

UN APPROCCIO PARTECIPATIVO ALL'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO LINEE GUIDA E STRUMENTI PER LA SCUOLA

a cura di

ANNALISA TONARELLI



Ricerca

Sociophænomena

Collana diretta da

Carlo Andorlini, Fabio Berti, Giulio Ghellini,
Maria Francesca Romano, Luana Russo, Annalisa Tonarelli

Il presente volume è il risultato del progetto SM.I.LE. (SMart Ideas for LEarning), progetto finanziato dalla Provincia di Prato con D.D. n. 4121 del 28/11/2012 a valere sulle risorse del P.O.R. Toscana Obiettivo 2 – Competitività Regionale e Occupazione 2007-2013 - Asse IV Capitale Umano.

Soggetto attuatore del progetto è il PIN – Polo Universitario Città di Prato, capofila dell'ATS che vede partner l'I.T.S. Tullio Buzzi, l'I.S.I.S. Gramsci – Keynes, l'I.I.S. Carlo Livi, l'I.S.I.S.S. Cicognini Rodari, l'I.P.S.I.A. Marconi, l'Istituto Professionale F. Datini, il Liceo N. Copernico, l'I.T.E.P.S. P. Dagomari.

L'organismo intermedio è la Provincia di Prato.

Direttore del progetto: Roberto Paganelli

Coordinatori del progetto: Alessandro De Rosa, Monica Mammoli

I docenti delle Scuole Secondarie di Secondo grado della Provincia di Prato:

Giuseppe Baldassarre

Maria Cristina Bardoni

Cristina Bettarini

Gianna Cecchi

Marianna Donato

Romeo D'Oronzio

Fulvia Fratoni

Alessandro Guastini

Marco Manzuoli

Mila Montagni

Lorenza Nocentini

Alessandro Zanco

I volumi della collana sono sottoposti a referaggio

© Copyright 2014 by Pacini Editore SpA

ISBN 978-88-6315-795-6

Realizzazione editoriale



Via A. Gherardesca

56121 Ospedaletto (Pisa)

Rapporti con l'Università

Lisa Lorusso

Responsabile editoriale

Valentina Bàrberi

Fotolito e Stampa

IGP Industrie Grafiche Pacini

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633. Le riproduzioni effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da AIDRO, Corso di Porta Romana n. 108, Milano 20122, e-mail <mailto:segreteria@aidro.org>segreteria@aidro.org e sito web <http://www.aidro.org>www.aidro.org.

Indice

PREFAZIONE di Matteo Biffoni	5
LINEE PROGETTUALI DELLA PROVINCIA DI PRATO PER UN APPROCCIO PARTECIPATIVO ALL'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO di Franca Ferrara	7
CAPITOLO 1 La promozione di un approccio partecipativo all'alternanza scuola-lavoro: introduzione al progetto SM.I.LE. di Annalisa Tonarelli	13
1.1. Premessa	13
1.2. Le sfide del modello di alternanza nella difficile transizione dei giovani dalla scuola al lavoro	14
1.3. Formare teste ben fatte lavorando sulle competenze	18
1.4. Il progetto SM.I.LE. come esperienza partecipativa e integrata all'interno del territorio pratese	24
CAPITOLO 2 Imprese e tirocini: caratteristiche, esigenze e prospettive delle aziende pratesi di Marco Betti	35
2.1. Premessa	35
2.2. Il campione di imprese	36
2.3. Uno sguardo di insieme	38
2.3.1. Assessment dell'esperienza delle imprese	38
2.3.2. Tutorship e motivazioni	43
2.3.3. Le competenze richieste nel mercato del lavoro	47
2.3.4. La valutazione delle esperienze concluse	54
2.4. Il futuro dell'alternanza	57
2.5. Il contributo delle scuole alle attività innovative: alternanza e ICT	60
2.6. Implicazioni di policy	64
CAPITOLO 3 Le proposte progettuali delle scuole a cura di Monica Mammoli	69
CAPITOLO 4 Dalle scuole - per le scuole: linee guida per l'attuazione dell'alternanza negli istituti scolastici di Andrea Marchetti	91

4.1.	Normare l'alternanza scuola-lavoro	91
4.1.1.	L'esperienza italiana nel contesto europeo	91
4.1.2.	L'apprendistato per gli studenti del quarto e quinto anno	95
4.2.	Organizzare l'alternanza	97
4.2.1.	Le fasi organizzative del percorso di alternanza scuola-lavoro	97
4.2.2.	Le attività dei vari soggetti coinvolti nel percorso di alternanza scuola-lavoro	99
4.3.	Convenzioni e progetti formativi	101
4.3.1.	Valutazione	103
4.3.2.	Valutazione e monitoraggio dell'attività di alternanza scuola-lavoro	104
4.4.	Normativa e finanziamenti	105
4.4.1.	I passaggi normativi per programmare i percorsi di alternanza	106
4.4.2.	Il preventivo delle spese	107
4.4.3.	Rendicontazione delle spese	107
4.5.	Gli strumenti di indagine, valutazione e monitoraggio: una proposta dalle scuole-per le scuole	108
4.5.1.	Utilizzazione degli strumenti	109
4.6.	Gli strumenti per la gestione dell'alternanza scuola lavoro	111
CAPITOLO 5		
Alcune problematiche in materia di sicurezza, lavoro e infortuni nei tirocini curriculari		113
di Alessandro De Rosa		
5.1.	Premessa	113
5.2.	Alcuni chiarimenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro	114
5.3.	Alcuni chiarimenti in materia di lavoro	119
5.4.	Alcuni chiarimenti in materia di infortuni	123
Allegati al capitolo 2		125
Allegati al capitolo 4		129
Bibliografia		171
Curricula		173

Prefazione

Imparare a scuola e imparare in azienda, completare il percorso da studenti, conquistare il diploma, e insieme acquisire competenze professionali e confidenza con le regole del mercato del lavoro. È un obiettivo concreto quello di realizzare percorsi efficaci di alternanza scuola-lavoro che formino i nostri giovani in aula e in azienda, coniugando scelte educative, domanda professionale delle imprese e richieste degli studenti.

E in questa direzione va il progetto SMILE, a cui Provincia, PIN e scuole superiori hanno lavorato in questi ultimi due anni insieme alle imprese. Docenti e tutor aziendali formati dal percorso potranno essere l'architrave di un sistema territoriale attento alla cultura d'impresa e impegnato a costruire una più stretta collaborazione fra scuola e aziende.

Motivare i nostri ragazzi, orientarli nelle scelte, far acquisire loro competenze spendibili nel mondo del lavoro è una delle sfide più importanti di questi anni, segnati dalla piaga dell'abbandono scolastico e dal dramma della disoccupazione giovanile, una sfida raccolta anche dal Governo, con le proposte de "La Buona Scuola".

Da questo straordinario lavoro, che ha dato vita a un modello e a un gruppo di tutor in grado di svilupparlo e condividerlo, è nata una guida operativa, che offre gli strumenti per la progettazione e la valutazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro. E che contiene un prezioso punto di vista privilegiato, quello delle imprese che si confrontano (attraverso una serie di interviste) sul modello di alternanza che hanno sperimentato con SMILE. Ascoltarli è importante, perché insieme alle scuole giocheranno un ruolo fondamentale per lo sviluppo della rete e per il futuro dei nostri giovani.

Il Presidente della Provincia di Prato
Matteo Biffoni

Linee progettuali della Provincia di Prato per un approccio partecipativo all'alternanza scuola lavoro

Il tema del lavoro e del suo valore didattico è ormai parte integrante di tutte le riflessioni che sono in corso sul sistema scolastico e formativo italiano ed europeo.

L'Unione Europea ha invitato i Paesi membri ad impegnarsi per offrire agli studenti le opportunità e gli strumenti per costruirsi un progetto di studio e di lavoro per il futuro. I Paesi membri sono stati sollecitati affinché la cultura del lavoro abbia più spazio in tutti i percorsi di istruzione e formazione con l'obiettivo di far crescere cittadini responsabili e contrastare più efficacemente sia la dispersione scolastica che la disoccupazione giovanile, che hanno raggiunto oggi livelli preoccupanti non solo per lo sviluppo economico, ma anche per la stessa coesione sociale.

L'**alternanza scuola lavoro** è stata introdotta in Italia a partire dal 2003 come modalità di realizzazione dei percorsi del secondo ciclo di istruzione e non come sistema formativo a sé stante. Con il Decreto Legislativo n. 77 del 15 aprile del 2005, viene disciplinata quale metodologia didattica del Sistema dell'Istruzione per consentire agli studenti che hanno compiuto il quindicesimo (in Toscana il sedicesimo) anno di età di realizzare gli studi del secondo ciclo anche alternando periodi di studio e di lavoro. La finalità prevista è quella di motivarli e orientarli e far acquisire loro competenze spendibili nel mondo del lavoro.

Con l'alternanza scuola lavoro, si riconosce un valore formativo equivalente ai percorsi realizzati in azienda e a quelli "formali" svolti nel contesto scolastico. Attraverso tale metodologia, infatti si facilita l'acquisizione, lo sviluppo e l'applicazione di competenze specifiche previste dai profili educativi, culturali e professionali dei diversi corsi di studio. Alla base dell'alternanza scuola lavoro c'è dunque il tentativo di **integrare le scelte educative della**

scuola, i fabbisogni professionali delle imprese del territorio e le personali esigenze formative degli studenti.

In tale contesto, il sistema scolastico, quale polo educativo di riferimento, si trova ad agire all'interno di una rete di soggetti (istituzionali e non: servizi per il lavoro, organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori...) e soprattutto a costruire forme di raccordo e integrazione con il sistema delle imprese. Viene quindi ribaltato il rapporto gerarchico tra sapere teorico e sapere pratico, e si stabilisce un'equivalenza tra competenze acquisite in aula e quelle acquisite sul lavoro. Tale approccio richiede la programmazione, da parte delle scuole, di una offerta formativa che sempre più dovrà tendere verso la personalizzazione dei percorsi e agli stili cognitivi dei soggetti in apprendimento. L'alternanza scuola lavoro risponde pienamente a questa esigenza poiché si basa appunto sullo stretto collegamento tra l'esperienza fuori dall'aula e il programma didattico. Si tratta di una metodologia didattica che offre agli studenti la possibilità di "fare scuola" in situazione lavorativa: di "apprendere facendo", alternando periodi di studio e periodi di pratica. PRATICA e TEORIA non scisse ma perfettamente integrate nell'ambito del percorso formativo di ogni soggetto secondo le sue caratteristiche e secondo i propri bisogni formativi.

Per la piena attuazione delle indicazioni espresse dal decreto 77, la Regione Toscana ha stipulato nel Novembre 2011 con UPI, Ufficio Scolastico Regionale e Unioncamere Toscana, il Protocollo d'Intesa per la promozione, implementazione, realizzazione di percorsi di alternanza scuola lavoro. La finalità è favorire l'attuazione da parte delle scuole toscane, nel rispetto dell'autonomia scolastica, di un modello di alternanza scuola lavoro condiviso ed integrato, da attuare da parte delle istituzioni scolastiche, in collaborazione con le articolazioni territoriali dell'Ufficio Scolastico Regionale, con le Camere di Commercio, con le Province toscane, per consentire agli studenti che abbiano compiuto il quindicesimo anno di età, la possibilità di sviluppare conoscenze, abilità e competenze spendibili nel mercato del lavoro. Nell'ambito di tale Protocollo è istituito un gruppo di lavoro con

il compito di promuovere, sostenere e implementare i percorsi di alternanza previsti.

La Provincia di Prato coglie appieno il proprio ruolo con la programmazione di uno specifico avviso pubblico per la realizzazione di interventi a carattere provinciale per portare a sistema l'alternanza scuola-lavoro, già fortemente presente nella programmazione didattica delle nostre scuole superiori, e potenziare dunque le interazioni tra scuole e aziende del territorio a partire dalla formazione di personale interno ed esterno alle scuole.

L'avviso, cercando una risposta a quelle stesse domande cui il Governo ha reagito con il proprio documento "La Buona Scuola", ha previsto da un lato la realizzazione di interventi formativi, volti a potenziare le competenze degli attori coinvolti nei percorsi di alternanza, dall'altro l'attuazione di azioni di ricerca finalizzate ad analizzare il fabbisogno formativo integrativo a quello scolastico da parte delle imprese del territorio di riferimento ed a costruire strumenti utili alla progettazione dei percorsi di alternanza. Il valore aggiunto di questo genere di percorso è rintracciabile nel legame tra scuola e territorio: l'Alternanza viene infatti progettata e attuata sì dall'istituzione scolastica, ma necessariamente in stretta collaborazione con le aziende, le associazioni di rappresentanza di imprese e lavoratori, gli enti pubblici e privati, espressione dei fabbisogni formativi del territorio, che insieme contribuiscono alla progettazione, erogazione e valutazione del percorso formativo in Alternanza. Per questo motivo è essenziale che mondo della scuola e mercato del lavoro dispongano di professionalità e strumenti necessari per un efficace dialogo.

In questa ottica, l'avviso dell'Amministrazione Prov.le, coerentemente con le linee della Regione Toscana, ha posto l'attenzione su tre figure professionali-chiave ai fini della corretta applicazione della metodologia dell'alternanza, ovvero:

il tutor scolastico,

il tutor aziendale

il tutor di rete

evidenziandone i ruoli, le connessioni, le specificità e le responsabilità.

A tale scopo sono stati previsti interventi mirati a potenziarne le competenze per la progettazione di percorsi di alternanza, per la condivisione e produzione di strumenti operativi di raccordo tra scuola e impresa. L'individuazione di tali figure professionali provenienti appunto da realtà molto diverse, ha permesso ai partecipanti di sperimentare in modo diretto i vantaggi offerti dal confronto e dalla collaborazione tra soggetti appartenenti a mondi diversi e ha contribuito da subito e in sede formativa, a porre le basi per la creazione di una rete tra Istituti Superiori, imprese e Istituzioni.

Le azioni non formative sono state immaginate come complementari a quelle formative, con l'obiettivo di andare ad analizzare e colmare il divario esistente tra il reale stato di attuazione delle azioni e le indicazioni contenute nella complessa normativa esistente sulla materia.

