regionali e sub regionali come definito nel documento approvato dalla conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome del 1 agosto 2002).

- Dal documento di validazione delle UFC di EBER, di seguito riportato, emerge un dato fondamentale: la necessità di poter progettare linee guida per la formazione in cui far convergere le esigenze di tutte le entità coinvolte nel processo formativo (imprese, lavoratori, enti di formazione, parti sociali e Regione). Ci sembra importante rilevare che tale opportunità, essenziale per realizzare con successo la formazione del prossimo futuro, possa essere gestita in ambito bilaterale, pur tenendo conto di tutte le indicazioni e del lavoro già fatto (dalla Regione, dall'ISFOL, nei tavoli tecnici regionali, nei progetti sperimentali).

Set di osservazioni, valutazioni e suggerimenti sulle UFC

“Comportamenti relazionali”

“Organizzazione / Economia”

a cura di Serena Rossi e Franco Barini

Il monitoraggio effettuato su un campione circoscritto ma significativo di apprendisti (20% del totale), frequentanti corsi di formazione in un periodo delimitato dell'anno, traccia un quadro generale relativo al profilo dell'apprendista.

Tale monitoraggio ha fornito dati in merito alla predominanza maschile o femminile a seconda dei settori aziendali; all'età; alla provenienza geografica e a quella socioculturale; al livello scolastico e di formazione professionale.

Questi dati, insieme ai risultati generali della ricerca, oltre a delineare le caratteristiche sociali degli apprendisti, ne evidenziano le esigenze di formazione in rapporto all'esperienza lavorativa e sottolineano valutazioni su alcuni aspetti formativi proposti nelle UFC.

La composizione dell'insieme degli apprendisti è in controtendenza rispetto ad analoghe esperienze del passato. Oggi, la platea degli intervistati, evidenzia un tasso di scolarizzazione elevato rispetto ai livelli passati, caratterizzati da bassa scolarizzazione e da insuccessi e abbandoni scolastici (38% degli intervistati ha un titolo di scuola media inferiore, il 15% diploma triennale di scuola superiore, il 44% diploma di scuola media superiore).

Questo dato si riflette sulle modalità atte ad affrontare le esperienze formative dell'apprendistato, modalità flessibili che dovrebbero essere adattate alle caratteristiche degli utenti e selezionate in base al grado di istruzione, alle competenze e alle omogeneità settoriali.

Si riscontrano invece una rigidità del modello e percorsi formativi non personalizzati che delineano una difficoltà di incontro con le necessità formative dei singoli. Questo è determinato dalla composizione di aule eterogenee, dall'alto numero degli apprendisti da formare, dal turn over elevato e dalle scarse risorse a disposizione per poter personalizzare l'offerta.

Si suggerisce, pertanto, di valorizzare ulteriormente il colloquio iniziale per l'analisi e valutazione dei requisiti di ingresso in modo da strutturare coerentemente e razionalmente i percorsi formativi, dando quindi priorità alla tipologia degli apprendisti per la formazione delle aule e dei programmi da svolgere.

Occorrerebbe, inoltre, creare delle procedure/linee guida che facilitino tale strutturazione dei singoli percorsi senza creare rigidità; procedure che diventeranno di riferimento per gli Enti di formazione.

Si sottolinea la congruità del rapporto tra ore a disposizione e percentuali di incidenza delle stesse per ogni area disciplinare. Tale corrispondenza è stata messa in evidenza anche dagli intervistati, che oltre a privilegiare l'acquisizione di competenze informatiche, hanno manifestato attenzione alle conoscenze utili a comprendere il contesto organizzativo aziendale, il proprio ruolo di lavoratori e le proprie potenzialità comunicative e professionali.

Il 39% del monte ore, per l'area relativa ai comportamenti relazionali, è appropriato in quanto ci troviamo di fronte a 2 UFC: una incentrata nel diagnosticare le proprie risorse personali, le attitudini, le motivazioni e gli interessi in relazione al lavoro e al ruolo professionale; l'altra incentrata sulla comunicazione diretta.

La prima UFC propone contenuti positivi sia in relazione alle competenze sia alle metodologie seguite specialmente per quanto attiene la somministrazione di test, questionari e materiale vario atti a determinare momenti di autoriflessione, ricostruzione e autovalutazione del bagaglio personale di risorse sviluppate in ambito lavorativo e non.

Un altro aspetto interessante è quello relativo alle attività di gruppo per coinvolgere gli apprendisti, soprattutto quelli più deboli in azioni di supporto.

La seconda UFC relativa alla comunicazione diretta risulta particolarmente incisiva. Infatti, nella società della comunicazione questo strumento assume un'importanza e un ruolo eccezionale. Pur trattandosi di un processo complesso, sia per quanto riguarda la formulazione di messaggi, l'apprendimento di strumenti adeguati di trasmissione e le procedure da mettere in atto per produrre gli effetti desiderati si ritiene idoneo il percorso adottato sia per quanto concerne i contenuti (comunicazione verbale e non, stili comunicativi, contenuti e strategie di presentazione di se stessi in relazione a differenti tipologie di interlocutori, la comunicazione in contesto lavorativo) sia per quanto riguarda l'approccio metodologico sviluppato attraverso l'utilizzo del gruppo inteso come ambito di apprendimento individuale e di rapporto interpersonale e sociale.

Per l'UFC "Organizzazione ed Economia" si evidenzia, innanzitutto, la necessità di rilevare la tipologia dell'azienda in cui gli apprendisti operano e la peculiarità delle funzioni azien-

dali. Infatti, a seconda che si tratti di piccole o grandi organizzazioni, c'è la necessità di definire i compiti dei singoli. Occorrerà, inoltre, inquadrare le principali funzioni aziendali anche rispetto alle modalità di produzione, alla destinazione del prodotto e del servizio erogato e alle finalità perseguite. Occorrerà definire, inoltre, le composizioni dell'ambiente esterno di riferimento e il ruolo lavorativo dell'apprendista.

Per quanto riguarda le metodologie adottate per conseguire risultati si segnala la positività delle esercitazioni strutturate, delle discussioni in aula, dei lavori di gruppo e individuali e dei momenti di discussione e confronto tra partecipanti.

Infine a proposito della valutazione delle competenze acquisite dagli allievi apprendisti al termine delle UFC, l'analisi delle indicazioni fornite dalla Regione E-R e dagli Enti di Formazione, risulta essere poco strutturato e soprattutto manca completamente un aspetto univoco di azione. Dai questionari compilati dagli Enti di formazione emerge la confusione e la mancanza di linee guida. La maggioranza di essi, infatti, si basa su valutazioni date dai docenti al termine delle attività, senza parametri precisi o comunque una scala comune.

L'esigenza che emerge è quella di avere strumenti specifici per la valutazione delle competenze acquisite dagli apprendisti attraverso le UFC. Questo permetterebbe di avere una base comune di valutazione per tutti gli apprendisti e quindi anche la possibilità di creare dei crediti formativi "standard".

Un altro aspetto correlato è la formazione dei docenti. Spesso infatti in aula risulta che non ci siano formatori professionisti, ma persone specializzate in alcuni campi professionali, che non hanno la formazione per la gestione di un gruppo/aula. In riferimento alla valutazione è necessario formare i docenti sulla gestione dei gruppi, su come trasmettere contenuti e sulle modalità di valutazione.

Un ultimo aspetto riguarda la figura del Tutor Aziendale.

Nelle aziende artigiane in genere questo ruolo è ricoperto dal datore di lavoro che, oltre a considerare la formazione dell'apprendista un'opportunità, la ritiene un'esigenza aziendale, valutando spesso in modo diverso l'apprendimento in azienda come fattore decisivo e la formazione esterna come fattore da cui non si ha un ritorno immediato o sempre soddisfacente. Infatti dall'indagine emerge una valutazione *sufficiente, cioè medio positiva*, dei tutor sull'attività formativa degli apprendisti. La maggioranza migliorerebbe la parte generale della formazione (parte in cui ricadono anche le UFC da noi esaminate). Da questi dati si valuta che la formazione svolta presso gli Enti rimane spesso avulsa dalla realtà aziendale dell'apprendista. Manca quindi un collegamento tra i 3 attori della formazione: l'apprendista, il tutor e l'ente di formazione. Pertanto si suggerisce di valorizzare le "esperienze aziendali" nella definizione ed erogazione dei percorsi formativi.

EBTER

Ente Bilaterale Territoriale dell'Emilia Romagna
Via Don Giuseppe Bedetti 26 - 40129 Bologna

“IL SUPPORTO DELLA BILATERALITÀ NELLA FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI”

*AZIONE 4 - “MONITORAGGIO DELL'ESPERIENZA OGGETTO DELLA PRESENTE
SPERIMENTAZIONE E DEI SUOI EFFETTI E SUPPORTO ALLA VALIDAZIONE
NELLE SEDI BILATERALI DELLE UFC PROGETTATE”*

Rif. P.A. 1966/01

Presentazione del progetto da parte dell'Ente Bilaterale Territoriale dell'Emilia Romagna

a cura del Comitato di Coordinamento
Cinzia Roda, Anna Lisa Albertazzi, Maurizio Casadei, Anna Luciani,
Luca Callegarini, Marco Pasi

coordinatore del progetto Marco Pasi

OTTOBRE 2002

Presentazione

L'Ente Bilaterale Territoriale Emilia Romagna (EBTER E-R-), è costituito dalle strutture regionali di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuTUCS UIL e Confesercenti, conformemente da quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro dei settori del Turismo, Terziario Distribuzione e Servizi.

L'Ente promuove e gestisce a livello locale iniziative di formazione e qualificazione dei lavoratori e di supporto all'innovazione delle imprese, l'avvio di iniziative di sostegno temporaneo al reddito dei lavoratori, la promozione del fondo pensione complementare e la costituzione dell'Osservatorio Locale del mercato del lavoro.

Beneficiano dei servizi erogati dall'EBTER le imprese che applicano integralmente il CCNL TURISMO od il CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE SERVIZI ed i contratti integrativi e che sono in regola con le condizioni associative ed i versamenti previsti dallo Statuto ed i dipendenti dalle stesse.

L'EBTER si articola nell'ambito del territorio tramite i Centri di Servizio Territoriali (CST) la cui istituzione è demandata ad accordi tra le parti territoriali appartenenti alle Organizzazioni costituenti l'Ente. Nel CST vengono organizzate in modo sinergico gli aspetti tecnici, logistici e le azioni comuni mantenendo distinte le attività e le funzioni demandate ai territori dall'art 14 del CCNL TUR del 6 ottobre 1994 e successivi rinnovi, dalle attività e le funzioni demandate ai territori per tramite delle Commissioni Paritetiche Territoriali dall'art 16 punto 3. del CCNL TDS del 22 settembre 1999, nonché se pertinente quant'altro ed esso attribuito dalla contrattazione e/o dall'EBTER.