La realizzazione dell'intervento ha visto la partecipazione congiunta di PIN - Servizi didattici e scientifici per l'Università di Firenze in qualità di Capofila e le scuole superiori della Provincia:

- 1 Istituto Tecnico Industriale Statale "T. Buzzi"
- 2 Istituto Statale di Istruzione Superiore "A. Gramsci - J.M. Keynes"
- 3 Istituto d'Istruzione superiore "Carlo Livì"
- 4 Istituto Superiore di Istruzione "Cicognini Rodari"
- 5 Istituto Professionale di Stato per l'industria e l'artigianato "G. Marconi"
- 6 Liceo Scientifico "Niccolo' Copernico"
- 7 Istituto Tecnico Statale "Paolo Dagomari"
- 8 Istituto Professionale F. Datini

La qualità di tale partenariato ha rassicurato in merito alla possibilità che il progetto potesse condurre all'elaborazione di un modello d'intervento condiviso e spendibile sul territorio provinciale. Infatti la partecipazione attiva dei docenti (n. 71 in qualità di tutor scolastici dell'alternanza scuola lavoro), dei tutor aziendali (n. 27 figure interne alle aziende) e dei tutor di rete (n. 18 figure esterne alla scuola in grado di facilitare l'incontro con le aziende) ha permesso, fin dalla fase formativa, un approccio integrato alla costruzione dei percorsi di alternanza scuola lavoro.

Come rilevato anche da Irpet, nel "Report di Monitoraggio sui progetti per la formazione di tutor scolastici, aziendali e di rete per l'alternanza scuola lavoro finanziati dal FSE", nel caso del progetto di Prato è stato evidenziato un diverso tipo di ruolo e grado di coinvolgimento individuato per i tutor scolastici. In particolare, questa figura ha assunto un ruolo particolarmente intenso e articolato: alcuni dei tutor scolastici (scelti all'interno delle singole Scuole come referenti per l'alternanza scuola lavoro), dopo una prima fase di formazione realizzata da esperti nella materia, sono divenuti a loro volta attori del processo di sensibilizzazione, creando un meccanismo a cascata che potesse coinvolgere la più ampia platea di docenti. A Prato il lavoro dei tutor scolastici è andato oltre la formazione dei singoli e si è focalizzato sulla realizzazione di gruppi di lavoro, in grado di dare vita ad una indagine di sfondo ed alla creazione di strumenti operativi capaci di supportare un modello condiviso per l'alternanza scuola lavoro.

Il progetto di "Alternanza Scuola-Lavoro" ha fatto incontrare e dialogare, e in più momenti, sia formativi sia di analisi e ricerca, i diversi attori chiamati ad operare sul territorio provinciale in materia di alternanza favorendo il consolidamento di una rete, fondamentale per condividere una progettazione ed una modalità operativa efficace. Particolarmente importante è stato il contributo dell'INAIL di Prato, della Direzione Territoriale del Lavoro di Prato e dell'Azienda Sanitaria USL 4 – Dipartimento della Prevenzione – di Prato che, sotto il profilo operativo, sono direttamente coinvolti nel processo. L'Alternanza infatti si scontra con l'applicazione di diverse normative e la complessità è legata alla corretta interpretazione ed applicazione delle stesse allo specifico caso.

In relazione al rapporto con le imprese, con tale iniziativa, si vuole creare un modello utile per il sistema territoriale che incentivi una maggiore sensibilità alla cultura d'impresa, una più stretta collaborazione fra scuola e impresa, la valorizzazione dello spirito imprenditoriale, un nuovo approccio valutativo delle competenze più vicino al mondo del lavoro, un'analisi delle competenze critiche per le imprese che possa stimolare specifici approfondimenti

nei programmi scolastici ed il nascere di progetti di alternanza scuola lavoro mirati.

Rispondono a questa stessa logica di integrazione e collaborazione tra soggetti che a diverso titolo operano nel mercato del lavoro, anche esperienze come i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), e gli Istituti Tecnici Superiori, che sono "scuole ad alta specializzazione tecnologica", nate per rispondere alla domanda delle imprese di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche. Queste esperienze, che sul nostro territorio (si pensi all'ITS MITA) hanno conseguito sempre ottimi risultati sia dal punto di vista didattico e formativo che dal punto di vista occupazionale, ci dicono che quando scuola, enti locali, mondo della formazione professionale ed associazioni collaborano, si ottengono performance che ci pongono al livello dei migliori paesi Europei. Va in questa direzione anche la costituzione dei Poli Tecnico-professionali, quali reti formalizzate tra soggetti pubblici e privati attraverso accordi di rete, per lo sviluppo di percorsi educativi delle istituzioni scolastiche e formative integrati con le caratteristiche e le vocazioni delle filiere produttive e le reti di ricerca presenti sul territorio.

L'auspicio è quindi il consolidamento di una rete efficace intorno all'alternanza scuola-lavoro attraverso un modello territoriale condiviso che richiede comunque un monitoraggio costante, azioni correttive durante il percorso; il perfezionamento di strumenti operativi nel contesto di un quadro normativo complesso, dove normative diverse relative alla formazione, istruzione, lavoro, sicurezza, apprendistato impattano tutte sul tema.

Il Direttore Area Istruzione,
Formazione e Lavoro della Provincia di Prato
Franca Ferrara

Capitolo 1

La promozione di un approccio partecipativo all'alternanza scuola lavoro: introduzione al progetto SM.I.LE

Annalisa Tonarelli

1.1. Premessa

Secondo quanto riporta il sito del Miur, con riferimento all'art.4 D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77, l'alternanza scuola-lavoro consiste nella realizzazione di percorsi progettati, attuati, verificati e valutati, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di apposite convenzioni con le imprese, o con le rispettive associazioni di rappresentanza, o con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con gli enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono rapporto individuale di lavoro.

L'alternanza scuola-lavoro non può dirsi propriamente una modalità nuova di collegamento della scuola con il lavoro, dal momento che ormai da diversi anni è diventato terreno di programmazione e sperimentazione almeno in alcune regioni, tra cui certamente la Toscana (Irpel 2014). Come hanno mostrato recenti indagini (Ballarino 2014) non mancano sul territorio regionale rapporti tra aziende e scuole; a quelli di tipo più tradizionale – bottom up – creatisi localmente secondo logiche volontaristiche grazie alla crescente disponibilità degli insegnanti a cooperare con il mondo imprenditoriale, si sono aggiunte nel tempo le nuove relazioni strutturate grazie all'azione promossa dalle politiche pubbliche implementate a partire dagli anni '90. Ciò ha portato al consolidamento di reti di scuole, così come di altre forme di partnership istituzionali, che coinvolgono attualmente la grande maggioranza delle scuole, almeno di quelle tecnico-professionali

di II grado (Ballarino 2014). Se, dunque, almeno nella nostra Regione quella dell'alternanza scuola-lavoro rappresenta un'esperienza piuttosto consolidata, oggi, a fronte delle crescenti difficoltà occupazionali che riguardano in modo ancora più marcato la componente giovanile, questa proposta sembra aver acquistato un nuovo interesse anche all'interno dell'agenda del Governo.

1.2. Le sfide del modello di alternanza nella difficile transizione dei giovani dalla scuola al lavoro

I dati comparativi a livello europeo mostrano come l'Italia sia uno dei paesi in cui la crisi ha fatto sentire più pesantemente i suoi effetti e nel quale maggiore è risultata la penalizzazione dei più giovani. Come emerge chiaramente dall'ultimo Rapporto Istat sulla condizione del Paese (Istat 2014) la performance negativa dell'occupazione in Italia ha acuito gli squilibri già esistenti – per generazione, livello d'istruzione e territorio – che da sempre caratterizzano il nostro mercato del lavoro.

Sintetizzando quanto riportato dal Rapporto, si può mettere in evidenza come, rispetto al 2008, il tasso di occupazione delle persone con meno di 35 anni sia diminuito, nel 2013, di circa 10 punti percentuali – dal 50,4 al 40,2 per cento – mentre è contestualmente cresciuta l'incidenza dei disoccupati (da 6,7 al 12,0 per cento) e delle forze di lavoro potenziali (dal 6,8 all'8,3). I più colpiti sono stati i giovani meno istruiti, quelli con un impiego atipico e coloro che vivono in una famiglia di origine scarsamente dotata di capitale umano.

È anche nell'ottica di colmare i persistenti svantaggi di natura sociale che la scuola in quanto istituzione è chiamata ancora oggi a svolgere un ruolo fondamentale nella riduzione delle disuguaglianze nell'accesso al mondo del lavoro.

A questo proposito va sottolineato un ulteriore dato contenuto nel Rapporto. Se si considerano gli occupati di 15-34 anni che hanno iniziato a lavorare nel 2013 emerge come l'azione di ricerca che, a giudizio degli intervistati è stata più utile per trovare lavoro, è stata, nell'11,8% dei casi una precedente esperienza di stage o tirocinio svolta presso l'azienda. Certo, si tratta di una

cifra ancora bassa rispetto a quella di coloro che affermano di aver trovato lavoro grazie a reti informali, ma si fa nel tempo crescente e resta, soprattutto, di molto superiore rispetto alla quota di coloro che dichiarano di aver trovato lavoro grazie al centro pubblico per l'impiego (1,4 per cento) o alle altre agenzie di intermediazione (5,4 per cento dei neo-occupati).

È all'interno di questo contesto che deve essere inquadrato un fenomeno che va acquisendo sempre più rilevanza: quello dell'adeguatezza delle competenze nel mercato del lavoro. In confronto agli altri paesi europei, l'Italia si trova in una posizione di svantaggio rispetto al livello di istruzione della popolazione e nello stesso tempo è più frequente il fenomeno della sovra-istruzione, che comporta una perdita di rendimento dell'investimento in capitale umano a causa dell'inadeguata collocazione nel mercato del lavoro. Come ricorda, ancora, il Rapporto Istat (Istat 2014), all'interno del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET 2020), è stato prefissato come obiettivo per il 2020 il raggiungimento del valore medio europeo dell'82 per cento di occupati (20-34enni) tra coloro che hanno concluso il percorso di istruzione e formazione (diploma e laurea) da uno a tre anni. In Italia, si tratta di circa un milione di individui, uno ogni 10 della stessa generazione. In Italia, dove già nel 2008 l'indicatore si attestava su un livello inferiore a quello medio europeo (65,2 per cento), si assiste a una diminuzione ancora più consistente, arrivando al 48,3 per cento (circa 27 punti in meno rispetto al valore medio Ue28). A questo proposito è significativo, nel quadro di una riflessione sul tema dell'alternanza scuola-lavoro, evidenziare come all'allargamento del differenziale tra l'Italia e l'Unione europea registrato negli ultimi anni abbiano contribuito quasi esclusivamente i giovani diplomati che hanno finito gli studi da uno a tre anni: lo scarto tra il tasso di occupazione medio europeo e quello italiano cresce dai 16,6 punti del 2008 ai 28,7 del 2013. In Italia, nel 2013, a fronte di quattro diplomati occupati ogni dieci se ne trovano, nel caso della Germania e del Regno Unito rispettivamente oltre otto e sette. La difficoltà a reperire un'occupazione rappre-

setta uno dei fattori principali alla base dello scoraggiamento della forza lavoro giovanile. Nel 2013, i giovani 15-29enni non occupati e non in formazione (Neet) hanno raggiunto i 2 milioni 435 mila, con una crescita costante (+185 mila unità dal 2012 e +576 mila unità dal 2008) a cui hanno contribuito quasi esclusivamente i giovani che vogliono lavorare (+544 mila unità), vale a dire disoccupati e forze di lavoro potenziali. L'aumento dei Neet si associa, dunque, a quello dei disoccupati o di quanti non cercano attivamente un impiego, spesso perché sfiduciati rispetto alle proprie possibilità: l'incidenza dei Neet sui giovani tra 15 e 29 anni è cresciuta di 2,1 punti percentuali nell'ultimo anno e di 6,8 punti dal 2008, arrivando al 26,0 per cento nel 2013 (Istat 2014).

La presenza di un ampio bacino di offerta di lavoro giovanile non utilizzata o sottoutilizzata dal sistema produttivo si associa a una percezione d'insicurezza per il proprio futuro, alla difficoltà di fare scelte e di formulare progetti, con forti rischi di dispersione dell'investimento che il Paese ha effettuato nella formazione dei giovani.

A questo proposito, è noto come la tipologia del diploma conseguito abbia effetti diversi rispetto agli esiti occupazionali: i tassi di occupazione dei diplomati usciti dagli istituti tecnici o professionali sono superiori ai rispettivi tassi dei giovani con diploma di maturità liceale. Tuttavia, le differenze si sono assottigliate durante la crisi, con una maggiore perdita di occupazione dei diplomati degli istituti tecnici e professionali: nel 2008, il tasso di occupazione per gli istituti professionali e tecnici, rispettivamente pari al 63,5 e 62,1 per cento, si contrapponeva al 50,9 per cento dei licei; nel 2013, i rispettivi valori scendono al 40,5, 43,6 e 35,0 per cento.

Un ulteriore aspetto sottolineato dal Rapporto Istat (Istat 2014) e particolarmente rilevante nella prospettiva del tema alternanza scuola-lavoro riguarda il confronto tra le composizioni percentuali dell'offerta per livello di istruzione al 2013 e quello della domanda a seconda del tipo di *skill* richiesto. Ciò che emerge è che, mentre si assiste a un generalizzato aumento dei livelli d'istruzio-

ne raggiunti dalla popolazione attiva, diminuiscono le quote di occupati in professioni che richiedono un titolo di studio alto o medio (rispettivamente -9,9 per cento e -3,9 per cento) mentre aumenta del 16,8 per cento (in termini assoluti 350 mila occupati in più) quella relativa alle professioni che richiedono un titolo di studio basso. Se ne ricava, dunque, un quadro piuttosto sconcertante che rinvia tanto a un effetto *spiazzamento* dei diplomati a vantaggio dei laureati che di una dispersione e di un sotto utilizzo del capitale umano accumulato nel corso dell'iter formativo. La maggiore forza in termini di occupabilità dei soggetti più competenti si traduce, infatti, in un'incapacità del sistema economico nel mettere pienamente a frutto le competenze disponibili: la crescita percentuale dell'occupazione dei più istruiti si presenta principalmente sulle professioni a basso *skill*. L'evidenza del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro risulta ancor più evidente attraverso la lettura di altre informazioni contenute nel Rapporto. Nel 2013 circa 14,5 milioni di occupati, pari al 65,6 per cento del totale, svolgono una professione adeguata al livello del titolo di studio conseguito. Lo scollamento tra il massimo livello di istruzione formale conseguito e quello richiesto dalla professione esercitata riguarda in totale più di 7,7 milioni di occupati; la sovraistruzione caratterizza il mercato del lavoro italiano, interessando più di 4,8 milioni di occupati, con una percentuale pari al 22,0 per cento. L'imperfetto abbinamento dei titoli di studio si presenta con maggiore evidenza all'interno delle professioni non qualificate (36,3 per cento) e quelle qualificate nelle attività commercio.

All'interno di un quadro tanto problematico emerge con tutta evidenza il ruolo fondamentale che può rivestire un sistema come quello dell'alternanza, in primo luogo nel ridurre l'eccessiva separazione, ad oggi inconfutabile, tra mondo della scuola e mondo del lavoro. L'adozione di questo modello potrebbe, infatti, favorire tanto il *matching* tra domanda e offerta di lavoro che il riallineamento delle competenze.

Si tratta di una funzione che diventa tanto più importante oggi che, con la riduzione delle funzioni attribuite finora alle Province, il sistema dei Centri per l'Impiego sarà inevitabilmente interessa-

to da un processo di ristrutturazione per quanto riguarda ruoli e competenze.

1.3. Formare teste ben fatte lavorando sulle competenze

L'alternanza nasce da una concezione pedagogica che riconosce la pluralità e la complementarità dei diversi approcci nell'apprendimento e dei diversi stili cognitivi con particolare riferimento all'approccio transdisciplinare di Edgar Morin (Morin 1999) e alla teoria delle intelligenze multiple di Howard Gardner (1994). Nello specifico, Morin, che ha dedicato gran parte della sua opera al problema di una riforma del pensiero capace di superare la dicotomia tra sapere e fare, si fa promotore della necessità di una nuova conoscenza che superi quella separazione dei saperi tipica della nostra epoca e sia al contempo capace di educare gli stessi educatori alla complessità. L'Autore sostiene, inoltre, che la cultura, così come si presenta oggi, non è solo frammentata in parti staccate, ma risulta anche spezzata in due blocchi: da una parte la cultura umanistica, dall'altra la cultura scientifica. L'indebolimento del senso di una percezione globale conduce all'indebolimento del senso di responsabilità, poiché ciascuno tende a essere responsabile solo del proprio compito specializzato (1999). Secondo Morin è necessario raccogliere queste sfide attraverso tanto la riforma dell'insegnamento che la riforma del pensiero nella sua globalità (2000). Per spiegare meglio il senso della sua critica e della sua proposta Morin richiama una frase di Michel De Montaigne secondo la quale sarebbe meglio *una testa ben fatta* – che comporta cioè un'attitudine generale a porre e a trattare i problemi e che possiede i principi organizzatori che permettono di collegare i saperi dando senso, piuttosto che una testa *ben piena* nella quale il sapere è accumulato e non dispone di un principio di selezione e di organizzazione che gli dia senso. In Morin, è inoltre centrale la distinzione tra cultura – l'insieme delle credenze e dei valori caratteristici di una determinata comunità – e la civiltà come processo attraverso il quale si trasmettono da una comunità all'altra: le tecniche, i saperi, le scienze. Nello specifico, la teoria dell'alternanza poiché presupp-

pone la reciprocità dei processi del "pensare" e del "fare" può essere vista, in questa prospettiva, come un fecondo terreno di incontro tra cultura e civiltà.

Da diversi anni l'approccio proposto da Morin è entrato a far parte della riflessione condotta, anche nel nostro Paese, intorno al tema dell'alternanza. In un intervento di alcuni anni fa, Arduino Salatin¹, che dal 2007 coordina la Commissione del MIUR per il riordino degli istituti tecnici e professionali, ricordava che esistono in Europa tre modalità fondamentali di declinare la relazione tra contenuti disciplinari e competenze nei curricula: quella tradizionale che mette al centro i contenuti descritti sotto forma di saperi; quella che mette al centro lo studente in una prospettiva costruttivista, che vede come essenziale il processo metodologico di assunzione degli apprendimenti, più che i contenuti; quella che vede al centro gli obiettivi di apprendimento descritti in termini di competenze, generalmente fissate da istanze esterne (es. il mondo del lavoro). In Italia, fino ad ora, è stata la prima ad essere prevalente; la seconda e la terza sono quelle che si sta tentando di far passare con le "indicazioni per il curriculum" della scuola di base, in parte con le "Indicazioni nazionali per i licei" e, più marcatamente, nelle Linee-Guida per l'istruzione tecnica e professionale.

L'impianto gentiliano, all'interno del quale si colloca tutt'ora, in buona sostanza, l'organizzazione dell'apprendimento nella scuola italiana, prevedeva come elemento cardine proprio la coerenza tra contenuti e modalità di strutturazione del tempo-scuola, degli ambiti di progettazione e valutazione, del modo di concepire la collegialità come veste giuridico-formale delle decisioni e non come corresponsabilità educativa. Era, insomma, costruito a misura del singolo docente e della sua capacità di insegnare la sua disciplina nella sua aula, rispondendo ad un unico responsabile della legittimità delle procedure, il Preside. Quella organizzazione presupponeva, tra le altre cose un tipo di studente

¹ *Le competenze nei curricula dei paesi europei*, in Mariella Spinosi (a cura di), *Sviluppo delle competenze per una scuola di qualità: promuovere, apprezzare, certificare*, Tecnodid, Napoli, 2010, pp. 77-92.

che aveva nella scuola il principale riferimento valoriale. Oggi questo monopolio della scuola come soggetto formativo viene meno: il gruppo dei pari, reale o virtuale, è, come luogo di apprendimento, sempre più determinante. Allo stesso tempo, come ha rilevato l'informatico Marc Prensky (Prensky 2010), i "nativi digitali" (termine da lui coniato) definiscono, nei confronti dell'istituzione scolastica, aspettative nuove: non tollerano più lezioni cattedratiche; vogliono essere rispettati, vogliono che si abbia fiducia in loro; vogliono che si tenga conto delle loro opinioni e che li si apprezzi; vogliono coltivare le proprie passioni e i propri interessi; vogliono creare, utilizzando gli strumenti del loro tempo; vogliono lavorare con i loro coetanei, in gruppi di lavoro, per realizzare progetti; vogliono prendere decisioni ed essere coinvolti nel controllo dell'esecuzione; vogliono essere collegati con i loro coetanei per esprimere e condividere le loro opinioni, in classe e al di fuori della scuola; vogliono cooperare e competere con altri; vogliono che l'educazione sia anche legata alla realtà.

Il nostro sistema formativo deve affrontare una vera e propria rivoluzione passando dall'attuale modello tolemaico, docente al centro, a un modello copernicano in cui il centro è lo studente. Una didattica collaborativa in cui l'insegnante diventa un *coach*, un *team leader*, in grado di coordinare, indirizzare e formare gruppi di allievi che imparano a ricercare, dibattere, confrontarsi e formarsi idee e conoscenza.

Al contempo, l'offerta formativa deve tendere sempre più verso la personalizzazione dei percorsi e i sistemi formativi si adattano alle peculiarità e agli stili cognitivi dei soggetti in apprendimento. L'alternanza scuola-lavoro risponde pienamente a questa esigenza poiché si basa sull'individuazione dei fabbisogni formativi del soggetto in apprendimento, sulla sostituibilità del tempo passato in azienda rispetto a quello passato nell'aula scolastica e il conseguente stretto collegamento tra l'esperienza fuori dall'aula e il programma didattico. Si tratta di una metodologia didattica che offre agli studenti la possibilità di "fare scuola" in situazione lavorativa: di "apprendere facendo", alternando periodi di studio e periodi di pratica. L'alternanza si caratterizza per gli elementi di

continuità con i percorsi che vengono concepiti fin dall'inizio in una prospettiva pluriennale, come esperienze volte a:

- favorire un efficace orientamento;
- valorizzare le vocazioni personali;
- sviluppare competenze valutabili e spendibili nel mercato del lavoro.

Per non essere una semplice formula retorica lo spostamento del baricentro dai processi d'insegnamento a quelli d'apprendimento dovrebbe produrre lo stesso effetto.

Esso comporta una didattica rovesciata rispetto a quella tradizionale, il cui centro d'attenzione andrebbe collocato in tutto ciò che lo studente impara a fare e negli strumenti di cui si deve servire per farlo, sviluppando e controllando "in situazione" le diverse competenze e i vari saperi che vanno messi in gioco e intrecciati per affrontare e risolvere i problemi proposti.

È chiaro che il passaggio da un modo all'altro di costruzione del curriculum non può non implicare una trasformazione profonda della struttura organizzativa.

La vera scommessa del riordino si gioca perciò sulla capacità di reiventare l'impianto della nostra scuola e la relazione tra gli attori.

L'alternanza scuola-lavoro è uno degli strumenti – oggi forse il principale - per attuare questo capovolgimento di prospettiva.

Perché esso possa realizzarsi, occorre che il percorso in alternanza sia situato con chiarezza all'interno di un curriculum strutturato per l'acquisizione di competenze in termini più chiari nel settore dei Tecnici e dei professionali, in termini meno chiari e "grammaticalmente corretti" nei licei.

Una competenza sia generale, sia di studio, sia di lavoro si sviluppa in un contesto nel quale lo studente è coinvolto nell'affrontare situazioni e nel portare a termine compiti, nel realizzare prodotti, nel risolvere problemi, che implicano il coordinamento operativo di quanto sa, sa fare, sa essere o sa collaborare con gli altri.

La progettazione di un'attività formativa diretta allo sviluppo di competenze, dunque, deve tener conto della necessità che le conoscenze fondamentali da questa implicate siano acquisite in

maniera significativa, cioè comprese e padroneggiate in modo da metterle in condizione di assolvere compiti di realtà o vicini alla realtà.

Tutti gli insegnanti devono avere consapevolezza del ruolo degli apporti delle loro discipline allo sviluppo delle competenze.

L'ambiente nel quale si svolgono i percorsi dovrebbe assumere sempre più le caratteristiche di un laboratorio nel quale si opera individualmente o in gruppo al fine di acquisire e controllare la qualità delle conoscenze e abilità progressivamente acquisite.

Nella promozione delle varie competenze previste, anche a livello di biennio iniziale, va curata con particolare attenzione l'integrazione tra quanto sviluppato nell'area generale, comune a tutti gli indirizzi, e quanto oggetto di insegnamento nell'area specifica di ciascun indirizzo.

Ciò è possibile principalmente attraverso la convergenza dell'area generale e dell'area di indirizzo nella costruzione di progetti non periferici rispetto alla didattica ordinaria.

Centrale, all'interno del percorso di alternanza diventa il concetto di competenza vista come la combinazione di diversi fattori tra i quali quelli che giocano il ruolo più importante di integrazione e di guida dell'azione, sono i processi intellettuali.

Tale approccio introduce un concetto molto importante: quello secondo il quale la competenza non esiste in sé, ma deve sempre essere situata in rapporto ad un problema particolare e all'interno di un contesto specifico di riferimento. Non esiste, in altre parole, una competenza che non sia competenza in atto. Le competenze chiave sono considerate tutte egualmente importanti, nella misura in cui ciascuna di esse può contribuire al successo dell'individuo nella società della conoscenza. Molte competenze si sovrappongono e si collegano: aspetti essenziali in un campo rafforzano le competenze necessarie in un altro. Per essere in grado di apprendere, è essenziale padroneggiare le competenze di base nelle lingue, la scrittura e la lettura, il calcolo e le tecnologie dell'informazione; apprendere ad apprendere sostiene tutte le attività di apprendimento.

I passi da compiere riguardano in primo luogo un ripensamento

della programmazione didattica in funzione dell'accertamento/osservazione delle prestazioni, cioè dell'effettivo esercizio delle competenze da parte degli studenti. È quindi necessario compiere delle scelte all'interno della programmazione didattica identificando le idee chiave e le attività/compiti di realtà in grado di sviluppare l'apprendimento.

Il passaggio successivo riguarda la progettazione formativa che passa attraverso: l'analisi del profilo in esito/dei risultati di apprendimento da raggiungere e l'individuazione metodi e soluzioni organizzative necessarie per realizzare l'attività e distribuzione delle attività nel tempo; l'individuazione delle prove di accertamento che precisano gli esiti attesi; la predisposizione di attività funzionali allo sviluppo delle competenze con il contributo delle diverse discipline; la definizione di eventuali interventi di personalizzazione.

L'adozione di questo modello comporta, infine, tanto un cambiamento strategico e organizzativo dell'istituzione scolastica che un cambiamento strategico e organizzativo degli organismi interni e una revisione e innovazione della metodologia didattica.

Obiettivo fondamentale per la realizzazione del mutamento è la promozione della flessibilità e dell'autonomia

La flessibilità costituisce una dimensione centrale ed essenziale dell'autonomia e può essere declinata rispetto:

- al curriculum;
- all'organizzazione didattica: tempi-spazi- gruppi di allievi;
- all'impiego delle risorse finanziarie e professionali.

Ciò implica che, nell'esercizio della autonomia didattica le istituzioni scolastiche possono adottare:

- l'articolazione modulare del monte ore annuale di ciascuna disciplina;
- l'articolazione modulare di gruppi di alunni provenienti dalla stessa o da diverse classi o da diversi anni di corso;
- l'aggregazione delle discipline in aree e ambiti disciplinari.

Tutto questo determina uno spostamento dell'attenzione dall'insegnamento al processo di apprendimento e alla prestazione dello studente.

1.4. Il progetto SM.I.LE. come esperienza partecipativa e integrata all'interno del territorio pratese

L'idea iniziale su cui si fondava il modello dell'alternanza scuola lavoro era quello di creare un canale di tipo duale, alternativo al sistema scolastico ma con questo strettamente integrato. Il D.P.R. del 15/3/2010, che regola gli istituti tecnici e professionali dopo la riforma c.d. Gelmini, sembra porsi, invece, obiettivi più modesti "Stage, tirocini e alternanza scuola lavoro sono strumenti didattici per la realizzazione dei percorsi di studio" (art. 5, comma 2). Siamo quindi lontani dal sistema duale tedesco: in quest'ultimo non si tratta tanto di alternanza quanto di integrazione tra scuola e lavoro. Per raggiungere tale obiettivo è, infatti, fondamentale il pieno coinvolgimento nel processo da parte delle imprese che non si limitano, come avviene troppo spesso nelle esperienze fino ad ora maturate nel Paese, ad accogliere studenti in stage. Come ricorda Ballarino (2013) se si guarda con realismo a quello che è stato effettivamente realizzato sul campo - una buona mobilitazione nel mondo della scuola; diffusione di parole d'ordine importanti; distribuzione di risorse; creazione di relazioni; messa in comune esperienze di successo - anche in Italia quella dell'alternanza può essere ritenuta una storia di successo. Se però la si confronta con il modello di integrazione tedesco emerge come il mondo delle aziende non abbia realmente modificato il proprio atteggiamento orientato al breve periodo: "le imprese investono nei progetti di alternanza solo se questi progetti corrispondono alle loro reali esigenze, non se rappresentano mere formalità proposte in modo poco convinto dagli istituti scolastici" (Ballarino e Perotti 2011, p. 21). Esiste sicuramente una domanda espressa dalle aziende nei confronti del mondo della scuola, così come è diffusamente presente una disponibilità degli operatori di questo mondo a rispondere a tale domanda; tuttavia, a causa delle caratteristiche del tessuto imprenditoriale italiano, questo incontro, avvenendo a livello di singola azienda e di singola scuola, può produrre effetti benefici per le aziende e le scuole coinvolte, ma non è da questi singoli rapporti - e nemmeno dal loro meccanico accumularsi - che è realistico attendersi quell'aumento di investimento in

formazione delle competenze tanto necessario per il paese e per i singoli territori. Aldilà di un quadro normativo che lo preveda in modo esplicito e di risorse economiche che lo sostengano in modo forte e stabile, il processo di alternanza ha, dunque, bisogno di venir inserito all'interno di relazioni sistemiche che connettano – all'interno così come con l'esterno – il mondo della scuola, le aziende, le associazioni, gli enti pubblici e privati, espressione dei fabbisogni formativi del territorio.