L'EBTER quindi, anche attraverso i Centri di Servizio Territoriali, oltre a quanto previsto dai CCNL di riferimento e specificatamente dallo Statuto, ha il compito di promuovere sulla base di quanto demandato dalla contrattazione collettiva territoriale, nel rispetto delle normative vigenti, quanto segue:

a) Iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale che, garantendo la finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività dei comparti turistici, commerciali e dei servizi. Le iniziative di formazione e qualificazione professionale possono essere anche relative a Contratti di Formazione Lavoro, contratti di inserimento, apprendistato. Le iniziative formative relative all'applicazione del Dlgs 626/94 e successive modifiche sia nei confronti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sia dei lavoratori compresi i nuovi assunti, gli stagionali e gli assunti a tempo determinato rientrano nelle attività e modalità previste dall'Organismo Paritetico Regionale OPR costituito presso l'EBTER dall'accordo regionale del 27 marzo 1997 e relativo regolamento del 27 marzo 1998. Le iniziative formative in materia di sicurezza possono essere indirizzate anche al responsabile dell'impresa;

b) Può assumere iniziative tese ad agevolare l'incontro domanda – offerta di lavoro anche per l'assunzione di lavoro extra e l'utilizzo di tirocini formativi;

c) Ha costituito un apposito fondo finalizzato al Sostegno del Reddito di lavoratori che si trovino nella condizione della perdita del lavoro per cause di natura oggettiva e si è dotato di strumenti per l'innovazione delle imprese.

d) Per effetto dell'accordo regionale del 27 marzo 1997 è istituito presso l'EBTER un apposito fondo per i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).

Gli organismi dell'EBTER sono l'Assemblea, composta da 24 membri, 12 di nomina sindacale e 12 di nomina Confesercenti, il Comitato Esecutivo, composto da 6 membri, il Presidente e il Vice Presidente.

Il Comitato Esecutivo, attualmente in carica e nominato il 16 gennaio 2001 è così composto:

- | | |
|------------------------|-----------------|
| 1. FORTE MARIO ANTONIO | PRESIDENTE |
| 2. PEZZI PRIMO | VICE PRESIDENTE |
| 3. MARTINETTI TERZO | |
| 4. RAISI GIACOMO | |
| 5. CASTIGLIONI ELMINA | |
| 6. SAMA CARLO | |

L'EBTER ha la propria sede a Bologna, in via Don Giuseppe Bedetti 26.
Tel. 051/6380311 – fax 051/325502 – e-mail ebter@confesercentiemiliaromagna.it

Il supporto della bilateralità nella formazione degli apprendisti

Valutazioni conclusive del Comitato di Coordinamento di
EBTER

Ente Bilaterale Territoriale dell'Emilia Romagna

Le presenti note sintetizzano le conclusioni del Comitato di Coordinamento del progetto “Supporto della bilateralità nella formazione per gli apprendisti” dell'EBT-ER.

Il progetto, che si è mosso nella logica del miglioramento dell'offerta formativa per gli apprendisti del settore del commercio, distribuzione e servizi, intendeva mettere a disposizione dell'Amministrazione Regionale e degli enti attuatori delle attività formative elementi utili al governo del sistema, per le competenze riconducibili all'Ente Regione e informazioni e valutazioni per il miglioramento della propria proposta per quel che riguarda i soggetti gestori.

Il Comitato di Coordinamento dell'EBTER, che si è mosso in stretta sinergia con i Comitati degli altri Enti Bilaterali che lavoravano agli stessi temi in riferimento ai propri settori di riferimento, ha gestito l'attività affidando a esperti dell'Università di Bologna l'organizzazione e la gestione di una ricerca di monitoraggio qualitativo su un campione significativo di apprendisti messi in formazione e di tutor aziendali e facendosi supportare da esperti di settore per la validazione delle unità formative capitalizzabili.

Su questo secondo aspetto le valutazioni sono raccolte nell'apposita breve relazione di sintesi; per quel che riguarda il monitoraggio svolto attraverso la ricerca ‘sul campo’ si è rilevato come gli esiti non si siano discostati sostanzialmente da quanto le parti sociali e gli addetti ai lavori in un qualche modo già avvertivano come caratteristiche fondamentali dell'attività formativa rapportata all'apprendistato e cioè che:

1. la forte espansione dell'apprendistato, dovuta in particolare alle modifiche introdotte dalla Legge 196 del 1977, non ha visto la crescita parallela di un'adeguata cultura, in grado di percepire la duplice valenza di questa tipologia contrattuale (lavorativa e formativa) in tutti i suoi aspetti; questo crea oggettive difficoltà anche nella gestione della proposta formativa, vissuta più come obbligo che come opportunità di crescita;

2. il giudizio espresso dai soggetti coinvolti è, tuttavia, di segno positivo e richiede, nel contempo, un maggior affinamento della formazione erogata; la disomogeneità delle classi (che uniscono soggetti con scolarizzazione ed età spesso molto diversa) non permette però di personalizzare la formazione, diventerà, quindi, indispensabile la flessibilità dei docenti e delle metodologie per riuscire a produrre un livello omogeneo di soddisfazione negli apprendisti;

3. l'apprendistato ha caratteristiche peculiari che lo distinguono in modo netto dalle altre tipologie contrattuali e dalle necessità formative del mondo del lavoro in genere, richiede, di conseguenza, politiche e didattiche altrettanto originali;

4. l'alto livello di mobilità di queste figure (che produce anche consistenti abbandoni dei percorsi formativi) rende indispensabile una gestione 'tarata' sulle necessità degli individui e attenta a non creare inutili appesantimenti burocratici;

5. le difficoltà incontrate nell'erogazione della formazione relativa alla prima annualità devono servire per organizzare percorsi realistici e realizzabili per la seconda annualità che si presenta come più pregnante dal punto di vista dell'inserimento nel mondo del lavoro ma anche più complessa nella gestione;

6. è complesso avanzare valutazioni specifiche per i singoli settori del commercio e dei servizi che avrebbero bisogno di ulteriori approfondimenti e analisi.

Il Comitato di Coordinamento EBTER valuta, in conclusione, positivamente il lavoro svolto e ritiene che il ruolo della bilateralità vada ulteriormente sviluppato come supporto indispensabile a quanti sono chiamati ad assumere decisioni rilevanti per il mondo dell'apprendistato.

Set di osservazioni, valutazioni e suggerimenti sulle UFC

“Comportamenti relazionali”

“Organizzazione / Economia”

a cura di Loretta Lacchini e Maurizio Galeotti

Il Comitato di Coordinamento del progetto “Supporto della bilateralità nella formazione per gli apprendisti” dell'EBT-ER, sulla base del lavoro svolto dagli esperti di settore, appositamente incaricati, che hanno, in parte assieme al Comitato stesso, esaminato la programmazione didattica degli Enti di formazione accreditati a svolgere attività formative con gli apprendisti e comparato le diverse esperienze partendo dalla “Guida metodologica alla formazione nell'apprendistato” della Regione Emilia Romagna esprime le seguenti indicazioni come supporto utile all'azione di validazione delle unità formative capitalizzabili di tipo trasversale, “Comportamenti relazionali” e “Organizzazione e Economia”, della prima annualità formativa.

1. la prima anomalia riscontrata riguarda l'identificazione stessa delle unità formative che vengono chiamate in modo diverso dai centri di formazione professionale accreditati; diversità di nome che corrisponde spesso anche a diversità di contenuti. Se l'obiettivo dell'omogeneità didattica è rilevante converrà già da questo aspetto apportare le modifiche necessarie, identificando in modo più specifico la competenza che si intende debba essere acquisita;

2. in secondo luogo si è riscontrato, coerentemente con quanto sopraddetto, che le unità formative sono poco definite e valutate in tutte le loro parti e questo genera una difficoltà di verifica dell'efficacia oltretutto una formazione eccessivamente eterogenea a seconda del centro che la eroga;

3. si è osservata anche una certa inadeguatezza della formazione in aula, che deve fare i conti con la diversità di provenienza e di formazione dei singoli partecipanti; da questo punto di vista esiste la necessità di rendere l'aula più flessibile e vicina alle esigenze dei singoli e, di conseguenza, delle imprese;

4. mancano strumenti omogenei di valutazione delle competenze acquisite che si reputano, al contrario, necessari; sarebbe utile, quindi, che tali strumenti venissero identificati e codificati in modo puntuale;

5. le unità formative risultano, inoltre, non capitalizzabili; in parte per le caratteristiche progettuali e in parte perché non è ancora ben definito il meccanismo di riconoscimento del

credito formativo. Si generano, così, situazioni poco positive di apprendisti costretti a ripetere la formazione nel caso di cambio di azienda e di persone che al termine del percorso formativo si trovano, di fatto, a non aver acquisito nessuna competenza spendibile nel mercato del lavoro. Per rendere appetibile la formazione per gli apprendisti si ritiene che questo sia un obiettivo fondamentale da perseguire;

6. la formazione degli apprendisti, infine, risulta poco attinente con i meccanismi della formazione continua riconducibile alle azioni Obiettivo 3 dell'Unione Europea che pongono eccessivi elementi di rigidità, in grado di vanificare gli sforzi formativi di tutto il sistema. L'elevato numero degli abbandoni, in particolare, che risulta essere una caratteristica dell'apprendistato, pone problemi di gestione rilevanti. Sembrerebbe, quindi, più opportuno considerare la formazione nell'apprendistato come un settore a se stante, con proprie regole e meccanismi formali di approvazione dei percorsi e dei finanziamenti.

EBURT

Ente Bilaterale Unitario Regionale Turismo
Via A. Tiarini 22- 40129 Bologna

“IL SUPPORTO DELLA BILATERALITÀ NELLA FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI”

*AZIONE 4 – “MONITORAGGIO DELL’ESPERIENZA OGGETTO DELLA PRESENTE
SPERIMENTAZIONE E DEI SUOI EFFETTI E SUPPORTO ALLA VALIDAZIONE
NELLE SEDI BILATERALI DELLE UFC PROGETTATE”*

Rif. P.A. 1969/01

Presentazione del progetto da parte dell’Ente Bilaterale Unitario Regionale Turismo

a cura del Comitato di Coordinamento
Paolo Naldi, Annalisa Albertazzi, Renzo Migliori,
Maurizio Casadei, Cinzia Roda, Alessandra Melilla

coordinatrice del progetto Alessandra Melilla

OTTOBRE 2002

Presentazione

L'EBURT è un organismo previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore Turismo, costituito nel dicembre 1996, che vede la paritetica partecipazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e di tutte le associazioni regionali del settore aderenti alla Confcommercio Emilia Romagna, e cioè Federalberghi Emilia Romagna, FIPE (Federazione Pubblici Esercizi), FIAVET (Federazione Agenzie di viaggio) e FAITA (Federazione Campeggi).

Per questo EBURT appartiene ai lavoratori e alle imprese ed è espressione concreta del lavoro degli uni e degli altri: è uno strumento nato per offrire opportunità di sviluppo al settore turismo nel territorio regionale.

EBURT si articola in Centri di Servizio Territoriali (CST) di norma provinciali, che perseguono sui territori i compiti di EBURT.

Beneficiano dei servizi dell'EBURT e dei suoi Centri di servizio territoriali tutte le imprese, anche stagionali, con dipendenti che applicano il CCNL del settore Turismo, che sono in regola con i versamenti da almeno tre mesi, o dal momento di inizio della loro attività, ed i dipendenti delle stesse imprese.

I compiti

- Iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con la Regione e gli altri enti competenti, i quali condividano lo scopo di migliorare la situazione culturale e professionale dei lavoratori, anche con la partecipazione a progetti speciali per lo sviluppo della formazione degli operatori del settore turismo
- Iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori e delle imprese
- Iniziative tese ad agevolare l'incontro domanda – offerta di lavoro
- Interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori
- Istituzione della Banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro
- Istituzione dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative in materia di occupazione, formazione e qualificazione professionale
- Compiti di monitoraggio del ricorso al lavoro temporaneo e al contratto a termine
- Iniziative in materia di Apprendistato, che si attuano nella promozione dei corsi, monitoraggio delle attività formative e sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze
- Iniziative per favorire l'innovazione nelle imprese del settore
- Compiti di segreteria tecnica e organizzativa degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali

Gli organi

ASSEMBLEA: è composta in modo paritetico tra i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro da 30 membri.