È importante sottolineare come, il valore aggiunto di questo genere di percorso sia rintracciabile nel legame tra scuola e territorio: l'alternanza deve, infatti, venir progettata e attuata dall'istituzione scolastica, in stretta collaborazione con le aziende, le associazioni, gli enti pubblici e privati, espressione dei fabbisogni formativi del territorio, che insieme contribuiscono alla progettazione, erogazione e valutazione del percorso formativo in alternanza. Rispetto alle esperienze di stage, in cui l'azienda assume un ruolo subordinato rispetto all'esperienza d'aula, l'alternanza si caratterizza per gli elementi di continuità concepiti fin dall'inizio in una prospettiva pluriennale. Il sistema tedesco, preso - più o meno opportunamente - a modello ha, d'altronde come elemento caratterizzante la decisa mobilitazione e il coinvolgimento dei datori di lavoro e delle altre parti sociali. In Germania, è proprio il forte raccordo con il mondo delle imprese che consente di adattare facilmente e virtuosamente l'offerta formativa ai bisogni del mercato del lavoro. Oltre a ciò, non va dimenticato come il sistema tedesco si caratterizzi anche per un equilibrio sottile tra i diversi attori istituzionali - Governo federale, Länder, comuni e imprese - che permette di assicurare che i bisogni di breve periodo dei datori di lavoro non inquinino gli obiettivi educativi ed economici del processo nel suo complesso; è 'anche per ovviare a tale rischio vengono investite ingenti risorse, tanto pubbliche che private, nell'implementazione del sistema.

La filosofia alla base del progetto SM.I.LE è stata esattamente quella di proporre un percorso che, partendo dai limiti riscontrati nell'analisi condotta sulle esperienze precedentemente realizzate, rafforzasse da un lato i livelli di integrazione tra attori coinvolti

e, dall'altro, li motivasse alla partecipazione e all'assunzione di responsabilità nell'implementazione del modello dell'alternanza a livello locale.

La proposta progettuale i cui risultati vengono qui presentati è nata a seguito di una serie di **colloqui preliminari** che si sono tenuti con i Dirigenti Scolastici e i referenti dei diversi istituti del territorio. L'obiettivo era quello di comprendere quale fosse lo stato dell'arte rispetto alla programmazione dei percorsi di alternanza già sperimentati in passato e quali fossero i problemi riscontrati nel corso di tali esperienze. Una delle principali lacune che, a detta degli interlocutori ascoltati, ha caratterizzato l'implementazione dei progetti di alternanza scuola-lavoro è stata quella inerente alla normativa di riferimento e alla sua concreta applicabilità. Sono, inoltre, emerse tanto la necessità di un maggiore coinvolgimento del consiglio di classe, che la valutazione del percorso e il riconoscimento del processo. Inoltre, è stato evidenziato come, nei modelli passati, i rapporti con le imprese si siano limitati alla relazione agli stage, mancando in modo quasi completo quell'elemento di programmazione e progettazione congiunta che consentirebbe al modello di alternanza scuola lavoro italiano di avvicinarsi in modo più sostanziale all'esperienza di integrazione tipica del sistema duale tedesco. Questa analisi preliminare del territorio e i colloqui avuti con i Dirigenti Scolastici di tutti gli istituti di scuola secondaria superiore, hanno portato all'individuazione dei problemi legati all'attivazione dei percorsi, alla comprensione più approfondita delle esperienze fino ad oggi svolte e alle reali necessità formative, orientative e di supporto, importanti per lo sviluppo di un modello e delle linee guida finalizzate all'attuazione di percorsi di alternanza nel territorio pratese.

Partendo da tali indicazioni il progetto si è articolato sulla base di differenti azioni tra loro integrate.

Sensibilizzazione e disseminazione - Alla fase di ricognizione è seguita una prima azione di **sensibilizzazione** che ha coinvolto oltre 320 docenti delle Scuole Medie Superiori di Prato. Questa attività si è sviluppata attraverso l'organizzazione di incontri – e anche la partecipazione ai Consigli di Istituto – nel corso dei

quali consulenti esterni presentavano il progetto ai Dirigenti Scolastici e ai docenti. Questa prima azione, a monte del progetto vero e proprio aveva un duplice obiettivo: da un lato trovare docenti interessati e motivati a partecipare all'iniziativa; dall'altro sensibilizzare la scuola, in tutte le sue componenti, al progetto di alternanza. Nella stessa prospettiva di veicolare una cultura dell'alternanza si colloca anche l'azione posta a valle del progetto: quella della **disseminazione**. Sono parte di tale azione tanto il presente volume, che svolge la funzione di un manuale delle buone pratiche a beneficio degli attori coinvolti nella progettazione e nella realizzazione dell'alternanza, che il convegno finale di presentazione dell'intero percorso. Da un lato mettere a disposizione di docenti, tutor e imprese un set minimo – ma comune - di strumenti elaborati all'interno del lavoro di gruppo; dall'altro promuovere al di fuori della scuola una cultura dell'alternanza. Come viene messo in evidenza anche dall'OCDE, una delle ragioni che stanno alla base del successo dell'esperienza tedesca in questo ambito, risiede proprio nel suo forte radicamento culturale e nel largo credito di cui gode all'interno della società.

Indagine di sfondo - La seconda azione prevista dal progetto era la realizzazione di un'indagine di sfondo incentrata sullo stato dell'integrazione scuola lavoro sul territorio della provincia di Prato e volta a identificare le "competenze critiche" richieste dal territorio. La ricerca è stata realizzata dal laboratorio di ricerca Laboris del PIN, con il contributo dei docenti scelti dalle Scuole Superiori. La metodologia adottata e i risultati conseguiti attraverso l'indagine sono illustrati in dettaglio all'interno del capitolo due redatto dal Dott. Marco Betti che, in collaborazione con il Dott. Alberto Gherardini, ha curato la progettazione e la realizzazione della ricerca. In termini generali si può tuttavia anticipare che la volontà di coinvolgere il mondo produttivo distrettuale, attraverso un'indagine condotta presso le imprese che hanno accolto studenti in alternanza, rappresenti uno degli elementi che hanno caratterizzato in modo innovativo il percorso realizzato. La sperimentazione dell'alternanza non può, infatti, prescindere da un'analisi attenta dei fabbisogni formativi delle imprese, così come

non può dimenticare l'importante ruolo che le istituzioni scolastiche e formative – anche attraverso gli studenti – possono aver nel favorire il trasferimento di competenze verso un sistema produttivo che manifesta un bisogno strutturale e spesso estremo di innovazione. È anche in relazione a questa specifica esigenza che si è scelto di realizzare due approfondimenti qualitativi – basati su focus group – che hanno coinvolto imprenditori del settore ICT e gli stessi docenti che hanno partecipato al progetto. L'obiettivo era quello di verificare quanto, in relazione alle competenze specificamente richieste da questo settore fosse ampia la distanza tra scuola e impresa, al fine di migliorare, anche attraverso la sperimentazione di nuovi percorsi di alternanza, un riallineamento tra fabbisogno formativo delle imprese e competenze acquisite nei curricula. Il secondo obiettivo, invece, era quello di sollecitare i docenti a problematizzare la questione degli spazi di autonomia che i differenti istituti hanno per valorizzare le attitudini e le passioni degli studenti contribuendo, anche, al miglioramento della loro dotazione in termini di competenze trasversali. La finalità di tale percorso era anche quella di porre le parti – scuola e mondo del lavoro – direttamente a confronto su un terreno, come quello delle ICT, sicuramente trasversale e rispetto al quale un maggiore coinvolgimento delle imprese nella progettazione dell'alternanza potrebbe dare un impulso decisivo nella prospettiva di un rovesciamento della didattica (cfr.par. 1.2). Gli imprenditori, infatti, concordano tendenzialmente nel ritenere le scuole corresponsabili sia dello scarso livello della formazione dei diplomati sia della carenza di "competenze trasversali" che risultano fondamentali una volta al lavoro.

Il percorso di indagine, che pure assume in sé un importante valore conoscitivo, ha fornito elementi e spunti (*input*) che, rielaborati dai docenti referenti degli istituti scolastici coinvolti, hanno portato come *output* alla definizione di una specifica proposta di alternanza specifica. Questa ulteriore fase – **esercizi di progettazione** – ha dunque comportato l'elaborazione di proposte progettuali nell'ambito dell'alternanza riferite ai diversi indirizzi e capaci di integrare, nella logica dell'apprendimento per compe-

tenze, i diversi apporti disciplinari andando ad intercettare bisogni e potenzialità della struttura produttiva pratese. Una rassegna di queste idee progettuali, curata dalla Dr.ssa Monica Mammoli, è contenuta all'interno del capitolo quarto del presente volume. Parallelamente alle azioni appena descritte è stato previsto e realizzato un percorso focalizzato sugli strumenti operativi per realizzare l'alternanza. L'obiettivo generale che ci si prefiggeva era quello di giungere a una riprogettazione di quanto attualmente messo a disposizione – dalla normativa vigente così come dalle linee guida fornite da INDIRE (INDIRE 2013) – per la gestione di azioni fondamentali come: la definizione del progetto formativo; il modello di progettazione; i report di valutazione e di autovalutazione; la certificazione delle competenze. La finalità era quella di mettere a disposizione degli attori coinvolti nel progetto di alternanza un set comune e condiviso di strumenti che fossero rispondenti a una logica di efficacia operativa e conoscitiva più che orientati al raggiungimento, pur utile, dell'efficienza burocratico-amministrativa. Si trattava, in altre parole, di riadattare l'esistente nella prospettiva di rendere moduli e formulari strumenti realmente utili e funzionali. Per far ciò si è ritenuto che una formazione adeguata in merito a cos'è l'alternanza, una buona integrazione tra sistemi pur a fronte di una adeguata autonomia progettuale da parte delle scuole rappresentassero delle premesse indispensabili. È stato proprio in virtù di tale considerazione che sono state previste due azioni tra loro integrate. La prima ha riguardato l'**attivazione di percorsi formativi** rivolti a tutor scolastici, di rete (per un totale di 26 ore) e aziendali (per un totale di 8 ore). I contenuti dei corsi hanno riguardato i seguenti argomenti: normativa sull'alternanza scuola lavoro; normativa sulla sicurezza in ambito lavorativo; progettazione di un percorso di alternanza scuola lavoro; verifica di coerenza del percorso elaborato; monitoraggio e valutazione; tecniche e metodologie di autoimprenditorialità e di orientamento al lavoro; trend economici e sviluppo occupazionale, condivisione e produzione di strumenti operativi di raccordo tra scuola e impresa. Attraverso i contenuti formativi si mirava all'obiettivo di rendere omogenee e condivise le cono-

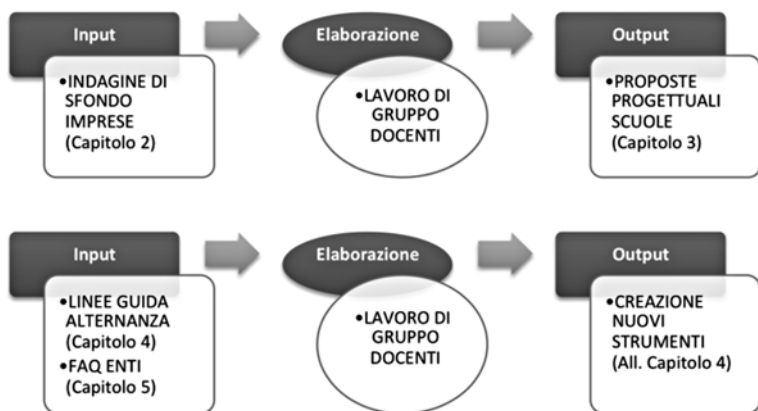
scenze in materia di alternanza. Sul piano operativo, invece, la scelta innovativa di prevedere la compresenza di tutor scolastici, di rete e, almeno in parte, aziendali, rispondeva all'esigenza di favorire l'integrazione tra sistemi. È stato, infatti, spesso rilevato (Ballarino 2014) quanto rilevante sia il peso del fattore umano nello spingere le scuole verso l'integrazione con il mondo del lavoro: dirigenti e docenti motivati, preparati e formati - magari dotati di competenze specifiche sul mondo del lavoro una risorsa imprescindibile per raggiungere risultati tangibili in questo settore. Nella sua realizzazione concreta questo percorso ha consentito di far emergere quello che rappresenta senz'altro un nodo problematico all'interno del sistema. Se la scuola evidenzia, da un lato, l'impossibilità/incapacità di assumere su di sé, stando le scarse risorse attualmente messe a disposizione, funzioni aggiuntive come quelle richieste dalla progettazione e realizzazione dell'alternanza, dall'altro viene da chiedersi, alla luce dell'esperienza condotta, quanta disponibilità ci sia a lasciare libero ingresso a nuove competenze ed altre figure professionali come mediatori, orientatori e match-maker o, appunto, come nel caso di SM.I.LE, tutor di rete. Sulla base di quanto previsto dal DGR 111/2011 il tutor di rete è chiamato a svolgere un ruolo di raccordo tra la scuola e l'azienda, in qualità di figura esterna ad entrambi gli ambiti e collabora nell'attuazione dei percorsi di alternanza svolgendo: funzioni orientative, informative e di raccordo; realizzando indagini di sfondo volte allo studio dell'evoluzione del mercato del lavoro e del fabbisogno formativo delle aziende. Nell'ambito del percorso realizzato è emerso in modo abbastanza chiaro quanto il mondo delle imprese e, soprattutto quello della scuola, stentino a riconoscere le prerogative di questa figura e a valorizzarne le potenzialità riguardo agli obiettivi che l'alternanza si pone: integrare il tutor di rete nel processo significa rimettere in discussione un modo tradizionale, spesso informale (addirittura personale) di gestire le relazioni tra imprese e scuola che rischia di ossificare lo scambio lasciando poco spazio all'innovazione e al cambiamento. È anche nella prospettiva di introdurre maggiore dinamicità nel sistema dell'alternanza oltre che nel favorire

l'integrazione che, dunque, la figura del tutor di rete deve essere vista come centrale.

A conclusione del percorso formativo è stato realizzato un lavoro per gruppi – che ha coinvolto prima i referenti delle scuole e successivamente ha visto un confronto allargato anche a tutor scolastici, di rete e di impresa – volto alla **creazione di un modello operativo** (manuale delle Buone Prassi). I gruppi, sotto la guida di un consulente/facilitatore, hanno avuto il compito di recepire e discutere le linee guida regionali ed esaminare le esperienze già realizzate in materia di alternanza con il fine di definire un modello applicativo delle linee guida stesse, la realizzazione di un manuale di gestione dell'alternanza scuola-lavoro e la realizzazione di un manuale per le aziende e i tutor di impresa. Il lavoro di analisi è stato arricchito grazie ad una serie di indicazioni che sono pervenute attraverso la raccolta di un repertorio di FAQ (Cfr. Capitolo 5) rivolte agli enti preposti al controllo (Azienda Sanitaria Locale, Direzione Territoriale del lavoro e Inail) che avevano l'obiettivo di mettere in evidenza come spesso le finalità didattiche e gli aspetti tecnico-amministrativi previsti dai progetti di alternanza vengano viste come cose separate. A conclusione del lavoro di analisi i referenti delle scuole hanno elaborato una serie di proposte operative in merito agli strumenti per la progettazione, monitoraggio, valutazione e certificazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro, che sono stati successivamente validati all'interno dei gruppi di lavoro allargati. Una descrizione del percorso analitico operato e un repertorio degli strumenti elaborati sono contenuti rispettivamente nel capitolo quattro e nell'appendice al capitolo quattro, stesi a cura del Prof. Andrea Marchetti che ha coordinato questa fase del lavoro.

La totalità delle azioni intraprese sintetizzata nello schema di processo (Figura 1) ha contribuito in modo integrato a raggiungere l'obiettivo generale del progetto che era quello di permettere alle scuole di condividere – tra di sé e partendo dai dati raccolti nel corso dell'indagine – un'azione progettuale nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro.

Figura 1 – Schema di processo delle due azioni realizzate del progetto SM.I.I.E.



Ringraziamenti

Un iniziale ringraziamento va sicuramente alla Provincia di Prato e in particolar modo al Direttore dell'Area Istruzione, Formazione e Lavoro della Provincia di Prato, Dott.ssa Franca Ferrara, che ha investito nella realizzazione di questo progetto dimostrando, anche in questa circostanza, quanto forte sia l'interesse ad affrontare le sfide interessano il mondo del lavoro e della formazione attraverso la sperimentazione di soluzioni innovative. Portare a termine questo percorso è stato possibile grazie all'apporto di molteplici, diverse professionalità che sono riuscite a trovare nel PIN quella cabina di regia senza la quale sarebbe stato impossibile portare a termine un'operazione che si è rivelata tanto ambiziosa quanto estremamente complessa nella sua realizzazione pratica. Il ruolo di progettazione, raccordo e facilitazione svolto dalla Dott.ssa Monica Mammoli e dal responsabile del settore Alta Formazione del PIN, Dott. Alessandro De Rosa, si è rivelato un elemento fondamentale anche per superare gli inevitabili scogli che si sono frapposti alla realizzazione del progetto. Un sentito ringraziamento va, naturalmente, al direttore Prof. Roberto Paganelli, alle imprese, alle associazioni, agli enti del territorio che hanno a diverso titolo cooperato rispondendo con tempestività e professionalità alle sollecitazioni che venivano loro poste.

Per quanto riguarda le diverse azioni realizzate: l'azione di sensibilizzazione è stata svolta da esperti della materia (D.S. Andrea Marchetti, D.S. Maria Centonze, dott.ssa Daniela Succi) e dai docenti referenti per le scuole partner:

Giuseppe Baldassarre
Maria Cristina Bardoni
Cristina Bettarini
Gianna Cecchi
Marianna Donato
Romeo D'Oronzio
Fulvia Fratoni
Alessandro Guastini
Marco Manzuoli
Lorenza Nocentini
Alessandro Zanco

L'azione di creazione degli strumenti è stata curata dal D.S. Andrea Marchetti e dai docenti referenti per le scuole partner:

Maria Cristina Bardoni
Cristina Bettarini
Gianna Cecchi
Marianna Donato
Romeo D'Oronzio
Fulvia Fratoni
Alessandro Guastini
Marco Manzuoli
Mila Montagni
Lorenza Nocentini
Alessandro Zanco

La D.S. Maria Centonze ha contribuito alla definizione degli strumenti di progettazione.

Capitolo 2

Imprese e tirocini: caratteristiche, esigenze e prospettive delle aziende pratesi

Marco Betti

2.1. Premessa

All'interno del progetto SM.I.LE. (Smart Ideas for Learning), questa indagine ha cercato di rispondere a due quesiti: da un lato, valutare lo stato dell'integrazione scuola-lavoro e, dall'altro, identificare le nuove competenze richieste dal territorio, a partire dalle quali ipotizzare la costruzione di progetti di alternanza. Sulla base dei contatti forniti dalle scuole abbiamo quindi sottoposto una *survey* on-line alle imprese indicate con l'intento di descriverne caratteristiche, esigenze e prospettive. L'obiettivo dell'indagine non era infatti soltanto quello di valutare le esperienze concluse ma si voleva comprendere, a partire dalle caratteristiche organizzative e dalle motivazioni delle aziende, le esigenze e la disponibilità ad avviare percorsi di alternanza. L'indagine è stata sottoposta attraverso metodo CAWI (computer-assisted web interviewing) alle imprese che avevano già sperimentato tirocini con le scuole del territorio. Il questionario – allegato al capitolo 2 – ha preso in considerazione quattro dimensioni: le caratteristiche delle aziende (par. 3.1.), la tutorship e le motivazioni (par. 3.2), le competenze richieste (par. 3.3) oltre alla valutazione dei percorsi conclusi (par. 3.4).

Quanto al primo punto, sono stati messi in evidenza il numero di studenti coinvolti, sia nel 2013 che negli ultimi sei anni, la distribuzione dei tirocini per scuola, l'eventuale presenza di carenze formative e il numero di tirocinanti assunti negli ultimi anni. La seconda parte ha invece cercato di individuare, da un lato, le motivazioni alla base della decisione di coinvolgere stagisti e, dall'altro, le caratteristiche organizzative delle imprese. Nel dettaglio,

ci siamo soffermati sulle figure che seguono operativamente gli studenti durante i percorsi di stage. Le competenze, invece, sono state descritte nella terza parte. In particolare, a partire dalla classificazione delle figure professionali della Regione Toscana, abbiamo individuato le specializzazioni più richieste distinguendo sia tra settori che sulla base di precedenti assunzioni. Successivamente ci siamo focalizzati sulla distinzione tra competenze professionalmente specifiche e competenze trasversali. Il quarto paragrafo, infine, si è concentrato sulle esperienze concluse. In particolare, è stato descritto il grado di soddisfazione delle imprese rispetto a dimensioni cruciali come la selezione degli studenti da parte delle scuole, le competenze impartite, l'intraprendenza e la disciplina degli stagisti e il livello di coinvolgimento e comunicazione con le scuole.

Abbiamo poi approfondito gli atteggiamenti nei confronti delle prospettive dell'alternanza scuola-lavoro, domandando alle aziende la loro disponibilità a intraprendere percorsi più strutturati rispetto ai tradizionali tirocini (par. 4). Anche in questo caso, la propensione a partecipare a percorsi di alternanza è stata analizzata distinguendo le aziende rispetto al numero di studenti coinvolti, alla presenza o meno di carenze formative e sulla base di eventuali precedenti assunzioni.

L'ultimo paragrafo, infine, ha avuto come obiettivo quello di individuare alcuni interventi di *policy* che, coerentemente con le risposte fornite al questionario, possano aiutare il decisore pubblico a superare le criticità emerse aprendo così nuove prospettive per le scuole, le imprese e gli studenti.

2.2. Il campione di imprese

Nel complesso il questionario on line è stato somministrato – al netto di errori e rifiuti – a 265 aziende, principalmente localizzate nel sistema locale del lavoro di Prato (201 imprese, pari al 76%). Le aziende sono state indicate dai referenti delle scuole che partecipano al progetto SM.I.L.E. sulla base di precedenti collaborazioni per attività di tirocinio. Questa modalità di selezio-

ne ha mostrato sia punti di forza che criticità: tra i punti di forza, abbiamo ascoltato l'opinione di aziende che avevano già sperimentato relazioni con la scuola, dall'altro, però, è stata raggiunta soltanto una platea ridotta di imprese, tralasciano così altre realtà potenzialmente interessante.

Le caratteristiche settoriali delle imprese intervistate hanno ricalcato la notevole eterogeneità delle scuole coinvolte, proprio per questo è stato deciso di ricodificare le aziende in due macro settori: manifattura (66 imprese rispondenti su 141) e servizi (41 imprese su 124). Nel primo gruppo vengono ricomprese le aziende specializzate nei settori tessile, chimico, elettronico, meccanico e nell'artigianato. I servizi, invece, raccolgono alberghi, ristoranti, attività grafiche e fotografiche, imprese informatiche e di trattamento dati. Il tasso di risposta è stato del 40%, pari a 107 aziende. La maggior parte delle imprese sono localizzate nel SLL di Prato e specializzate in produzioni manifatturiere (50%), mentre i servizi rappresentano complessivamente il 39% dei rispondenti (Tab. 1).

Tab. 1 – Risposte al questionario per settore produttivo e localizzazione impresa.

Settore	Impresa localizzata all'esterno del Sistema Locale del Lavoro di Prato	Impresa localizzata all'interno del Sistema Locale del Lavoro di Prato	Totale
Manifattura	12%	50%	62%
Terziario	5%	33%	38%
Totale	17%	83%	100%
	n = 18	n = 89	n = 107

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Tuttavia, spostando l'attenzione al solo sistema locale del lavoro di Prato, il tasso di risposta sale al 44% (89 imprese su 201). Il dato viene notevolmente influenzato dalla dimensione settoriale: mentre nella manifattura le imprese rispondenti sono il 52%, nel settore dei servizi tale valore si attesta attorno al 36%. Si tratta tuttavia di un dato che, data la ridotta dimensione e le caratteristiche delle imprese coinvolte, certamente non sorprende.

2.3. Uno sguardo di insieme

2.3.1 Assessment dell'esperienza delle imprese

Nel 2013 le imprese che hanno risposto al questionario hanno coinvolto nel complesso 317 stagisti, con una media di circa 3 studenti per azienda. La maggior parte di queste (62) ha ospitato fino a 2 studenti mentre le aziende che hanno coinvolto un numero maggiore di tirocinanti sono state 45 (Tab. 2).

Del totale degli studenti coinvolti, il 54,3% sono stati inseriti in imprese manifatturiere, mentre il 45,7% in imprese dei servizi. Per quanto concerne la dimensione territoriale, invece, il 79,5% sono stati accolti in aziende localizzate all'interno del SLL di Prato, mentre una quota minore ma significativa (20,5%) è stato ospitato al di fuori del sistema locale del lavoro.

Se consideriamo che il SLL di Prato non coincide del tutto con la Provincia – comprende infatti i comuni di Agliana e Montale – il dato sul coinvolgimento di imprese esterne al sistema locale assume un maggiore interesse, manifestando un bacino di utenza delle scuole, così come un potenziale mercato del lavoro per gli studenti, che supera l'area del distretto tradizionale, assumendo un'estensione metropolitana.

Tab. 2 – Numero di studenti coinvolti. Anno 2013.

studenti coinvolti	Frequenza	Percentuale
Fino a 5	94	88%
Oltre 5	13	12%
Totale	107	100%

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Spostando l'attenzione su un arco temporale più ampio – 2007-2013 – possiamo notare come la maggioranza delle imprese (56%) abbia coinvolto oltre 5 studenti (Tab. 3). Si tratta di un dato interessante che evidenzia come, nonostante la difficile congiuntura economica – il 2007 viene convenzionalmente preso come anno di inizio della crisi – le imprese abbiano continuato a mantenere rapporti con le scuole.

Tab. 3 – Numero di studenti coinvolti. Anni 2007-2013.

	Frequenza	Percentuale
Fino a 5	47	44%
Oltre 5	60	56%
Totale	107	100%

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Ci siamo quindi domandati quale siano gli istituti di provenienza degli studenti coinvolti in percorsi di stage (Tab. 4). Anche in questo caso il dato non sorprende. La struttura produttiva prevalentemente manifatturiera del sistema locale del lavoro di Prato ha infatti favorito le scuole tecniche e professionali, penalizzando così i licei. Tra le aziende che hanno risposto alla nostra indagine, si evidenzia una collaborazione più spiccata con il Buzzi (44%) e in misura minore con Datini e Marconi (rispettivamente il 22% e il 14%). Nel complesso le scuole con indirizzi "manifatturieri" hanno rapporti con circa il 58% delle aziende intervistate. La presenza di un solo istituto, che da solo raccoglie il 60% degli studenti coinvolti, rappresenta senza dubbio un elemento di distorsione. Nonostante ciò, la stessa letteratura sui distretti industriali ha sottolineato l'importanza e il prestigio sociale di cui godono gli istituti tecnici. In questa prospettiva, la "forza relativa" del Buzzi non deve dunque sorprendere.

Tab.4 – Numero di studenti coinvolti. Anni 2007-2013.