Presidente: Elmina Castiglioni (FISASCAT CISL)

Vicepresidente: Renzo Migliori (Federalberghi Emilia Romagna)

Comitato esecutivo:

Marco Giovannini (Federalberghi Emilia Romagna)
Andrea Babbi (Confcommercio Emilia Romagna / FIPE)
Carlo Sama (UILTuCS-UIL)
Mario Forte (FILCAMS-CGIL)

Direttore: Alessandra Melilla

EBURT - Ente Bilaterale Unitario Regionale Turismo
Via Tiarini 22 – 40127 Bologna – Tel. 051-4156056 – Fax 051/4156055
e-mail: info@eburt.it - sito WEB: www.eburt.it

Il supporto della bilateralità nella formazione degli apprendisti

Valutazioni a cura del Comitato di coordinamento del progetto
EBURT

Ente Bilaterale Unitario Regionale Turismo dell'Emilia Romagna

Le presenti note sintetizzano le osservazioni espresse dal Comitato di Coordinamento del progetto “Il Supporto della bilateralità nella formazione per gli apprendisti” dell'EBURT.

Il progetto, che si è mosso nella logica del miglioramento dell'offerta formativa per gli apprendisti del settore del turismo, intendeva mettere a disposizione dell'Amministrazione Regionale e degli enti attuatori delle attività formative elementi utili al governo del sistema, per le competenze riconducibili all'Ente Regione e informazioni e valutazioni per il miglioramento della propria proposta per quel che riguarda i soggetti gestori.

Il Comitato di Coordinamento dell'EBURT, che si è mosso in stretta sinergia con i Comitati degli altri Enti Bilaterali, che lavoravano agli stessi temi in riferimento ai propri settori di riferimento, ha gestito l'attività affidando a esperti dell'Università di Bologna l'organizzazione e la gestione di una ricerca di monitoraggio qualitativo su un campione significativo di apprendisti messi in formazione e di tutor aziendali e facendosi supportare da esperti di settore per la validazione delle unità formative capitalizzabili esaminate.

Va preliminarmente sottolineato che la presente ricerca ha utilizzato una rilevazione sulla popolazione che in una fase particolare dell'anno formativo era presente alle attività corsuali (mese di giugno).

La scelta operata, se congrua per la maggior parte delle attività produttive, ha comportato, per il Turismo, alcuni effetti distorsivi che vanno evidenziati.

Il periodo di somministrazione del questionario, corrispondente a uno dei picchi di maggior lavoro per le imprese del settore Turismo e quindi di presenza non certo significativa in aula di apprendisti del settore; i soggetti intervistati quindi solo in minima parte sono risultati appartenenti al settore Turismo (24 su un totale di 1146 questionari).

Tale numero non consente quindi, in quanto non rappresentativo, di poter trarre conclusioni sulle caratteristiche degli apprendisti del settore Turismo, che è caratterizzato da dinamiche strutturali ed occupazionali sempre in evoluzione e differenziate a seconda della zona geografica di riferimento: infatti per poter effettuare un'indagine veramente rispondente alla realtà dell'apprendistato non si può prescindere da una somministrazione del questionario nelle aule in periodi differenti a seconda della zona turistica di riferimento (turismo balneare, fieristico, città d'arte, termale, ecc.).

È importante sottolineare infatti che in questi ultimi anni il Turismo ha attraversato un periodo di forti cambiamenti, determinati anche dai nuovi stili di vita e abitudini della popolazione, che pongono in luce esigenze di conoscenza delle dinamiche strutturali del settore molto più articolate che in passato.

Il concetto di Turismo non consiste più o solo semplicemente nelle vacanze programmate e organizzate con lunghe permanenze.

Hanno assunto sempre più importanza i servizi accessori, complementari all'offerta primaria, che in alcuni casi sono diventati "prodotto" nuovo da offrire al turista (ad esempio il turismo gastronomico).

La nostra regione è poi da sempre caratterizzata, come già ricordato, da diversi "turismi", da quello balneare sulla costa, alle città d'arte, agli Appennini, alle terme.

Questa realtà produttiva fortemente differenziata influisce in modo notevole sulle dinamiche del mercato del lavoro del settore, dove la risorsa umana appare come la principale fonte di successo dell'impresa, detenendo il rapporto diretto con la clientela.

L'apprendistato come percorso di formazione che accompagna i giovani all'interno di un settore tanto complesso e sensibile alle evoluzioni e ai cambiamenti sociali, quale è quello del Turismo, appare come uno strumento di enorme importanza, soprattutto se è personalizzato e adattato alla storia individuale e professionale del lavoratore e alle esigenze dell'impresa.

Per i motivi enunciati sarebbe quindi interessante, nell'ottica della collaborazione intrapresa tra la Regione Emilia Romagna e gli Enti Bilaterali, implementare uno strumento di monitoraggio periodico degli andamenti e le evoluzioni dell'apprendistato, non significativamente monitorabili attraverso strumenti di carattere trasversale, come quello utilizzato nella presente ricerca.

Set di osservazioni, valutazioni e suggerimenti sulle UFC

"Comportamenti relazionali"

"Organizzazione / Economia"

a cura di Cinzia Roda e Alessandra Melilla

Il Comitato di Coordinamento del progetto "Il Supporto della bilateralità nella formazione per gli apprendisti" dell'EBURT, sulla base del lavoro svolto dagli esperti di settore, appositamente incaricati, che hanno esaminato la programmazione didattica degli Enti di formazione accreditati a svolgere attività formative con gli apprendisti e comparato le diverse esperienze partendo dalla "Guida metodologica alla formazione nell'apprendistato" della Regione Emilia Romagna, esprime le seguenti valutazioni generali sull'attuale sistema formativo nell'apprendistato e fornisce alcune indicazioni, come supporto utile all'azione di validazione delle unità formative capitalizzabili di tipo trasversale, "Comportamenti relazionali" e "Organizzazione e Economia", della prima annualità formativa.

Tra le considerazioni generali sul sistema emerge come primo problema quello della disomogeneità delle aule. L'esperienza concreta ha dimostrato infatti che, dovendo raggruppare ragazzi provenienti da settori diversi, di età e livello scolastico differente, risulta difficile perseguire un obiettivo didattico che soddisfi le esigenze di tutti i partecipanti; da ciò deriva una scarsa personalizzazione della formazione.

Anche valorizzando ulteriori modalità didattiche, rispetto all'aula, come la formazione in azienda e la FAD, si potrebbe raggiungere una maggiore flessibilità nella formazione e una

maggior correlazione alle caratteristiche del singolo apprendista, naturalmente definendo strumenti di monitoraggio efficaci e costanti su tale percorso.

La rigida applicazione delle modalità procedurali tipiche dei corsi FSE, correlata alla necessità di comporre aule numerose, per motivi legati alle necessità di coprire i finanziamenti pubblici rappresenta un altro ostacolo alla flessibilizzazione dei percorsi.

Anche l'elevato numero di abbandoni, caratteristico dell'apprendistato, pone problemi di gestione rilevanti.

Sembrirebbe quindi più opportuno considerare la formazione nell'apprendistato come un settore a sé stante, con proprie regole e meccanismi formali di approvazione dei percorsi e dei finanziamenti.

Un'altra importante considerazione generale, che emerge dalla esperienza di questo periodo, è la necessità di implementare un sistema di riconoscimento dei crediti formativi conseguiti nel sistema formativo e scolastico, nel sistema aziendale, ma anche nello stesso sistema di formazione dell'apprendistato, dove spesso i ragazzi che cambiano datore di lavoro si ritrovano a dover ricominciare da capo lo stesso percorso.

Ciò si ricollega quindi alla necessità di implementare strumenti di valutazione certificati e sperimentati sulle UFC svolte, nonché di realizzare un sistema che consenta di rendere effettivamente capitalizzabili le unità formative, rendendo quindi maggiormente appetibile la formazione degli apprendisti, sia per un più proficuo inserimento nel mercato del lavoro, sia nell'ottica di una formazione "all life long".

Si osserva infatti che nelle UFC mancano attualmente strumenti di valutazione omogenei e ciò, oltre a generare una difficoltà di verifica dell'efficacia dell'UFC stessa, rende difficile la valutazione delle competenze acquisite e di conseguenza la capitalizzazione dei percorsi formativi.

Per quanto concerne l'esperienza della formazione sull'apprendistato nel Turismo, le considerazioni sopra esposte sono a maggior ragione evidenti in quanto le presenze in aula di apprendisti del settore sono numericamente poco significative, ma le loro esigenze di formazione sui temi delle UFC esaminate (Comportamenti relazionali e Organizzazione ed economia) sono invece senz'altro maggiori rispetto agli apprendisti di altri settori.

In particolare per quanto riguarda la UFC Comportamenti relazionali, la richiesta che proviene dagli apprendisti, dai tutor aziendali e dal mondo della formazione in generale, è quella di ampliare il numero di ore dedicate al tema della comunicazione e al rapporto con il cliente esterno.

Per quanto riguarda invece l'UFC Organizzazione ed economia, essa risulta difficilmente declinabile di fronte ad aule che rappresentano settori molto diversi tra loro dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro e del mercato di riferimento.

Rispetto al livello di competenze dei partecipanti, il numero di ore previste da questa UFC sono spesso giudicate eccessive e poco finalizzate alla conoscenza del settore di provenienza dell'apprendista.

Dai questionari esaminati risulta inoltre che il gruppo che deve adempiere all'obbligo formativo (+ 120 ore) valuta l'ulteriore percorso di formazione troppo lungo e poco interessante.

Le indicazioni che emergono dai questionari esaminati e dalle valutazioni delle imprese riguardano l'esigenza di maggiore approfondimento di alcune materie: oltre alla comunicazione già evidenziata l'interesse e i bisogni formativi investono temi quali le lingue straniere, l'informatica e il diritto del lavoro, temi con maggiore attinenza pratica al lavoro che gli apprendisti svolgono in azienda.

ERFEA

Ente Regionale per la Formazione e l'Ambiente
Via Marconi 34/2 - 40121 Bologna

“IL SUPPORTO DELLA BILATERALITÀ NELLA FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI”

*AZIONE 4 – “MONITORAGGIO DELL'ESPERIENZA OGGETTO DELLA PRESENTE
SPERIMENTAZIONE E DEI SUOI EFFETTI E SUPPORTO ALLA VALIDAZIONE
NELLE SEDI BILATERALI DELLE UFC PROGETTATE”*

Rif. P.A. 1968/01

Presentazione del progetto da parte dell'Ente Regionale per la formazione e l'ambiente

a cura del Comitato di Coordinamento
Loris Lugli, Carlo Bonora, Franco Franchi
Sandro Campani, Paolo Burani, Andrea Rossi
coordinatrice del progetto Eva Mazzetti

OTTOBRE 2002

Presentazione

La bilateralità

La formula della bilateralità - come forma di creazione dinamica di dialogo e coesione sociale delle associazioni rappresentative delle Imprese e dei Lavoratori, per la gestione, anche economica, di modalità di tutela e valorizzazione dei soggetti d'impresa e del lavoro - offre buone potenzialità.