Scuola	n.	Percentuale
Buzzi	64	44%
Datini	33	22%
Marconi	20	14%
Dagomari	14	10%
Gramsci-Keynes	14	9%
Livi	1	1%
Totale	146	100%

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Dalle risposte possiamo inoltre osservare come, nella maggior parte dei casi, il rapporto tra imprese e scuole sia prevalentemente mono-relazionale (71%), il 21,5% ha invece avuto relazioni con almeno due scuole, mentre il restante 7,5% ha coinvolto studenti di almeno 3 scuole. A questo proposito, è interessante notare come tra le 23 imprese che hanno strutturato rapporti con almeno 2 istituti la manifattura sia nettamente prevalente mentre nell'ultimo caso – oltre tre scuole coinvolte – si tratta di imprese del settore terziario. Il passo successivo è stato quello di indagare le caratteristiche degli studenti. Ci siamo anzitutto chiesti se durante il percorso di tirocinio siano emerse debolezze nella preparazione (Tab. 5). Diversamente da quanto ci si potrebbe attendere nel 58% dei casi le aziende non hanno riscontrato carenze formative. Si tratta di un risultato interessante e in contrasto con i luoghi comuni.

Tab. 5 – Nelle sue precedenti esperienze di stage/tirocinio, ha rilevato carenze nella preparazione formativa degli studenti?

	Frequenza	Percentuale
No	62	58%
Sì	45	42%
Totale	107	100%

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Al contrario, quando presenti, le carenze riguardano principalmente la dimensione professionale (62%), quella informatica (20%) e quella linguistica (18%).

Spostando l'attenzione sul settore possiamo notare come il 68% delle 66 imprese manifatturiere non abbia riscontrato carenze formative mentre la percentuale per le 41 aziende dei servizi scende al 41%. In altre parole, la formazione tecnica finalizzata alla manifattura sembra godere di un giudizio migliore. Ciò trova conferma nell'analisi delle carenze formative distinta per istituto. Il 67% delle imprese che ha ospitato studenti del Buzzi non ha riscontrato carenze mentre per il Marconi la percentuale scende al 55%, rimanendo comunque positiva. Significativa risulta anche la performance del Dagomari, con il 64% di imprese soddisfatte.

In seconda battuta, ci siamo domandati quante imprese abbiano assunto studenti che avevano in precedenza ospitato in percorsi di tirocinio (Tab. 6). In questo caso, la percentuale si riduce ma rimane consistente: delle 107 imprese che hanno risposto al questionario 48 (il 45%) hanno successivamente trasformato lo stage in assunzione.

Tab. 6 – La Sua azienda ha mai assunto un giovane che aveva precedentemente svolto (presso l’impresa stessa) uno stage/tirocinio/alternanza?

	Frequenza	Percentuale
Sì	48	45%
No	59	55%
Totale	107	100%

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Scendendo nel dettaglio, tra le imprese che hanno assunto, 31 sono riconducibili al settore della manifattura mentre 17 a quello dei servizi. Spostando l’attenzione dalla variabile settoriale a quella dimensionale, possiamo notare come si tratti soprattutto di imprese di medie dimensioni (tra 11 e 50 dipendenti). Viceversa, sono le aziende con meno di 10 dipendenti a evidenziare una minore propensione all’assunzione. In questo caso, infatti, soltanto 7 imprese su 27 hanno poi trasformato il rapporto di tirocinio in una vera occupazione. Infine, 36 delle 48 imprese che hanno assunto un tirocinante hanno ospitato oltre 5 studenti nel periodo 2007-2013. Sembra quindi che, al crescere del numero di studenti coinvolti cresca anche la possibilità di essere assunti, evidenziando la presenza di imprese che si configurano come “grandi attrattori”.

Tale dato non deve tuttavia trarre in inganno. L’obiettivo della survey era infatti rivolto a comprendere la soddisfazione e le esigenze delle imprese con riferimento soltanto alla cerchia dei tirocinanti delle scuole superiori. In questo senso, aziende che non hanno mai assunto tirocinanti delle scuole superiori possono avere rapporti consolidati con Università o altre strutture formative e quindi attingere da bacini differenti.

La Tab. 7 presenta la distribuzione di frequenza delle assunzioni (in totale 82). Le imprese che, tra il 2007 e il 2013, hanno occupato fino a 2 studenti sono nel complesso 33 (il 69%) mentre sono solo 6 le realtà che non hanno assunto nessun/a tirocinante dopo l'inizio della crisi.

Tab. 7 – Con riferimento al periodo 2007-2013, quanti studenti precedentemente coinvolti nei percorsi di stage/tirocinio/alternanza sono stati assunti?

N. studenti assunti	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
0	6	6%	13%	13%
1	23	22%	48%	60%
2	10	9%	21%	81%
3	3	3%	6%	88%
4	2	2%	4%	92%
5	2	2%	4%	96%
6	2	2%	4%	100%
Totale	48	45%	100%	
Imprese che non hanno mai assunto un tirocinante	59	55%		
Totale		107	100	

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Sebbene tratteremo il tema delle competenze richieste nelle prossime pagine, conviene tuttavia anticipare come, tra le imprese che hanno assunto, i settori di riferimento sono riconducibili alle produzioni metalmeccaniche (11), informatiche (9), ad ambiti intersettoriali – amministrazione, gestione risorse umane, bilancio, marketing, vendita – (8) e al settore tessile, abbigliamento, calzature e pelli (7).

Un ultimo richiamo deve essere fatto alle caratteristiche delle imprese intervistate. Per quanto concerne la dimensione, la maggior parte delle aziende rispondenti occupava al 2013 tra i 6 e i 50 dipendenti (54%), 27 imprese (il 25%) avevano fino

a 5 dipendenti e le restanti 22 (circa il 21%) oltre 50 addetti. Spostando l'attenzione al dinamismo occupazionale, possiamo notare come, nel periodo 2007-2013, 46 aziende (il 44%) abbiano fatto registrare una crescita degli occupati (per una impresa soltanto la crescita è stata consistente) mentre le realtà che hanno segnalato un andamento stabile sono state 31 (il 29%). Viceversa, sono 29 le imprese per le quali è stata osservata una contrazione degli occupati, di queste 5 hanno registrato una diminuzione consistente. Non si osserva tuttavia la presenza di una relazione tra dinamismo occupazionale e numero di tirocinanti coinvolti.

Tab. 8 – E negli ultimi 5 anni? Gli occupati sono:

	Frequenza	Percentuale cumulata
diminuiti in maniera consistente	5	5%
Diminuiti	24	23%
rimasti stabili	31	29%
Cresciuti	45	42%
cresciuti in maniera consistente	1	1%
Totale	106	
Dato non presente	1	
Totale	107	

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

2.3.2. Tutorship e motivazioni

Nella seconda parte del questionario ci siamo concentrati, da un lato, sulla comprensione di come le imprese organizzino operativamente i percorsi di tirocinio e, dall'altro, su quali siano le motivazioni alla base della scelta di intrattenere rapporti con le scuole.

Nelle nostre ipotesi, la presenza di un responsabile delle risorse umane è determinante per comprendere il livello di strutturazione delle imprese, ovvero se le imprese hanno capacità di programmare l'inserimento e la gestione dei tirocinanti oltre alla creazione di rapporti più strutturati con le scuole.

Per quanto concerne la dimensione organizzativa possiamo anzitutto rilevare come, coerentemente con le caratteristiche delle imprese del SLL e di quelle presenti nel campione (che, come abbiamo visto, ricomprende anche imprese di servizi quali ristoranti, bar o centri di elaborazione dati), nella maggior parte dei casi non sia presente un "responsabile delle risorse umane". Ciò non significa tuttavia che, in assenza di tale figura, non sia possibile gestire percorsi di alternanza – sono infatti presenti tutor aziendali che svolgono mansioni differenti - ma evidenzia una organizzazione del lavoro spesso scarsamente strutturata. A questo proposito possiamo notare come, nella maggior parte dei casi, i tutor siano operai specializzati (92%) mentre risulta poco rilevante il ruolo dei lavoratori meno qualificati. Spesso, però, soprattutto in imprese di piccole e piccolissime dimensioni, la distinzione tra operaio semplice e specializzato non è presente. Di particolare rilievo è inoltre il ruolo del titolare chiamato a seguire gli studenti nel 47% dei casi.

Tab. 9 – Quale di queste figure della sua impresa segue operativamente gli studenti durante i percorsi di stage/tirocinio/alternanza?

	La figura non è presente	n.	Mai o Raramente	Spesso o Frequentemente
Il titolare	5	102	53%	47%
Il responsabile delle risorse umane	37	70	59%	41%
Un tecnico amministrativo	20	87	60%	40%
Un lavoratore specializzato	8	99	8%	92%
Un lavoratore meno qualificato	13	94	80%	20%
Nessuno in particolare	26	81	100%	0%

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Per quanto concerne le motivazioni, invece, il quadro che esce dalle risposte permette di richiamare due elementi comuni: an-

zitutto, in maniera coerente a quanto rilevato in precedenza a proposito delle carenze formative, le imprese non ricorrono ai tirocini per sopperire alle carenze di manodopera. Sarebbe infatti un comportamento originale quello di coinvolgere studenti senza esperienza, coadiuvati da lavoratori qualificati, per sopperire ad esigenze di mercato; in secondo luogo, emerge il radicamento delle imprese all'interno del contesto locale. Oltre il 79% dei rispondenti si dichiara infatti abbastanza o molto d'accordo nei confronti della presenza di una responsabilità sociale nei confronti del territorio. Si tratta di un dato che, all'interno di un contesto come quello pratese, contraddistinto dalla presenza di un mercato comunitario di matrice distrettuale, certamente non sorprende ma che può essere utile rilevare per sviluppare adeguate politiche di supporto ai percorsi di alternanza.

Tab. 10 – Le seguenti affermazioni rispecchiano dei possibili motivi per cui un'azienda svolge attività di stage/tirocinio/alternanza con studenti delle scuole secondarie superiori. Può esprimerci il suo grado di accordo?

	Per niente, poco	Abbastanza, molto
È stato un modo per entrare in relazione con potenziali futuri dipendenti	34%	66%
Gli studenti rappresentano un valore aggiunto per la crescita dell'azienda introducendo nuove conoscenze e capacità	66%	34%
Tali collaborazioni sono uno strumento per mantenere un legame personale/affettivo con la scuola	58%	42%
Le imprese come la mia sono tenute a contribuire alla formazione professionale dei giovani del territorio	21%	79%
L'impresa ha avviato il percorso su richiesta di un docente	42%	58%

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

A partire dalle riflessioni svolte in precedenza possiamo individuare altri due elementi rilevanti. Anzitutto, l'ipotesi del radica-

mento territoriale delle imprese nel sistema locale viene corroborata dalla misura di una seconda dimensione che, considerando le collaborazioni come uno strumento utile per mantenere un legame personale/affettivo con la scuola, mette in evidenza la persistenza di un legame non strumentale con gli istituti.

Il secondo elemento riguarda invece i canali di reclutamento. Quasi il 58% delle imprese (62 su 107) è abbastanza o molto d'accordo con l'affermazione che i tirocini siano stati effettuati a partire dalle richieste dei docenti. Si tratta di una indicazione che, unita alle considerazioni sull'assenza di responsabili delle risorse umane, evidenzia il carattere "relazionale" dei rapporti scuola/impresa. Anche in questo caso, tale risultato può essere ricondotto alle caratteristiche dei rapporti all'interno delle aree distrettuali e, in particolare, al tipo di legami che si creano con le scuole tecniche e professionali. Questi elementi, assieme al radicamento territoriale e alla luce della volontà di partecipazione delle imprese, possono essere letti come un elemento di forza; allo stesso tempo però tale "spontaneità" nei rapporti può configurarsi come un limite. In particolare, davanti all'idea di sviluppare percorsi di alternanza scuola-lavoro diventa indispensabile una riorganizzazione e una istituzionalizzazione dei rapporti, anche in virtù dei complessi percorsi di coinvolgimento, formazione e valutazione degli studenti.

Possono inoltre generarsi effetti perversi legati all'esistenza di asimmetrie informative. Da un lato, infatti, la presenza di un responsabile scolastico che detiene legami personali e non formalizzati con le imprese potrebbe generare posizioni di rendita. In altre parole, la mancata condivisione delle informazioni, confermata dalla scarsa qualità dei database forniti dalle scuole, renderebbe inscindibili i legami impresa-docente, con il rischio di rendere le informazioni e le relazioni, in caso di trasferimento o pensionamento, non immediatamente utilizzabili dagli istituti. Dall'altro, la presenza del solo canale informale – legato oltretutto al volontarismo di singole persone – ridimensiona la possibilità di dialogo scuola-impresa. Si tratta di un punto cruciale. Come vedremo meglio nelle prossime pagine, sono infatti le imprese a

richiedere un maggiore coinvolgimento e ciò rende ancora di più inevitabile una diversa strutturazione delle relazioni. Infine, non è detto che le persone disposte a occuparsi di mantenere i rapporti con le imprese siano anche le più adatte, ridimensionando così le possibilità di apprendimento istituzionale.

Le risposte hanno infine mostrato come i tirocini vengano percepiti come uno strumento utile per entrare in contatto con potenziale nuova manodopera. Tuttavia, le aziende, sebbene si mostrino particolarmente disponibili a intraprendere percorsi più strutturati di alternanza, non vedono negli studenti un vettore di innovazione, capace di accrescere il valore aggiunto delle produzioni introducendo nuove conoscenze.

2.3.3. Le competenze richieste nel mercato del lavoro

La terza sezione del questionario ha cercato di indagare i fabbisogni formativi delle imprese. In questo caso, però, accanto alla dimensione quantitativa – gli intervistati hanno infatti scelto le figure necessarie da un elenco – abbiamo affiancato un approfondimento qualitativo che potrebbe rappresentare un utile feedback per le scuole. Quanto al primo punto, in generale, le imprese richiedono soprattutto addetti semplici (53) anche se la richiesta di figure tecniche rimane elevata (47). Marginale è invece la domanda di responsabili (7)¹.

¹ Le professionalità elencate sono quelle utilizzate dalla Regione Toscana: <http://web.rete.toscana.it/RRFP/gateway?passo=index&applicativo=RRFP&funzionalita=index&operazione=index>

Tab. 11 – Principali professionalità richieste per settore.

Settore	Professionalità	Frequenza
chimica e farmaceutica	Tecnico delle attività di predisposizione e gestione della documentazione e dell'iter per l'autorizzazione, l'immissione e la permanenza in commercio dei prodotti	3
chimica e farmaceutica	Tecnico di elaborazione, definizione, aggiornamento e gestione di procedure aziendali in materia di assicurazione di qualità	3
edilizia ed impiantistica	Addetto alla preparazione, installazione, controllo e manutenzione degli impianti elettronici	4
edilizia ed impiantistica	Addetto alla preparazione, installazione, manutenzione e controllo degli impianti termo-idraulici	3
Informatica	Tecnico della programmazione e dello sviluppo di programmi informatici	4
Informatica	Tecnico delle attività di progettazione, sviluppo e aggiornamento di siti web	4
Informatica	Tecnico delle attività di installazione, programmazione e manutenzione di sistemi di programmazione e controllo della produzione industriale	3
produzioni metalmeccaniche	Addetto alla lavorazione, costruzione e riparazione di parti meccaniche	5
produzioni metalmeccaniche	Tecnico del disegno di prodotti industriali attraverso l'utilizzo di tecnologie informatiche	4
tessile abbigliamento calzature e pelli	Tecnico della gestione delle fasi di produzione	3
tessile abbigliamento calzature e pelli	Addetto alle operazioni di finissaggio	2

Settore	Professionalità	Frequenza
tessile abbigliamento calzature e pelli	Addetto alle operazioni di tintoria	2
tessile abbigliamento calzature e pelli	Responsabile della programmazione, organizzazione, gestione e esecuzione del processo di produzione	2
Intersectoriale	Addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria, all'accoglienza e alle informazioni	8
Intersectoriale	Addetto alle operazioni ed alle procedure amministrative	4
turismo alberghiero e ristorazione	Addetto al servizio di accoglienza, all'acquisizione di prenotazioni, alla gestione dei reclami	4
turismo alberghiero e ristorazione	Addetto all'approvvigionamento della cucina, conservazione e trattamento delle materie prime e alla preparazione e distribuzione di pietanze e bevande	3

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

In generale, viene confermata la richiesta di competenze legate al saper fare manifatturiero (31), che inevitabilmente avvantaggia gli istituti tecnico-professionali. Tuttavia, emerge forte la richiesta di figure trasversali ai settori produttivi che riguardano sia aspetti tecnico-commerciali (12) che tecnico informatici (11), d'altra parte anche il settore turistico alberghiero ricerca alcune figure specifiche (7). Nel complesso, quindi, tra le competenze più richieste, la componente dei servizi è sostanzialmente identica a quella della manifattura, aumentando così le chance degli istituti storicamente meno avvantaggiati dalla struttura produttiva locale. Ci siamo poi domandati quali siano le figure professionali più ricercate dalle imprese che, in precedenza, avevano assunto un tirocinante. Come possiamo notare, i settori principali sono quelli delle produzioni metalmeccaniche (11), del settore informatico (9), dell'ambito intersectoriale (7) e, a seguire, chimica e farmaceutica e da turismo, alberghi e ristoranti (entrambi con 5).

L'importanza dei diplomi a indirizzo meccanico trova conferma nei dati Excelsior-Unioncamere (2013): nel 2013, infatti, Prato si collocava al primo posto tra le Province dove l'incidenza di questo tipo di diploma era maggiore.

Tab. 12 – Principali competenze richieste dalle imprese che hanno assunto almeno un tirocinante.

produzioni metalmeccaniche	11
Informatica	9
intersettoriale (amministrazione, gestione risorse umane, bilancio, marketing, vendita)	8
tessile abbigliamento calzature e pelli	7
chimica e farmaceutica	5
turismo alberghiero e ristorazione	5
edilizia ed impiantistica	2
servizi socio- sanitari	1

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Nel dettaglio, le figure più richieste sono quelle di "Addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria, all'accoglienza e alle informazioni" (6), "Addetto alla lavorazione, costruzione e riparazione di parti meccaniche" (5) e di "Tecnico della programmazione e dello sviluppo di programmi informatici" (3).

Tra le imprese che non hanno mai assunto un tirocinante i settori prevalenti sono quelli intersettoriali (9), edilizia e impiantistica (7) oltre a tessile, abbigliamento e pelli, chimica e farmaceutica e a turismo, alberghi e ristorazione (7).

Tab. 13 – Principali competenze richieste dalle imprese che NON hanno mai assunto un tirocinante.

intersettoriale (amministrazione, gestione risorse umane, bilancio, marketing, vendita)	9
edilizia ed impiantistica	9
tessile abbigliamento calzature e pelli	7
chimica e farmaceutica	7

turismo alberghiero e ristorazione	7
produzioni metalmeccaniche	5
comunicazione pubblicità pubbliche relazioni	5
Informatica	4
cartotecnica stampa editoria	2
agricoltura zootecnia silvicoltura e pesca	1
ambiente ecologia e sicurezza	1
distribuzione commerciale	1
educazione e formazione	1

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Per questo tipo di aziende, invece, le figure più richieste sono quelle di “Addetto alla preparazione, installazione, controllo e manutenzione degli impianti elettronici” (4), “Addetto alle operazioni ed alle procedure amministrative” (4) – nella rilevazione Excelsior-Unioncamere i diplomati con indirizzo amministrativo-commerciale rappresentavano nel 2013 il 27% delle assunzioni di personale diplomato, con la Provincia di Prato collocata al nono posto a livello nazionale –, “Addetto alla preparazione, installazione, manutenzione e controllo degli impianti termo-idraulici” (3).

Il passo successivo è stato quello di analizzare le risposte dal punto di vista qualitativo. Anzitutto, le imprese che hanno compilato la domanda aperta – che, ricordiamo, non era obbligatoria – sono state 88 (82%). Si tratta di un dato rilevante, che sottolinea la volontà delle aziende di “dire la loro” e di essere maggiormente coinvolte nelle attività formative (cfr. par. 3.4). Tuttavia, data l'estrema eterogeneità delle risposte, non possiamo sviluppare una classificazione sintetica delle competenze richieste (Allegato B). Nonostante ciò, emergono almeno due elementi rilevanti. Anzitutto, come abbiamo richiamato, le imprese sottolineano specifiche carenze di tipo tecnico-pratico (come la modellazione con il CAD, l'utilizzo del linguaggio C++ o la conoscenza dei processi tessili). In secondo luogo, trova conferma il richiamo al ruolo delle

competenze trasversali. A questo proposito, oltre alle dimensioni "classiche", che illustreremo nelle prossime pagine, le imprese insistono sull'autonomia decisionale connessa con la conoscenza della dimensione normativa (leggi e regolamenti) che caratterizzano i processi produttivi. Sembra infatti emergere qui la distanza maggiore tra scuola e aziende.

Il processo di crescita formativa non si limita dunque alle sole competenze professionalmente specifiche ma comprende oggi anche quelle competenze di natura attitudinale e personale, definite competenze "trasversali", che aiutano gli studenti a inserirsi nel mercato del lavoro.

Tale riflessione trova conferma nei dati, basti pensare che, nel 57% dei casi, le imprese intervistate considerano le competenze trasversali al pari di quelle professionalmente specifiche mentre i soggetti che esprimono una netta preferenza per le sole competenze professionali sono circa il 32%.

Tab. 14 – Tra i seguenti tipi di competenza, a quale attribuisce maggiore valore nella ricerca di nuovi lavoratori?

Tipo competenza	Frequenza	Percentuale
alle competenze trasversali	12	11%
alle competenze professionalmente specifiche	34	32%
ad entrambe in eguale misura	61	57%
Totale	107	100%

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Da un lato, l'enfasi sulle competenze professionalmente specifiche deve fare riflettere sulla necessità di aggiornamento dei programmi didattici; dall'altro, le competenze trasversali, anche nei settori manifatturieri, sembrano sempre più rilevanti e sono soprattutto connesse con la capacità di lavorare in gruppo, alla propensione al *problem solving*, oltre all'attitudine alla flessibilità e all'adattamento. Si tratta di un dato che trova conferma, seppur con qualche piccola differenza, nelle indagini Excelsior-Unioncamere (2013) effettuate a livello nazionale. In particolare,

le imprese del SLL attribuiscono un maggiore valore – rispetto al campione Excelsior – alla capacità di risolvere i problemi e alla capacità di lavorare in autonomia.

Tab. 15 – Sempre nel caso di una eventuale assunzione, quali competenze trasversali ricerca in possibili candidati.

Competenze	%
capacità di lavorare in gruppo	23%
capacità di risolvere i problemi	19%
flessibilità adattamento	17%
capacità di lavorare in autonomia	13%
abilità nel gestire rapporti con i clienti	12%
abilità creative e di ideazione	7%
capacità comunicativa scritta e orale	6%
capacità direttive e di coordinamento	2%

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Il richiamo alle competenze trasversali potrebbe spingere le scuole a ripensare i propri metodi di insegnamento, favorendo la diffusione di modalità cooperative o seminariali di apprendimento. Le scuole dovrebbero inoltre provare a sfruttare le opportunità connesse con i percorsi di alternanza scuola-lavoro per allargare il proprio bacino di imprese. È infatti interessante notare come, delle 107 rispondenti, solo 9 aziende richiedano un secondo lavoratore da inserire in azienda.

Tab. 16 – Oltre a quella indicata, avrebbe bisogno di altre figure professionali?

	Frequenza	Percentuale	Percentuale cumulata
Sì	9	8%	8%
No	46	43%	52%
Non so	52	49%	100%
Totale	107	100%	

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Con tutta probabilità si tratta di un fenomeno influenzato dalla cri-

si economica e dalle difficoltà nel mercato del lavoro. Nonostante ciò, i dati della survey mostrano due elementi a nostro parere significativi. Anzitutto il 43% non richiede nessun'altra figura da inserire. In secondo luogo, 52 aziende non sembrano in grado di compiere un bilancio delle proprie esigenze professionali di breve periodo. Tuttavia, mentre nel primo caso i bacini occupazionali sembrano essere saturi, per le imprese che non sono in grado di quantificare le loro esigenze, paiono sussistere margini di manovra maggiori.

2.3.4 La valutazione delle esperienze concluse

La quarta parte del questionario indaga il livello di soddisfazione delle imprese nella prospettiva di individuare le criticità sulle quali intervenire prima di implementare processi di alternanza.

Anzitutto, emerge la necessità di aggiornare le competenze impartite dalle scuole. Si tratta in questo caso di un dato relativamente scontato, abbiamo infatti osservato come gli studenti presentino talvolta carenze formative, soprattutto di natura tecnica.

Le risposte alle domande aperte hanno inoltre messo in evidenza la notevole eterogeneità delle richieste. Lungo questa prospettiva, anche al fine di avvicinare le imprese alle classi, quasi il 96% dei rispondenti si dice infatti abbastanza o molto d'accordo nel coinvolgere le imprese nelle attività formative mentre tale percentuale "scende" al 90% rispetto all'ipotesi di intensificare le comunicazioni tra i due soggetti, potrebbe essere utile chiamare in causa, nel ruolo di mediatori e facilitatori, le associazioni di categoria e gli enti formativi del territorio. Ciò consentirebbe inoltre di allargare la platea di imprese coinvolte.

Si tratta comunque di una questione delicata. Da un lato, infatti, abbiamo prima richiamato la natura *face to face* dei contatti tra docenti e imprese, dall'altro, soltanto il 39% dei rispondenti si dice molto o abbastanza d'accordo con l'ipotesi di coinvolgere un soggetto terzo (pubblico o privato). Per migliorare le relazioni la soluzione non sembra quindi essere la costituzione o l'inserimento di un soggetto terzo, quanto piuttosto un migliore coinvolgimento delle aziende nei percorsi formativi (sia per migliorare

le competenze tecniche che quelle trasversali) e una maggiore comunicazione tra i differenti soggetti.

Anche il consenso tributato all'ipotesi di potenziare l'intraprendenza dei giovani potrebbe essere associato alle considerazioni fatte in precedenza rispetto alla necessità di promuovere competenze trasversali – quali la capacità di lavorare in gruppo e la flessibilità – con l'obiettivo di favorire l'autonomia, anche in campo lavorativo.

Tab. 17 – Ripensando alle esperienze di tirocini/stage già conclusesi, quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?

	Per niente, poco	Abbastanza, molto
le scuole selezionano in maniera appropriata gli studenti da assegnare alle imprese	36%	64%
le competenze impartite dalla scuola dovrebbero essere aggiornate	14%	86%
la scuola dovrebbe disciplinare maggiormente i propri alunni	48%	52%
la scuola dovrebbe potenziare l'intraprendenza dei giovani	10%	90%
le imprese dovrebbero essere maggiormente coinvolte nelle attività formative Ripensando alle esperienze di tirocini/stage già conclusesi, quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	10%	90%
la comunicazione tra scuole e imprese dovrebbe essere intensificata	18%	82%
le valutazioni espresse dalle imprese sulle criticità dei percorsi rimangono spesso inascoltate	43%	57%
la presenza di un soggetto terzo (pubblico o privato) migliorerebbe il rapporto tra scuola/impresa	64%	36%

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Soddisfacente sembra invece la capacità di selezione degli studenti da parte delle scuole. Probabilmente tale risultato può essere collegato con la dimensione "personale" delle relazioni. Ciò trova inoltre conferma nel giudizio sostanzialmente positivo rispetto alla "capacità di ascolto" delle scuole. Anche in questo caso, però, mentre la natura poco formalizzata delle relazioni sembra garantire la flessibilità necessaria per collocare al meglio gli studenti e ricevere i *feedback* delle imprese, nel lungo periodo e davanti alla gestione di piattaforme più complesse si rende inevitabile una maggiore formalizzazione – anche dal punto di vista informativo – delle relazioni scuola-impresa. Proprio perché, come approfondiremo meglio nell'ultimo paragrafo, la costruzione di percorsi di alternanza scuola-lavoro richiede una maggiore strutturazione delle relazioni scuola/impresa e un continuo aggiornamento delle informazioni, quella evidenziata è sicuramente una carenza sulla quale intervenire. Il passaggio successivo è stato infine l'analisi delle risposte all'interno di due gruppi: le imprese che in precedenza hanno trasformato il tirocinante in dipendente e le imprese che, coinvolgendo oltre 5 studenti, abbiamo definito "grandi attrattori". Per quel che concerne il primo gruppo, possiamo notare come le imprese che nel passato hanno assunto almeno un tirocinante ritengono necessario migliorare l'intraprendenza dei giovani (lo scarto tra gruppi è di circa 7 punti percentuali), coinvolgere in misura maggiore le aziende nei percorsi di formazione (+4%), aggiornare le competenze (+3%) e migliorare la comunicazione con le scuole (+2%). Viceversa, un giudizio più positivo viene dato rispetto all'ascolto delle criticità da parte delle scuole (la differenza tra gruppi in questo caso è negativa e pari al 5%). Quanto al secondo gruppo, le aziende che hanno coinvolto oltre 5 tirocinanti vorrebbero essere più coinvolte nei percorsi formativi (+8% rispetto al gruppo di imprese che ha ospitato fino a 5 studenti) e ritengono necessario migliorare l'intraprendenza degli studenti (+4%). Al contrario, la questione dell'aggiornamento delle competenze (-14%), della disciplina (-13%) e delle criticità inascoltate (-12%), sembrano essere più rilevanti per le aziende che hanno coinvolto fino a 5 studenti.