Tali potenzialità possono essere evidenziate non solo nello specifico delle relazioni sindacali e contrattuali, ma anche nelle forme di autogoverno e regolazione delle relazioni tra parti sociali per poter agire con autorità verso i centri decisionali istituzionali e poter intervenire responsabilmente nella società locale.

Al contempo si possono e si devono prospettare anche i "limiti" della esperienza bilaterale, individuabili nelle diverse concezioni delle associazioni contraenti il patto, nella generalizzazione di standard di tutela a tutto il territorio nazionale per la diversità di configurazione delle associazioni e nella stessa diversità dello sviluppo territoriale in rapporto alla configurazione del tessuto produttivo.

Inoltre occorre collegare l'esperienza bilaterale con la concertazione, assunta in tutte le implicazioni di convergenza di obiettivi e di azioni di tutti gli attori sociali che costituiscono l'Ente.

Infine vi deve essere consapevolezza che il fattore concertativo rappresenta una condizione vantaggiosa sul terreno del circuito virtuoso dello sviluppo economico, della promozione occupazionale e della tutela delle condizioni di vita e di lavoro: e ciò è particolarmente vero e ancora praticato in questa Regione.

Erfea

Il 14 giugno 1995 l'UNIONAPI e le Organizzazioni regionali dei sindacati dei lavoratori "CGIL Regionale Emilia-Romagna", "CISL Emilia-Romagna" e "UIL Emilia-Romagna" costituiscono ERFEA, Ente Regionale per la Formazione e l'Ambiente in esecuzione dell'accordo interconfederale del 31 marzo 1995 tra CONFAPI / CGIL - CISL - UIL.

L'ERFEA opera senza fini di lucro e ha per scopo di svolgere attività di promozione nel campo della formazione, igiene e sicurezza, prevenzione infortuni, tutela dell'ambiente e della mobilità dei lavoratori, nonché la promozione di iniziative tese allo sviluppo delle relazioni sindacali ed iniziative di studio e ricerca a ciò connesse.

In particolare l'ERFEA:

- attua modelli base di formazione teorica per gli assunti con contratto di formazione lavoro;
- promuove e supporta attività di formazione rivolta agli assunti con contratto di apprendistato;
- partecipa ad attività di ricerca in ambito di fabbisogni formativi;
- svolge attività di monitoraggio e validazione delle UFC nell'ambito dell'apprendistato;
- appoggia iniziative di orientamento e inserimento professionale.

Il tutto con particolare riferimento alle esigenze delle piccole e medie imprese.

L'attività principale di ERFEA è l'organizzazione e la gestione dei corsi di 20 ore previsti per gli assunti con contratto formazione lavoro in partnership con i seguenti enti di formazione distribuiti sul territorio regionale: COFIMP, Centro Servizi PMI, Performa, IAL, ECAP,

ENFAP, Ageform. Al termine del corso viene rilasciato all'azienda un attestato di avvenuta partecipazione al corso.

Solo recentemente ERFEA ha partecipato ad attività di ricerca in ambito di fabbisogni formativi: nel 2001 ha preso parte al progetto "Analisi fabbisogni Formativi ENFEA" (ente paritetico nazionale tra CONFAPI e CGIL – CISL – UIL) finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le specificità indagate nelle Piccole e Medie Imprese oggetto dell'indagine sono: le competenze dell'imprenditore e del management, le competenze distintive e specialistiche dell'impresa e il "sistema di rete" che rende possibile lo sviluppo di particolari forme organizzative e di mercato fra piccole e medie imprese localizzate in determinati territori. Partendo da tali specificità, la ricerca si è posta in particolare l'obiettivo di scoprire cosa distingue, a parità di mezzi e risorse, un sistema produttivo territoriale da un altro, evidenziando come possono essere acquisite le necessarie competenze rispetto a quelle possedute.

ERFEA ha gestito e curato l'indagine sul territorio dell'Emilia-Romagna dove sono stati indagati i sistemi produttivi territoriali delle macchine automatiche nella provincia di Bologna, del tessile nel carpigiano e del chimico plastico nell'area di Reggio Emilia nella prima annualità (2001) e quest'anno, nella seconda annualità del progetto il settore indagato nella nostra regione è il legno-arredamento.

Apprendistato

La sperimentazione

Progetto sperimentale nazionale "Arca di Noè"

Per quanto riguarda l'attività di formazione rivolta agli assunti con contratto di apprendistato l'esperienza di ERFEA inizia nel 1998 con riferimento progetto nazionale Progetto "Arca di Noè" (Confapi, Cgil, Cisl, Uil) poi calato nel territorio regionale con il Protocollo d'Intesa tra Unionapi E-R e Cgil-Cisl-Uil del 25 novembre 1998.

Il Ruolo delle Parti Sociali

Alla luce degli Accordi Interconfederali del 1993 e del 1995, di quelli tra Governo e Parti Sociali del 1993 e del 1996 nonché dell'ambizioso obiettivo della recente legge 24 giugno 1997, n°196, CONFAPI e CGIL-CISL-UIL ribadirono la necessità di introdurre, anche in Italia, una nuova prospettiva con cui guardare i contratti a causa mista e la programmata riforma dei cicli scolastici che introduce l'obbligo formativo fino a 18 anni, per caratterizzarli nel futuro anche per i loro contenuti di apprendimento professionale e non solo di minori costi per l'inserimento della forza lavoro giovanile.

Le Motivazioni e le Modalità del Progetto

Sulla base delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il Lavoro del 24 settembre 1996 e dalla legge 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, CONFAPI e CGIL-CISL-UIL concordarono sull'obiettivo di definire un piano di sperimentazione che definisse una regolamentazione quadro per la semplificazione dell'ingresso al lavoro nelle PMI.

Con l'occasione, CONFAPI e CGIL-CISL-UIL, identificarono un percorso sperimentale che giungesse ad individuare il nuovo modello di apprendistato e a sostenere l'impegno del Governo a realizzare la semplificazione ed una disciplina organica in materia, secondo art. 16 della legge 196/97, assumendo particolare rilievo l'alternanza tra la formazione teorico-pratica e l'insegnamento diretto del "mestiere", il tutto finalizzato a qualificare anche i giovani privi di adeguate competenze per coprire i ruoli professionali richiesti dal mercato del lavoro.

Più in particolare, i contenuti formativi ed i percorsi previsti per gli apprendisti, oltre che a consolidare conoscenze di base di carattere trasversale (linguistico-matematiche; economiche-organizzative-gestionali del sistema, del settore, dell'azienda; regole di relazione con i problemi e le persone; disciplina del rapporto di lavoro; regole sindacali; garanzie di sicurezza e di salute; ecc.), dovevano avere una forte caratterizzazione "professionalizzante" per meglio inserire e consolidare il rapporto tra apprendista-mestiere-attività dell'impresa:

Il progetto nazionale ha sperimentato dei percorsi formativi per figure professionali, relative ad apprendisti delle Piccole e Medie Industrie Private, particolarmente riferiti ai settori manifatturieri (metalmeccanico, tessile, chimico, grafico, ecc.) ed anche ai Distretti Industriali e/o Aree Sistema nelle regioni dell' Obiettivo 3 e dell' Obiettivo 1 individuando presumibilmente almeno 9 regioni del Centro-Nord e 3 regioni del Sud.

L'obiettivo era sperimentare un percorso integrato tra azioni di sistema e attività di formazione a supporto di tutti gli attori del progetto che portasse alla validazione e messa a punto di un modello di formazione per l'apprendistato.

In Emilia-Romagna il progetto promosso in sede regionale da ERFEA - Ente Bilaterale UNIONAPI CGIL-CISL-UIL attuato da COFIMP (mandatario), CENTRO SERVIZI PMI, PERFORMA, ECAP, ENFAP, IAL (organizzati in Associazione Temporanea d'Imprese "ARCA di NOÉ") è stato approvato e finanziato con delibera della giunta regionale n° 2587/98 del 21-12-98 con il riferimento progetto n°2208.

I compiti svolti da ERFEA sono stati di indirizzo rispetto alla realizzazione sull'intero territorio regionale, di raccordo operativo, di diffusione delle caratteristiche del modello organizzativo e formativo, d'individuazione di "gruppi classe", di validazione del progetto di massima, di sensibilizzazione soggetti interessati, di definizione procedure di monitoraggio e infine di controllo delle singole fasi di progetto.

I settori coinvolti sono stati il Metalmeccanico, il Tessile, il Chimico, il Grafico e l'Edile. Le attività sono iniziate nel febbraio 1999 e terminate nel settembre 2000, i corsi realizzati sono stati 41 di cui: 25 del settore metalmeccanico, 7 del settore chimico-ceramico, 6 del settore tessile, 2 del settore grafico e 1 corso settore edile, per un totale di 615 apprendisti coinvolti, 520 aziende coinvolte e ben 13.840 ore di formazione realizzate.

I punti di forza del progetto "Arca di Noè" sono stati i tempi rapidi di realizzazione, l'elevata percentuale di presenza e partecipazione, la produzione di materiali didattici, l'ottima collaborazione con le aziende, la realizzazione di corsi di recupero, i risultati finali di soddisfazione da parte dell'intero sistema: ente - azienda - apprendista.

L'apprendistato oggi

Arca di Noè 2000

La Giunta Regionale dell'Emilia-Romagna, d'intesa con le Parti Sociali, ha approvato il 19 dicembre 2000 gli standard procedurali e formativi a garanzia dell'omogenea qualità del servizio e per evitare improprie differenze competitive fra settori o tipologie di imprese ed ha disposto l'avvio del piano di formazione per l'apprendistato.

Prima tale obbligo non era assolvibile perché mancante la formalizzazione dell'offerta formativa da parte della Pubblica Amministrazione: la Regione Emilia-Romagna si è strutturata per rispondere a tale obbligo di legge a partire dal 2001, per gli apprendisti assunti dal 1° novembre 2000 appartenenti a 12 settori definiti prioritari accreditando enti di formazione e predisponendo programmi sulla base dei decreti ministeriali.

Sulla base dell'impianto organizzativo predisposto dalla regione e concordato con le parti sociali, gli enti di formazione emiliano-romagnoli si sono accreditati singolarmente o associandosi per svolgere la formazione degli apprendisti.

Fra questi alcuni enti che avevano partecipato alla precedente sperimentazione Cofimp, Centro Servizi PMI, Performa, riunitisi in ATI con l'acronimo ARCA di NOÉ 2000, si sono accreditati su tutte le province e i settori manifatturieri.

ERFEA forte della precedente esperienza maturata con Arca di Noé, svolge, anche con l'ATI Arca di Noé 2000, su loro richiesta, "servizi organizzativi e di relazione/assistenza alle imprese, funzionali all'organizzazione dell'attività formativa" (definizione da Guida Metodologica Apprendistato), in particolare attività di:

- informazione alle aziende che si sono rivolte all'Ente relativamente alle attività formative offerte e ai servizi forniti dallo stesso;
- prestazione di servizi organizzativi e di relazione/assistenza alle imprese funzionali all'organizzazione dell'attività formativa dell'Ente.

Erfea di concerto con gli enti dell'ATI "Arca di Noé 2000" ha individuato le seguenti priorità:

- fare una formazione di qualità che dia valore sia alle aziende che agli apprendisti: il valore reso dalla formazione deve essere elevato per entrambe le parti coinvolte: per l'apprendista ciò significa crescita professionale, migliori prospettive occupazionali e, nel breve, maggiore motivazione al percorso formativo; per le imprese ciò rappresenta collaboratori più qualificati e consapevoli, maggiore integrazione del sistema di gestione delle risorse umane aziendali e, nel medio-lungo periodo, più forte motivazione all'assunzione e formazione di apprendisti;
- tendere a costruire una modalità di relazione con i soggetti coinvolti di tipo continuativo e non occasionale integrando la formazione per gli apprendisti nel quadro di una più complessiva azione di supporto alle imprese e agli individui nella prospettiva della formazione continua per le imprese e del life long learning per le persone.

In quest'ottica si dimostra centrale la qualificazione di tutti gli elementi che intervengono nel processo e a supporto della didattica: i tutor formativi per l'apprendistato, le agenzie formative, i docenti, i supporti didattici. In particolare sulla didattica si ribadisce l'importanza di utilizzare metodologie integrate e di dare molto importanza alla riflessione critica sulla realtà; in tal senso la formazione situata è considerata di grande rilievo (pur essendo quantitativamente molto contenuta), allo stesso modo come l'impiego di laboratori e di contesti di sperimentazione pratica dell'apprendimento.

L'obiettivo del sistema apprendistato di Arca di Noé 2000 è un'offerta e un'organizzazione qualitativa più che quantitativa, l'impegno a trasformare un obbligo in opportunità, a offrire una formazione di qualità che dia valore sia alle aziende che agli apprendisti: fornendo alle prime un'occasione per disporre di collaboratori più qualificati, consapevoli e maggiormente integrati nel contesto aziendale e ai secondi una crescita professionale e una maggiore motivazione. Un continuo raccordo e dialogo tra i soggetti coinvolti: azienda, apprendista, tutor aziendale ponte tra la formazione esterna svolta presso l'ente e quella in azienda.

Il risultato è stata la messa in formazione di 772 apprendisti da giugno 2001 ad oggi.

Esito del monitoraggio

ERFEA ha potuto contribuire al successo del monitoraggio mettendo a disposizione il valore aggiunto della propria maturata esperienza con l'apprendistato e della forte relazione che ha con il mondo imprenditoriale e formativo.

Dall'indagine generale che ha coinvolto circa 1200 apprendisti risulta, a differenza della fase sperimentale, un'elevazione dell'età media degli apprendisti, una maggiore scolarizzazione (frutto in parte di percorsi scolastici e in parte crescente di percorsi di formazione professionale con riconoscimento di qualifiche professionali e di attestati di qualifica).

Il giudizio sostanzialmente positivo che questi apprendisti danno della passata esperienza scolastica si accompagna a una maggior disponibilità verso la formazione esterna; ciò li rende, però, più esigenti nel richiedere alla formazione risposte mirate rispetto al loro percorso lavorativo e adeguate al loro livello di istruzione.

Se a questa esigenza si collega l'obiettivo della capitalizzazione e della certificazione della formazione, si rientra nell'ambito della responsabilità di chi eroga, progetta e propone la formazione.

In specifico dal rapporto di monitoraggio ERFEA risulta nettamente una prevalenza del settore metalmeccanico e di maschi. In particolare, circa gli apprendisti delle PMI, emerge:

1. scolarità superiore alla media degli apprendisti con un elevato tasso di partecipazione a corsi di formazione

2. solo il 4,6% di extracomunitari

3. la media di permanenza nel contratto di apprendistato è inferiore alla media in quanto si realizza la stabilizzazione del rapporto.

4. le aziende di riferimento appartengono per il 20% alla classe di addetti da 0 a 5, per il 40% alla classe di addetti da 5 a 20, per il 28% alla classe di addetti da 20 a 50, solo per il 12% alla classe di addetti oltre 50 unità,

5. il lavoro svolto viene definito né poco né molto creativo, abbastanza impegnativo,

6. richiesta di maggiori conoscenze tecniche-professionali

7. l'interesse rispetto al percorso formativo è risultato superiore alla sufficienza

8. percezione del corso come "abbastanza facile"

9. grande interesse per l'informatica

10. preferenza metodologie didattiche di tipo attivo

Rispetto ai tutor aziendali delle PMI, emerge:

1. età media 40 anni

2. percezione del ruolo "per trasmettere saperi"

3. consapevolezza ruolo di sostegno all'apprendista (nell'inserimento come nell'apprendimento)

4. denuncia della mancanza di tempo come ostacolo allo svolgimento del ruolo di tutor

5. denuncia carenze da parte dell'apprendista, soprattutto come preparazione scolastica

6. richiesta approfondimento parte generale del corso

7. critiche ai contenuti didattici.

Dal documento di validazione delle UFC di ERFEA di seguito riportato emergono alcune criticità che riteniamo utile sottoporre all'attenzione delle istituzioni e del sistema tutto.

Set di osservazioni, valutazioni e suggerimenti sulle UFC

“Comportamenti relazionali”
“Organizzazione / Economia”

*a cura di Carla Tolomelli
e Rodolfo Fusetto*

con la collaborazione di Eva Mazzetti

Si premette che alla base di questa analisi è la comprensione del nuovo sistema apprendistato e le considerazioni che emergono non possono prescindere da considerazioni generali che caratterizzano e/o penalizzano tale sistema.

Il lavoro si è articolato in:

1. documentazione
2. confronto
3. rielaborazione

L'attività di documentazione è consistita in:

a) interviste a figure strategiche all'interno del sistema apprendistato che potessero offrire contributi circa l'effettiva modalità di realizzazione delle UFC in questione.

b) raccolta materiale relativo alla realizzazione delle UFC in questione

Oggetto di studio, analisi e confronto sono quindi stati:

- progettazione di dettaglio a cura dell'ente di formazione
- materiali didattici

• schede elaborate dai docenti con la programmazione di dettaglio e l'organizzazione dei contenuti

- materiale di preparazione della lezione
- interviste a tutor d'aula
- interviste a docenti
- interviste a coordinatori
- esiti dei questionari di monitoraggio apprendisti

Alla base delle valutazioni che emergeranno da questo lavoro sono i vincoli legislativi, vincoli che consistono in:

1. diversa durata della formazione degli apprendisti, definita dai rispettivi CCNL, con un ventaglio di possibilità che va da 20 ore a 160 ore con una decina di percorsi diversi
2. parametri rispetto alla percentuale di materie trasversali e materie professionalizzanti da realizzarsi all'interno del percorso formativo dell'apprendista
3. definizione di aree di contenuto del percorso formativo dell'apprendista.

Partendo da questi vincoli la Regione Emilia-Romagna ha elaborato una Guida Metodologica dell'Apprendistato, costruita secondo il modello delle UFC.

La filosofia che la Regione ha adottato, insieme con le parti sociali, nella predisposizione delle UFC è stata sviluppare nella prima annualità contenuti a supporto dell'occupabilità più che della occupazione dell'apprendista, filosofia che non è stata sufficientemente diffusa al di fuori delle mura istituzionali: per certi versi è mancata una diffusione della “cultura apprendistato” come momento formativo per il giovane.

Gran parte delle aziende e soprattutto degli apprendisti hanno subito l'obbligatorietà della formazione senza comprenderne appieno i vantaggi; entrambi hanno sicuramente bisogno di maggiori informazioni preliminari su tutto il percorso dell'apprendistato.

Manca quindi spesso uno degli elementi fondamentale per la buona riuscita di un percorso formativo: la motivazione.

Dalle interviste emerge infatti che gli enti di formazione devono dedicare grandi energie all'affiancamento dei giovani, a motivarli, a far prendere loro coscienza dell'importanza che ha questo momento per la loro crescita.

Sicuramente un maggior sostegno da parte delle istituzioni a livello di informativo-divulgativo potrebbe facilitare tale compito.

Strategico in questo senso è il colloquio preliminare con l'apprendista, utili sono senz'altro anche le quattro ore di accoglienza previste all'inizio del percorso, ore che hanno un senso se fatte da esperti e se hanno l'obiettivo di far socializzare il gruppo classe, raccontare loro il percorso e dare un senso alle attività che essi andranno a fare, fattori indispensabili per dare un supporto alla motivazione dei singoli e per far sì che il gruppo lavori bene insieme.

Un elemento che ha viziato le aspettative delle aziende e soprattutto degli apprendisti è stato quello di credere che, essendo formazione obbligatoria per lavoratori, dovesse essere incentrata su contenuti strettamente legati all'attività svolta in azienda; nella realtà si sono trovati ad affrontare contenuti di tipo trasversale, apparentemente non coerenti o applicabili nella realtà lavorativa di tutti i giorni.

Un secondo elemento di negatività è dato dalla composizione dei gruppi aula spesso molto eterogenei tra di loro, sia per settore di provenienza che per titolo di studio.

La composizione del gruppo aula è stato un problema segnalato ed evidenziato da tutti, con forti influenze sulla motivazione dei partecipanti e sulla didattica, rendendo problematica la 'taratura' delle UFC: gruppi aula variegati per età, settore, livello culturale e scolarità, costringono spesso a dare ai contenuti un taglio medio / basso in modo da permettere a tutti di seguire, comprendere e concludere l'UFC stessa.

La forte presenza di apprendisti in possesso di qualifica e/o diploma richiederebbe un'adeguata selezione degli interessi che essi esprimono prioritariamente nel campo informatico e della lingua straniera (inglese).

Il percorso formativo dovrebbe poi riservare uno spazio adeguato sia all'approfondimento dei sistemi di relazione aziendali che alle diverse modalità e forme che la comunicazione assume a seconda dei settori merceologici di riferimento.

Il problema è ugualmente presente, anche se in misura minore, negli enti collegati ad Erfea, che operano principalmente su dimensioni e settori ben definiti.

La pianificazione del percorso formativo avviene secondo diverse fasi:

- L'ente di formazione elabora una prima progettazione di dettaglio, che tiene conto dei vincoli legislativi e delle indicazioni della Guida metodologica.

- A seguito dei colloqui si costruiscono i gruppi aula

- Viene dato incarico ad un docente di elaborare la progettazione di dettaglio dei contenuti di sua competenza, tenendo conto delle indicazioni evidenziate nella Guida Metodologica e delle caratteristiche generali degli apprendisti

- Il docente sviluppa nel dettaglio il suo intervento, elabora i materiali e definisce le metodologie didattiche più coerenti, in accordo con il tutor. La progettazione di dettaglio, in caso di necessità, viene ritardata dopo il primo intervento in aula, in funzione delle competenze in ingresso, dei tempi di apprendimento e del livello di motivazione degli apprendisti.

In tutto il percorso formativo vengono privilegiate metodologie didattiche di tipo attivo tipo simulazioni, giochi di ruolo, materiali preparati dal docente, esercitazioni: metodologie risultate efficaci, sufficientemente coinvolgenti e indispensabili, rispetto all'utenza, per il raggiungimento dell'obiettivo formativo.

Le verifiche delle competenze acquisite sono previste alla fine di ogni unità di UFC, ma in percorsi molto brevi (meno di 20 ore) risulta a volte poco coerente parlare di acquisizione di una competenza. In tutti i casi, pur nel rispetto di quanto specificato nella Guida

Metodologica, la modalità di realizzazione delle verifiche è lasciata all'autonomia dei singoli docenti (concordate con l'ente di formazione), ma sarebbe forse meglio che la Regione predisponesse criteri e griglie uguali per tutti in modo da permettere la comparazione dei giudizi tra enti diversi, al fine della condivisione e della trasparenza delle dichiarazioni di competenza.

Valutazione di efficacia delle UFC

Le UFC oggetto di approfondimento

UFC 1 – COMPORTAMENTI RELAZIONALI

Durata complessiva 30 ore + 10 ore per i percorsi da 160 ore (metalmecchanici)

<i>PRIMO ANNO</i>	<i>SECONDO ANNO</i>
<i>Unità 1.1 Diagnosticare le proprie risorse e attitudini</i>	<i>Unità 1.3 La comunicazione mediata</i>
<i>durata 4 ore</i>	<i>durata 8 ore</i>
<i>Unità 1.2 La comunicazione diretta</i>	<i>Unità 1.4 Lavorare in gruppo</i>
<i>durata 8 ore</i>	<i>durata 10 ore</i>
<i>+ 4 ore per i percorsi da 160 ore (metalmecchanici)</i>	<i>+ 6 ore per i percorsi da 160 ore (metalmecchanici)</i>

UFC 2 – ORGANIZZAZIONE

Durata complessiva 16 ore + 6 ore per i percorsi da 160 ore (metalmecchanici)

<i>PRIMO ANNO</i>	<i>SECONDO ANNO</i>
<i>Unità 2.1</i>	<i>Unità 2.2</i>
<i>durata 8 ore</i>	<i>durata 8 ore</i>
<i>+ 2 ore per i percorsi da 160 ore (metalmecchanici)</i>	<i>+ 4 ore per i percorsi da 160 ore (metalmecchanici)</i>

Dal rapporto di monitoraggio degli apprendisti oggetto d'indagine da parte di Erfea emerge che:

- l'UFC "organizzazione/economia" viene ritenuta sufficientemente 'interessante e 'utile', facile e breve;
- l'UFC "comportamenti relazionali" è ugualmente ritenuta facile e breve ma meno 'utile'.

Nelle interviste fatte ai tutor ed ai docenti emerge che, oltre alle considerazioni fatte nella parte generale che valgono per questa come per le altre UFC, a proposito della UFC “Comportamenti relazionali” ci sono forti difficoltà a separare i contenuti delle unità relative alla prima e alla seconda annualità poiché strettamente interconnesse tra loro; si consiglia di esaurire l’ UFC “comportamenti relazionali”, attualmente ripartita tra le due annualità, tutta nel primo anno.

Anche per quanto riguarda l’UFC “organizzazione/economia” si avverte un’incompletezza, sarebbe anche qui auspicabile esaurire l’intera UFC nel corso del primo anno, per una durata di 16 ore: se la prima annualità viene considerata finalizzata all’occupabilità e alla trasversalità, ha senso che vengano svolte per intero le due UFC in questione, per dare agli apprendisti una visione e contenuti compiuti.

Ovviamente tutto ciò in prospettiva di un reale meccanismo di riconoscimento del credito formativo.

Il modello della UFC in sé funziona: risulta chiaro e completo, con un ampio spettro di approfondimento e di adattabilità ai diversi contesti, modello che ben supporta la progettazione generale e di dettaglio.

Ostacoli al buon utilizzo della UFC sono la difficoltà e la complessità dell’“impianto apprendistato” che deve rispondere ad esigenze gestionali, temporali e normative tali da complicare la costituzione del gruppo aula e la relativa taratura.

La necessità di un bilanciamento è riscontrabile prevalentemente nella durata delle singole UFC: forse sarebbe più corretto formulare per ogni UFC un range di durata, con un minimo e un massimo di ore da calibrare rispetto all’utenza.

FORMER

Ente Bilaterale per la Formazione nella Cooperazione
Viale Aldo Moro 16 - 40127 Bologna

“IL SUPPORTO DELLA BILATERALITÀ NELLA FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI”

AZIONE 4 – “MONITORAGGIO DELL’ESPERIENZA OGGETTO DELLA PRESENTE
SPERIMENTAZIONE E DEI SUOI EFFETTI E SUPPORTO ALLA VALIDAZIONE
NELLE SEDI BILATERALI DELLE UFC PROGETTATE”

Rif. P.A. 1967/01

Presentazione del Progetto da parte dell’Ente Bilaterale per la Formazione nella Cooperazione

a cura del Comitato di Coordinamento:

Franco Franchi, Roberto Zita, Vincenzo Sette, Massimo Dessì,
Cinzia Roda, Carmelo D’Elia

coordinatore del progetto Guido Maccaferri

OTTOBRE 2002

Presentazione

FORMER è l'ente bilaterale regionale Emilia Romagna del settore cooperativo costituitosi l'11/12/1996.

Ne fanno parte:

- la Lega Coop, che associa 1.700 cooperative con 118.000 addetti, è sostenuta da 2.000.000 di soci;

- la Confcooperative, che associa 1.858 cooperative con 40.309 addetti e un numero di soci pari a 285.000 unità;

- la AGCI (associazione generale cooperative italiane), che associa 472 cooperative con 75.141 soci;

- la CGIL Emilia Romagna;

- la USR CISL Emilia Romagna;

- la UIL Emilia Romagna.

Come è noto, l'attività cooperativa si articola in svariati settori quali: consumo, produzione lavoro, agricoltura, edilizia, pesca, trasporti e facchinaggio, servizi sociali, miste.

L'Ente Bilaterale FORMER nell'area territoriale di competenza ha svolto le sottoindicate iniziative:

- sensibilizzazione, promozione e coordinamento degli Enti bilaterali provinciali su programmi e progetti formativi in materia di C.F.L. (Contratti Formazione Lavoro) e sicurezza nei luoghi di lavoro (626).

- Predisposizione e realizzazione del Progetto sperimentale "Apprendicoop" nell'ambito dell'attività formativa degli apprendisti nell'area della cooperazione – legge 196.

- Predisposizione e sottoscrizione della convenzione regionale con agenzia del Lavoro per la regolamentazione e monitoraggio dei tirocinii – legge 196.

- Previo esame effettuato dal competente comitato tecnico sono stati espressi e formulati pareri e patrocini sui sottoindicati progetti di formazione:

1. Progetto: Multiregionale – Asse 1 - "Recos" – Iniziativa comunitaria Adapt II Fase;

2. Progetto: Multiregionale – Asse 2 - "Recos" – Iniziativa comunitaria Adapt II Fase;

3. Progetto: "Linee guida per la certificazione della qualità nella formazione continua" – Misura C1 – Azione 17;

4. Progetto: Valore, responsabilità e dialogo sociale nelle organizzazioni – rif. SI2.326654;

5. Progetto: ASTR-IFOL "Abbandono scolastico e strategie integrate d'intervento per l'istruzione, la formazione e il lavoro" – iniziativa comunitaria EQUAL 2001;

6. Progetto: "Cosmos 2: l'ordine nell'innovazione Asse D – Misura D1 – Azione 3" – Bando regionale Multiassi;

7. Progetto: "Open Gate" – trasferimento delle competenze e del sapere dai lavoratori esperti ai giovani neoassunti, iniziativa di accompagnamento dell'inserimento lavorativo di giovani neoassunti nelle imprese cooperative supportata da personale con maggiore anzianità di lavoro - D1 – Azione 2 – Bando regionale Multiassi;

8. Progetto: "Conoscere, valutare e controllare l'impresa cooperativa: le competenze strategiche degli Amministratori", percorso di alta formazione rivolto a neo-amministratori e/o potenziali futuri amministratori di cooperative - D1 – Azione 3 – Bando regionale Multiassi.

Gruppo di Lavoro FORMER

1. Premessa

Prima di passare alle osservazioni emerse dal gruppo di lavoro sulle attività dell'Apprendistato, riteniamo opportuno precisare che, come chiarito nel rapporto generale, la ricerca coordinata da Former non ha utilizzato un'indagine campionaria, ma una rilevazione su apprendisti e tutor che in un periodo temporale definito (maggio e giugno 2002) erano presenti alle attività corsuali.

In particolare la ricerca ha riguardato apprendisti che avevano già svolto quasi completamente il percorso formativo relativo alla prima annualità.

I questionari, raccolti dagli Enti di Formazione, sono stati restituiti ai sei Enti Bilaterali che hanno provveduto all'imputazione dei dati.

Nella suddivisione dei 1164 questionari "apprendisti" e dei 437 questionari "tutor", si è cercato di affidare ad ogni Ente Bilaterale questionari che, per settore di appartenenza e per dimensione aziendale, fossero quanto più possibile coerenti con la specificità dell'Ente stesso.

Per quanto riguarda Former (Ente Bilaterale per la Formazione nella Cooperazione) si tratta di un campione che comprende tutti i settori come in effetti è la plurisetorialità rappresentata dalla cooperazione, ma con dimensioni aziendali medio piccole mentre la cooperazione, soprattutto nel commercio e nell'edilizia, ha aziende di grandi dimensioni.

2. Considerazioni sull'Apprendistato

2.1 Apprendistato e Cooperazione

Riteniamo che l'Impresa Cooperativa si caratterizzi per alcune proprie specificità e che, nel contesto dell'Apprendistato, queste peculiarità possano avere determinato un clima formativo con particolari potenzialità.

In tal senso è stato proprio lo stretto rapporto tra Apprendista e Socio Lavoratore di Cooperativa che ha favorito un ottimo sistema di relazione tra l'Apprendista stesso ed il Socio Lavoratore il quale, nel caso della Cooperazione, ha rivestito sia la funzione di dirigente d'azienda che di Tutor formativo allo stesso tempo.

L'apparente somiglianza con le altre forme imprenditoriali e societarie, si è in tal modo contraddistinta con un rapporto di parità instaurato tra Apprendista e Tutor e non viceversa di dipendenza e subordinazione.

Ciò risulta inoltre particolarmente significativo nella prospettiva di un diffuso Spin – off relativo ad alcuni settori cooperativi come il Turismo ed il settore Sociale per l'assistenza alla persona o per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Tale percezione, in relazione ad esempio alla qualità del rapporto con il Tutor ed alle relazioni personali in ambito aziendale, si basa non solo sui dati emersi dalla relazione generale peraltro positiva, ma dalla osservazione diretta di tali dinamiche tramite un confronto con le varie realtà aziendali, che potrebbero giustificare per il settore cooperativo un indice ancor più positivo di quello standard.

Mentre lo Spin – off può costituire una prospettiva possibile nei vari settori produttivi, nella cooperazione ha una rilevanza e una incidenza percentuale più significativa in quanto l'evoluzione del rapporto di apprendistato nella figura di Socio Lavoratore attraverso lo sviluppo della rete d'impresa, in particolare nel settore turistico e dei servizi alla persona, costituiscono un esito consolidato e tendente all'incremento sempre nell'ottica dello spirito cooperativo.

2.2 Scelte settoriali e interessi degli Apprendisti

Una attenta valutazione relativa agli interessi prevalenti in capo agli Apprendisti, hanno fatto emergere in particolare alcuni elementi di carattere generale.

Da un lato si nota un elevato interesse per l'informatica e dall'altro, un scarso interesse per la politica e per il volontariato.

Nonostante questi dati, ciò che è emerso dal contatto diretto con le imprese cooperative del settore sociale è un notevole interesse degli apprendisti per il settore, in quanto essi effettuano già a priori una scelta di lavoro che è di per sé caratterizzante.

La conferma positiva relativa a questo tipo di scelta è arrivata anche dai Tutor, i quali hanno confermato sul campo d'azione l'inserimento lavorativo vero e proprio dell'apprendista nel piano delle relazioni tra l'apprendista stesso e gli utenti della cooperativa.

2.3 L'informazione del sistema Apprendistato

Percezione diretta e primi incontri con le imprese per l'avvio delle attività formative, hanno permesso di stabilire la non elevata informazione formale relativa all'apprendistato in generale ed all'avvio delle attività, insieme alla mancanza rilevante di una identificazione precisa della strutturazione delle attività previste dalla "mission" relativa lo scopo dell'apprendistato ed i suoi contenuti.

È emersa infatti da parte dell'impresa una sorta di imbarazzo: in primo luogo su chi e cosa si doveva fare nei confronti degli Enti formativi accreditati; in secondo luogo su come fossero stati individuati i percorsi formativi, in quanto le imprese non avevano compreso nell'insieme come fosse stato strutturato il modello organizzativo per la gestione delle attività formative dell'apprendistato.

Ne è conseguita inoltre la mancanza di una fidelizzazione fra impresa o sistema di imprese, riconducibile all'Ente bilaterale di riferimento.

In via generale, per quanto i dati emergenti dalla valutazione che i Tutor hanno espresso sul gradimento del percorso formativo percepito dagli apprendisti, varrebbe la pena di considerare l'ipotesi di un maggior raccordo fra i Tutor e le Agenzie formative che svolgono i percorsi in aula per gli apprendisti, al fine di coordinare azioni necessariamente diverse, ma non separabili, partendo dal presupposto che la formazione teorica non può integrarsi strettamente con la formazione sul lavoro.

Rimane comunque indispensabile finalizzare gli interventi formativi, perché essi possano comunque essere sinergici l'uno all'altro.

Questa mancanza di integrazione, non ha poi consentito una formazione che, pur nell'ambito dei contenuti e degli standard fissati dalla Regione, garantisca una più marcata identità di settore e di tipologia aziendale.

In tal modo si è probabilmente mantenuto più ampio un carattere di occupabilità generale ma non si è valorizzata adeguatamente la potenzialità di un inserimento definitivo nel sistema aziendale nel quale si sono acquisite non solo competenze trasversali ma anche professionali.

2.4 I Tutor Aziendali

Pur tenendo in considerazione il diverso profilo che caratterizza l'identità aziendale fra la cooperativa della grande distribuzione la quale si distingue in modo significativo dalla media delle imprese per quanto riguarda l'identità specifica, rispetto la cooperativa medio-piccola di servizi, si può evidenziare per quest'ultima una identità specifica per quanto attiene l'individuazione e l'assunzione dei nuovi soci lavoratori: infatti, accanto ad una pure necessaria valu-

tazione delle competenze professionali e delle attitudini operative, grande rilievo assume la motivazione all'ingresso in questa particolare forma aziendale e alla fidelizzazione del rapporto di lavoro, che, come già si è detto, non è di pura dipendenza esecutiva.

Questo presupposto condiziona e specifica la particolare declinazione del ruolo di Tutor: non solo colui che trasmette competenze al neo assunto, ma colui che rappresenta ed interpreta un sistema valoriale rispetto alla produzione di servizi e alla considerazione degli utenti finali.

Ciò potrebbe giustificare una particolare formazione dei Tutor che rende efficace il rapporto con gli apprendisti anche a questi fini.

Set di osservazioni, valutazioni e suggerimenti sulle UFC

“Comportamenti relazionali”

“Organizzazione / Economia”

a cura di Elmina Castiglioni ed Enrico Tiozzo

Una valutazione delle due UFC: Comportamenti relazionali e Organizzazione ed economia, sviluppate all'interno dei corsi predisposti dalla regione per gli apprendisti, deve tener conto del grande valore che questi aspetti hanno per la crescita di un'autentica personalità capace di muoversi da protagonista nella realtà e quindi di reale professionalità. La grande urgenza, così come viene manifestata dai giovani che entrano nel mondo del lavoro e sottolineata dai datori di lavoro, è infatti quella di avere una chiarezza sulle proprie reali aspettative, sulle proprie capacità, ma anche su quali siano i punti di forza e di debolezza personali, in modo da poter interagire in maniera adeguata nell'ambiente aziendale, sviluppando le proprie ricchezze personali dentro il contesto in cui si opera.

Rispetto alle aspettative e all'approccio degli apprendisti nei confronti dei percorsi formativi proposti si individuano 3 parametri che evidenziano criticità nella formazione dei gruppi in aula, con ricadute sui risultati formativi: età e relative competenze/esperienze in ingresso, territorialità, provenienza settoriale.

- L'utenza coinvolta

Di fronte ad un aspetto sentito così urgente sia dagli apprendisti che dai datori, e curato per questo con grande rilievo nei corsi organizzati dalla regione per gli apprendisti, bisogna sottolineare come è stata predisposta una risposta unica per tutti i frequentanti, mentre ogni età lavorativa richiede risposte differenti.

Per chi entra nel mondo del lavoro, infatti, è decisivo chiarire quali siano le motivazioni per un impegno personale serio nei confronti della realtà, nonché iniziare un lavoro su di sé e sulle proprie caratteristiche umane e professionali, mentre è evidente che per chi si trova a vivere l'apprendistato a 20/22 anni sia richiesto un approfondimento maggiore delle tematiche che sono connesse con la crescita professionale e delle dinamiche lavorative.

L'utenza degli apprendisti interessata alla frequenza dei corsi, come si evince dal rapporto di ricerca “Il supporto della bilateralità nella formazione degli apprendisti”, è quanto mai varia ma non è organizzata in classi omogenee. Questo determina di fatto un'offerta standardizzata che in parte riesce a rispondere agli effettivi bisogni vissuti dagli utenti.

Questo duplice aspetto è rintracciabile nei dati della stessa ricerca: da una parte si evidenzia un alto apprezzamento manifestato dai partecipanti nei riguardi dei due moduli, a sot-

tolineare l'importanza riconosciuta a questo aspetto, dall'altra si vede una valutazione discordante data sulla troppo/poco durata del corso o dei moduli, rispecchiando in questo come per alcuni certi argomenti dovessero essere sviluppati maggiormente e viceversa.

Risulta pertanto difficile esprimere un giudizio fondato rispetto alla coerenza della durata dei moduli formativi con gli obiettivi formativi proposti perché le aspettative e i livelli di competenze espressi e, quindi, di percezione, sono troppo differenti a seconda della fascia di apprendisti considerata.

Un'offerta formativa efficace non può prescindere dall'aver chiaro a chi si rivolge.

Una maggiore omogeneità dei frequentanti, oltre a facilitare lo svolgimento delle lezioni, può favorire lo sviluppo adeguato delle tematiche verificate utili in base alle effettive necessità manifestate.

Questo aspetto può avere delle ricadute anche sulla continuità di frequenza al corso, visto non più come un contenitore omnicomprensivo ma come una reale occasione di lavoro adeguato alla propria specifica professione.

Come si vede, pur tenendo presente le rigide applicazioni delle modalità procedurali previste dai corsi del Fondo Sociale Europeo che non possono certo essere saltate, è necessaria una maggiore flessibilità formativa sia rispetto al contenuto delle azioni che rispetto alle modalità usate. Ad esempio, un punto estremamente importante da sviluppare ulteriormente per i giovani apprendisti, dai 19 ai 22 anni, che rappresentano ben il 30% dei frequentanti, è sicuramente l'aspetto della motivazione.

Molti ragazzi, come si evince dai dati della ricerca, escono da esperienze scolastiche opache o comunque non esaltanti, con una considerazione della scuola sufficiente. Questo dato evidenzia una compromissione superficiale con le circostanze e quindi una possibile sottostima o non realistica stima di sé e delle proprie capacità: tutti questi fattori emergono in azione e non in astratto.

Il rapporto con la realtà può essere faticoso o visto come ostile se non si riescono a focalizzare adeguatamente tali aspetti.

Risulta decisivo, a riguardo, creare un vero e proprio presidio educativo – formativo nei confronti del lavoro sulle motivazioni, avendo una cura particolare per l'azione dei docenti che andranno ad incontrare e ad accogliere gli apprendisti.

Lo sviluppo adeguato di questo bisogno implica, infatti, l'uso di modalità appropriate: sono da favorire, ad esempio gli incontri – testimonianza con chi si muove nella realtà in modo appassionato rispetto alle lezioni frontali, oppure attività semplici che provochino la messa in gioco dei giovani per favorire l'emergere dei propri fattori umani e una lettura critica dell'esperienza, come ad esempio momenti di lavoro di gruppo guidati.

Tale aspetto, decisivo per questa fascia di utenti, risulta molto secondario negli apprendisti che vanno dai 22 fino addirittura ai 26 anni in alcune zone: è fondamentale per essi un lavoro specifico su altri aspetti della professionalità come ad esempio la crescita e lo sviluppo delle competenze lavorative dovute anche ad una preparazione scolastica maggiore rispetto ai giovani e quindi ad altre esigenze. Per questi è necessaria un'azione diversa, che privilegi, ad esempio la modalità degli incontri in gruppo o con esperti del settore, in modo da favorire lo scambio di esperienze e l'approfondimento dei punti.

Come si vede sono bisogni diversissimi che non possono essere affrontati fino nei loro aspetti ultimi in un unico intervento standard, al contrario, nelle UFC proposte si evidenzia una generalizzazione di proposta senza alcuna considerazione per i livelli di competenza che possono essere proposti ad apprendisti di età, formazione scolastica e professionale e settore di occupazione diversi.

- La territorialità e i comportamenti premianti”

Il progetto predisposto per la formazione degli apprendisti prevede un modulo che sviluppi l'organizzazione aziendale, soffermandosi non solo sulle diverse tipologie esistenti ma

anche sui rapporti tra sistema gestionale e ambiente di riferimento. Leggendo i dati riportati dalla ricerca che di fatto descrivono la valutazione dell'esperienza fatta dai partecipanti ai corsi, si vede un riconoscimento evidente dell'utilità del modulo, testimoniato da livelli di gradimento alti rispetto ad altri, accanto a giudizi molto diversificati quando si va a dare un giudizio sulla lunghezza di esso.

Si ripetono a riguardo quelle riserve dovute alla non omogeneità dei frequentanti che manifestano evidentemente bisogni diversi a seconda della condizione lavorativa.

In particolare risulta illuminante il dato relativo alla percezione dell'inutilità dell'esperienza scolastica al fine dell'entrata nel mondo del lavoro.

Ci sembrerebbe interessante, a riguardo, approfondire o sviluppare con maggior rilievo in questo modulo la trattazione dei comportamenti premianti in azienda, visti come punti qualificanti e decisivi per la formazione di una reale professionalità e come essi siano acquistabili vivendo fino in fondo le circostanze quotidiane a cui si è chiamati a rispondere.

A riguardo è decisiva la modalità con cui si vive la scuola, vera possibilità di incominciare a trattare in maniera seria la realtà, o di incominciare a lavorare in gruppo, dove è possibile sviluppare l'attenzione, l'osservazione, imparare a fare domande o ad allenarsi alla resistenza allo stress, tutti fattori decisivi nel campo lavorativo.

Bisogna rivelare come anche in questo campo sia estremamente utile predisporre risposte ad personam e non generiche per poter realmente incidere nella crescita degli apprendisti.

La varietà riscontrabile nell'età degli utenti è presente anche nelle diverse professionalità possedute dai partecipanti che richiedono, sia pure nella trasversalità delle tematiche affrontate da questo UFC, un trattamento specifico o comunque particolare per ognuna di esse.

Un punto molto utile che potrebbe essere maggiormente sviluppato è sicuramente predisporre aule legate al territorio di provenienza. Se la conduzione unitaria, in grandi gruppi, può facilitare l'incontro tra personalità ed esperienze diverse, dall'altra risulta inadeguata per aiutare la loro introduzione nella specifica realtà in cui si trovano a lavorare, facilitando, involontariamente, l'impressione di un non legame con esso.

Se si vanno ad esaminare le risposte date alla non continuità di molti nella frequenza al corso si possono rintracciare molti spunti che sono legati a questa non riconosciuta territorialità dei corsi, come ad esempio alla serie varia delle motivazioni personali, alla distanza, ai problemi lavorativi incontrati: tutti fattori che sottolineano una distanza percepita. Un gruppo formativo diventa efficace se è reale possibilità di essere aiutati nella lettura del proprio contesto specifico, confrontandosi con chi è chiamato ad operare in circostanze simili o vicine, anche se per le 2 UFC analizzate la ricaduta di questo terzo elemento di criticità è sostanzialmente riscontrabile nella mancata continuità di frequenza.

ORIONE

Organismo Bilaterale Emilia Romagna
Via Barberia 13 - 40123 Bologna

“IL SUPPORTO DELLA BILATERALITÀ NELLA FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI”

AZIONE 4 – “MONITORAGGIO DELL’ESPERIENZA OGGETTO DELLA PRESENTE
SPERIMENTAZIONE E DEI SUOI EFFETTI E SUPPORTO ALLA VALIDAZIONE
NELLE SEDI BILATERALI DELLE UFC PROGETTATE”

Rif. P.A. 1970/01

Presentazione del progetto da parte organismo bilaterale Emilia Romagna

a cura del Comitato di Coordinamento
Daniele Botti, Gianluca Rusconi, Alberto Seligardi,
Gianfranco Parenti, Cinzia Bracci, Franco Franchi

coordinatore del progetto Daniele Botti

OTTOBRE 2002

Presentazione

Orione, Organismo Bilaterale Emilia-Romagna, è un'Associazione non riconosciuta costituita agli inizi del 1997 tra Confindustria Emilia-Romagna e le Organizzazioni Sindacali regionali CGIL, CISL e UIL, nell'ambito e in coerenza con quanto previsto dalle Intese sottoscritte a livello nazionale da Confindustria e CGIL, CISL, UIL il 20 gennaio 1993, il 31 gennaio 1995 e il 22 giugno 1995.

L'Associazione, che ha la propria sede a Bologna, via Barberia 13, non ha finalità di lucro ed ha lo scopo di contribuire alla promozione del miglioramento dei sistemi di formazione, di orientamento e di riqualificazione professionale in Emilia-Romagna, attraverso azioni aventi le caratteristiche risultanti dalle sopra richiamate Intese sottoscritte a livello nazionale e raccorrandosi, a tal fine, con le indicazioni e con le iniziative promosse dall'OBN, Organismo Bilaterale Nazionale.

In questo quadro Orione ha anche il compito di promuovere iniziative sui problemi della domanda e dell'offerta nel mercato del lavoro nell'Emilia-Romagna e, più in particolare, quello di curare:

- la rilevazione dei fabbisogni di professionalità in attuazione dell'indagine nazionale;
- la prospettazione alle competenti Amministrazioni di attività formative coerenti con i risultati dell'indagine.

In attuazione di tali compiti, Orione:

- è stato soggetto promotore e organizzatore, nel corso del 1999, delle attività formative per gli apprendisti del settore industriale tessile abbigliamento – cosiddetto Progetto apprendistato “Federtessile” – in coerenza con gli Accordi sottoscritti dalle rispettive categorie a livello nazionale e nell'ambito della “sperimentazione regionale” in materia, finanziata con risorse del Fondo Sociale Europeo;

- ha curato nel corso del 1999 – sulla base dei criteri e degli indirizzi dell'OBN – la rilevazione nell'ambito del territorio regionale dei fabbisogni di professionalità in attuazione dell'Indagine nazionale. L'indagine ha coinvolto in Emilia-Romagna più di 700 imprese industriali, per un totale di 72 mila addetti.

L'Indagine nazionale è stata presentata, con particolare riferimento alla situazione complessiva rilevata nella nostra regione, in un'iniziativa pubblica che si è tenuta il 9 marzo 2000 presso la sede dell'Associazione, alla presenza dell'Assessore Regionale al Lavoro e alla Formazione e del Presidente nazionale dell'OBN Andrea Ranieri.

Successivamente ha curato, nel corso del 2001 e 2002, una specifica analisi, interpretazione e valorizzazione dei dati di tale Indagine relativa all'Emilia-Romagna, rispetto allo scenario e alle prospettive del mercato del lavoro locale.

I risultati di tale approfondimento sono stati diffusi nelle province dell'Emilia-Romagna mediante l'organizzazione di appositi seminari rivolti a tutti gli operatori pubblici e privati operanti nei settori della scuola, della formazione professionale, dell'Università e del mercato del lavoro. È stato inoltre organizzato un incontro pubblico di presentazione dei risultati, che si è tenuto il 14 ottobre 2002.

- ha promosso la realizzazione in Emilia-Romagna, nel corso del 1999, di apposite giornate formative rivolte ai componenti degli Organismi paritetici provinciali per la sicurezza sul lavoro, nell'ambito di uno specifico progetto predisposto in materia dal nostro OBN e finanziato dal MinLavoro;

- ha promosso, nel corso del 1999, la partecipazione dei quadri delle Organizzazioni sindacali, delle Associazioni Industriali e delle imprese dell'Emilia-Romagna ad una specifica iniziativa formativa in materia di Previdenza complementare – cd. “Progetto Providence” – progettata e realizzata dal nostro OBN e finanziata dal MinLavoro.

Il Consiglio Direttivo di Orione è costituito da dodici componenti, pariteticamente nomi-

nati dalle Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori dell'Emilia-Romagna aderenti a Confindustria e a CGIL, CISL e UIL.

All'interno di Orione sono costituite due Sezioni, denominate "Sezione formazione professionale" e "Sezione igiene e sicurezza del lavoro, preposte alle attività inerenti le materie di cui rispettivamente agli Accordi Interconfederali 20.1.93 e 31.1.95 e all'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995. Ciascuna delle due Sezioni è composta pariteticamente da sei membri individuati in seno al Consiglio direttivo.

Conclusioni e proposte

L'apprendistato potrà trovare una maggiore diffusione se saprà rispondere pienamente alle aspettative e agli interessi di imprese ed apprendisti.

L'area di criticità e di possibile miglioramento su cui si propone di investire è quella di una maggiore integrazione tra l'esperienza diretta nell'impresa e la fase di apprendimento esterno.

Gli sforzi progettuali dovrebbero mirare a far sì che l'apprendistato sia vissuto dall'apprendista come una occasione per consolidare il suo percorso di sviluppo professionale.

Sul versante delle imprese, si rende opportuno un più stretto legame tra l'offerta formativa extra-aziendale e le competenze necessarie allo svolgimento delle diverse professionalità all'interno del ciclo produttivo.

Una possibile area di approfondimento potrebbe essere individuata nello sviluppo e nella sperimentazione di un modello "a la carte", basato su moduli flessibili tra i quali l'azienda può scegliere fino al raggiungimento del monte ore, in modo da ottenere una personalizzazione maggiormente rispondente ai bisogni dei lavoratori e delle imprese. L'offerta a menù rappresenterebbe un indubbio vantaggio sia l'impresa che per il giovane.

Inoltre l'integrazione di un tale modello con la FAD consentirebbe di ovviare ad alcune delle criticità evidenziate dalla ricerca. La programmazione degli orari, il calendario delle attività e la distanza della sede formativa sono segnalate nelle aree di possibile miglioramento da parte dei tutor aziendali.

Infine una ulteriore criticità riscontrata nell'esperienza sul campo discende dall'eterogenea composizione dei gruppi classe per livello di scolarità.

Set di osservazioni, valutazioni e suggerimenti sulle UFC

"Comportamenti relazionali"

"Organizzazione / Economia"

a cura di Roberto Bennati e Giovanni Neri

Dall'esame dei documenti che sono stati messi a disposizione e dalla lettura della relazione del prof. Sarchielli e del prof. Capecchi, si formulano le seguenti osservazioni:

1. la ricerca ha interessato un elevato numero di partecipanti e un numero ugualmente alto di questionari restituiti: i risultati sembrano quindi essere probanti;
2. questa prima annualità ha dato risultati sostanzialmente positivi, registrando "una generale adeguatezza delle azioni formative" e un "buon impegno dei partecipanti";

3. il carattere innovativo del “Progetto Apprendistato” giustifica peraltro il rilievo di specifici aggiustamenti che si possono suggerire nel progettare lo sviluppo delle attività;

4. il modello è stato percepito dai Centri attuatori come vincolante ed è così stato valutato troppo rigido, rispetto alla tipologia e alle esigenze che venivano registrate nelle diverse realtà. D'altronde, si riconosce che la soluzione risiede nel formulare diversamente il setting strutturale, dando una certa autonomia ai Centri attuatori;

5. la formazione delle classi e i criteri seguiti hanno portato ad una certa disomogeneità degli allievi. Sembra opportuno suggerire una composizione delle classi in base al criterio delle dimensioni delle imprese di provenienza, corretto con quello della complessità dei processi produttivi.

Infatti, il contesto produttivo ove gli allievi fanno concreta esperienza è determinante, dato che ovviamente a tale contesto essi fanno costante riferimento. Allievi provenienti da imprese grandi, quindi per loro natura complesse e imprese piccole ma complesse potrebbero essere aggregati per la composizione delle classi;

6. sembra potersi escludere che il risultato di efficacia dell'intervento formativo sia misurabile o valutabile. I rapporti dei Centri possono esprimere al più proprie valutazioni, forzatamente soggettive;

7. l'accresciuto livello scolastico degli allievi, generalmente rilevato, consiglia una più penetrante formulazione delle UFC, rivolgendosi a contenuti più rivolti alla professionalità;

8. i contenuti proposti con le UFC sembrano eccessivamente ambiziosi: sembra preferibile operare delle scelte, commisurarle alle potenzialità delle UFC e alla durata degli interventi. L'esperienza sembra indicare, quale prioritaria, l'area del “Comportamenti relazionali”, materia che risulta molto sentita sia dai dirigenti dell'industria sia dai lavoratori, sia, infine, dai giovani al primo inserimento. “Organizzazione ed economia” è materia assai complessa, variabile secondo i diversi contesti aziendali, quindi poco riconducibile ad una trattazione unitaria e che, in ogni caso, richiede una durata enormemente superiore a quelle previste;

9. si ritiene che occorra riflettere sul fatto che la durata di questa formazione non consente di costruire “competenze”: non è un rilievo di carattere semantico ma sostanziale. L'obiettivo, con queste durate, può essere al massimo lo sviluppo di sensibilità, la “consegna” agli allievi di strumenti di analisi del contesto, di auto-analisi del proprio agire nel lavoro, di interpretazione della realtà che nel lavoro essi riscontrano.