2.4. Il futuro dell'alternanza

L'ultima dimensione indagata ha riguardato la propensione delle imprese a intraprendere percorsi più strutturati, che prevedano un coinvolgimento dello stesso studente per almeno un triennio. In generale, nonostante le criticità messe in evidenza nelle pagine precedenti, le imprese si mostrano particolarmente favorevoli rispetto all'alternanza scuola-lavoro. Dalle risposte abbiamo potuto distinguere tre gruppi: imprese non interessate (15), imprese interessate (43) e imprese molto interessate (49). Successivamente abbiamo indagato, per ogni gruppo, tre differenti dimensioni: le carenze formative riscontrate, le precedenti esperienze di assunzione e il numero di studenti coinvolti nel periodo 2007-2013.

Soltanto 15 soggetti ritengono che tali percorsi non vadano incontro alle esigenze delle imprese. Si tratta, in questo caso, di motivazioni plausibili (legate principalmente all'impossibilità di seguire lo studente oppure al vincolo che si creerebbe con lo stesso e che impedirebbe di scegliere tra un insieme più ampio di candidati) che possono tuttavia essere superate agendo sulle leve messe in evidenza nella tabella precedente: migliorando ulteriormente la capacità delle scuole di selezionare gli studenti, istituzionalizzando le relazioni scuola-imprese, incrementando la comunicazione e il coinvolgimento in classe degli imprenditori e valorizzando le risorse offerte dalle associazioni di categoria.

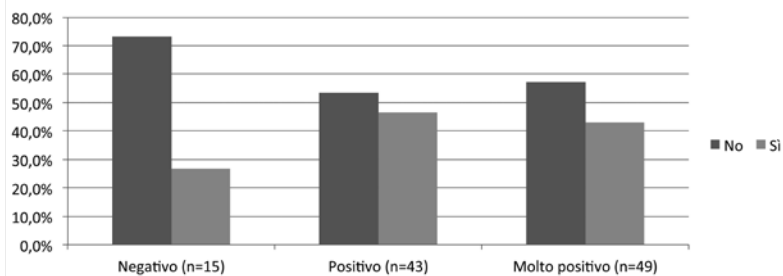
Tab. 18 – Qual è la sua opinione rispetto alla possibilità di iniziare un percorso di alternanza scuola/lavoro?

	Frequenza	Percentuale	Percentuale cumulata
Negativa	15	14%	14%
Positiva	43	40%	54%
Molto positiva	49	46%	100%
Totale	107	100%	

Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Quanto alla prima dimensione, le carenze formative non soltanto non sembrano rappresentare un vincolo per le imprese ma, paradossalmente, sono proprio le imprese meno interessate ai percorsi di alternanza ad aver ospitato i tirocinanti più "preparati". Questo paradosso mette però in luce una delle possibili spinte conservatrici: alcune imprese possono resistere all'implementazione dell'alternanza scuola-lavoro perché sono già soddisfatte dall'attuale sistema e non vedono per quale ragione sia necessario modificare un meccanismo che sostanzialmente funziona.

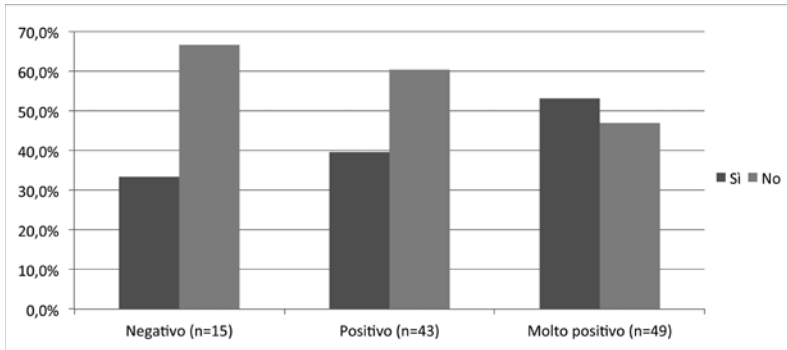
Fig. 1 – Presenza o meno di carenze formative e disponibilità a intraprendere percorsi di alternanza scuola-lavoro



Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

Ci siamo poi domandati se esisteva una relazione tra precedenti assunzioni e maggiore sensibilità verso i percorsi di alternanza. In questo caso il panorama che emerge sembra confermare una relazione positiva: quasi il 70% delle imprese che hanno espresso un giudizio negativo sull'opportunità di intraprendere percorsi di alternanza non ha mai assunto un giovane precedentemente coinvolto. Tale percentuale si riduce al 60% per le imprese interessate e scende sotto il 50% per le aziende molto interessate all'alternanza scuola-lavoro. In altre parole, sono proprio le imprese che nel passato hanno assunto un tirocinante a mostrare una maggiore sensibilità verso i percorsi di alternanza. Si configura pertanto un gruppo di imprese che beneficiando già in maniera consistente dal sistema di tirocinio spingono per il suo rafforzamento nella forma dell'alternanza.

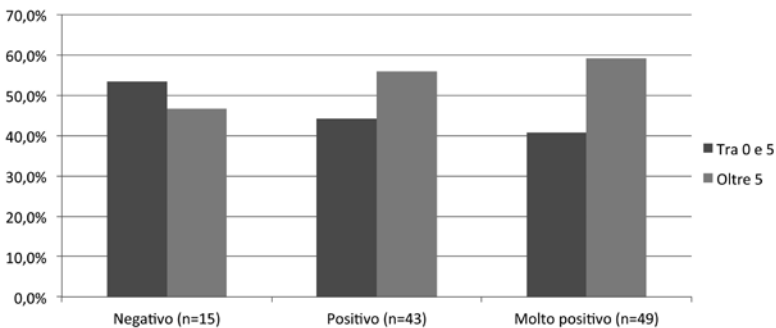
Fig. 2 – Precedenti assunzioni e disponibilità a intraprendere percorsi di alternanza scuola-lavoro.



Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

La relazione tra esperienza positiva e interesse per il sistema dell’alternanza scuola-lavoro è confermata dal rapporto tra giudizio positivo sull’alternanza e frequenza nelle relazioni con le scuole. I cosiddetti “grandi attrattori” sono più interessati delle altre imprese alla strutturazione delle relazioni scuola-lavoro (fig. 2).

Fig. 3 – Tirocinanti coinvolti e disponibilità a intraprendere percorsi di alternanza scuola-lavoro.



Fonte: nostre elaborazioni su dati survey.

In sintesi, si configurano tre atteggiamenti differenti che dipendono dalla frequenza delle relazioni con le scuole, dall’aver sperimentato degli inserimenti lavorativi di ex-tirocinanti e dalla percezione

della qualità della preparazione degli studenti. Un primo gruppo di imprese, sostanzialmente soddisfatto dagli studenti formati, non ritiene utile intraprendere percorsi di alternanza. Un secondo gruppo, invece, resiste perché, avendo già sfruttato poco il tirocinio (non ha infatti mai assunto nessuno dei tirocinanti), non vede perché dovrebbe rafforzare ulteriormente il sistema. A questi atteggiamenti "conservatori" di matrice opposta si contrappone quello di altri due gruppi di imprese che spingono invece per una maggiore strutturazione delle relazioni con le scuole: "i grandi attrattori", da un lato, e coloro che hanno assunto tirocinanti, dall'altro.

2.5. Il contributo delle scuole alle attività innovative: alternanza e ICT

All'interno del progetto, oltre alla survey on-line, sono stati realizzati due approfondimenti qualitativi – basati su focus group – che hanno coinvolto imprenditori del settore ICT e gli stessi docenti che hanno partecipato al progetto.

L'obiettivo era duplice: anzitutto, si voleva corroborare e dare maggiore corpo all'ipotesi della distanza tra scuola e impresa, al fine di migliorare, anche attraverso la sperimentazione di nuovi percorsi di alternanza, le competenze degli studenti. Il secondo obiettivo, invece, voleva interrogare i docenti sugli spazi di autonomia che i differenti istituti, anche attraverso un maggiore coinvolgimento di imprese, hanno per valorizzare le attitudini e le passioni degli studenti. Gli imprenditori, infatti, ritengono le scuole corresponsabili sia dello scarso livello della formazione dei diplomati sia della carenza di "competenze trasversali".

Per quanto concerne il mondo dell'*Information and Communication Technologies*, invece, è interessante notare come i docenti siano pienamente consapevoli dei cambiamenti intervenuti e di come le trasformazioni tecnologiche influenzino in maniera significativa le modalità di apprendimento.

Hanno una dimestichezza che noi non abbiamo. Hanno un'altra confidenza, un altro modo. Vanno d'istinto non leggono [insegnante scuola 2].

Anche con gli schemi più lunghi alla lavagna funziona così, ascoltano e poi fanno la foto. Loro sono tranquillamente abituati ad usare i computer, hanno un altro rapporto con la tecnologia [insegnante scuola 1].

C'è il superamento della lingua, è una lingua diversa [insegnante scuola 4].

Spesso il nostro metodo è obsoleto, non siamo più adatti, gli ultimi anni dovremmo fare qualcos'altro [insegnante scuola 3].

Alla stessa maniera, gli insegnanti sono consapevoli delle opportunità legate al coinvolgimento di soggetti esterni o all'introduzione di differenti modalità di insegnamento.

Facciamo la nostra parte in base a come ci poniamo: possiamo essere più vicini alla realtà o ai libri di testo. [...]. Io vedo che gli ingegneri che fanno la libertà professione e vengono ad insegnare a scuola con esempi pratici, cose attuali, suscitano un certo interesse. [...] Se non stimoli i ragazzi e gli fai capire anche la soddisfazione nel superare un problema, i ragazzi preferiscono abbandonare. Noi facciamo una bella differenza [insegnante scuola 1].

Se ce ne sono 4-5 in una classe di 30 sono tanti. Poi dipende tanto dai professori. I ragazzi rispondono agli stessi argomenti in maniera differente, come resa e attenzione [insegnante scuola 1].

Tale consapevolezza segnala come i tempi siano oggi maturi per una nuova integrazione tra scuola e impresa. Lo scarto che emerge tra le considerazioni degli imprenditori e il confronto con i docenti è infatti più contenuto di quanto si creda: spesso, infatti, le due realtà non conoscendosi sono esposte al rischio del pregiudizio.

Più in generale, possiamo individuare due questioni rilevanti. Da un lato, esiste la consapevolezza di come il settore ICT possa rappresentare un terreno di crescita anche per quelle scuole che, a causa del carattere prevalentemente manifatturiero delle produzioni locali, sono rimaste negli anni meno recenti ai margini della formazione. In questa prospettiva, lo sviluppo del settore dei contenuti può valorizzare le competenze di studenti con una

formazione umanistica, letteraria o alberghiera, come ad esempio avviene nel caso delle guide multimediali per i musei o dei *food blogger*.

Tante cose sono legate all'apparato moda, che era la nostra scuola prima. Adesso ci stiamo formando su grafica, moda, architettura e ambiente. Chi fa moda fa stage di 2-3 settimane e molti vengono assunti. In più noi abbiamo un contatto continuo con le aziende [...]. C'è una rete (di imprese) che deve essere consolidata e ampliata, perché (le specializzazioni in) grafica e ambiente (sono recenti), settori nuovi non ancora consolidati [insegnante scuola 4].

Dall'altro, viene evidenziato il ruolo delle imprese nel valorizzare le competenze e le passioni degli studenti:

C'è un diverso grado di coinvolgimento tra realtà lavorative e insegnamento e i ragazzi vengono influenzati in maniera positiva [insegnante scuola 1].

Favorire la partecipazione degli imprenditori alle lezioni può inoltre avvicinare gli insegnamenti ai nuovi linguaggi e contenuti, oltreché stimolare gli studenti e quindi, in maniera indiretta, agire sull'imprenditorialità. A questo proposito i docenti mettono in evidenza come la vicinanza del mondo delle imprese, anche durante i periodi di stage, risulti rilevante.

I ragazzi rispondono in maniera migliore che in classe. Ragazzi annoiati che fanno il minimo indispensabile in azienda fanno bene, la scuola di ora è un po' lontana dalle esigenze dei ragazzi di oggi che sono bloccati in aula mentre in azienda si muovono, cambiano [insegnante scuola 2].

Probabilmente sentono l'importanza del periodo, perché è breve, l'importanza dell'esperienza, la novità con persone che non conoscono. La vivono come una nuova esperienza [insegnante scuola 1].

Tale consapevolezza si scontra però con due limiti. Il primo, di

natura organizzativa, riguarda le scuole; il secondo, di natura relazionale, si riferisce al rapporto con le imprese.

Le scuole devono adattarsi: io vedo che a scuola ci mancano sempre, per essere flessibili e innovativi, i soldi [insegnante scuola 6]. C'è da parte dei docenti una mentalità chiusa [insegnante scuola 5].

La scuola non è pronta. C'è un blocco di persone con una predisposizione a non cambiare. [...] è mancata la continuità ed i nostri insegnanti non hanno neanche cercato...si sono adeguati [insegnante scuola 3].

Spesso queste cose che sono a costo zero vengono messe sulle spalle di chi ha voglia. Voglio essere un po' cattivo, chi ha le spalle coperte e sta tranquillo dice io ho il mio libro non mi rompete le scatole e le spese le fanno i ragazzi [insegnante scuola 1].

Un po' questo ma dall'altra parte, anche le aziende ci hanno un po' abbandonato, sì noi li mandiamo a fare gli stage, ma ripeto, finisce lì [insegnante scuola 1].

Tuttavia, nonostante i docenti siano ben consapevoli delle insufficienze delle strutture scolastiche, il ridimensionamento della distanza dagli imprenditori e la creazione di un raccordo sistemico tra mondo del lavoro e scuola, che eviti una concorrenza tra gli istituti per stringere accordi con le imprese, pare essere oramai un'esigenza inderogabile.

Mi sembra che questo concetto dell'alternanza scuola lavoro non è stato capito bene, anche dagli insegnanti. E quindi questi interventi di preparazione vengono visti come una cosa remota. E questo è anche colpa della scuola che deve innovare da questo punto di vista. Non ce l'abbiamo ancora fatta [insegnante scuola 6].

Analogamente a quanto osservato in precedenza, poiché l'obiettivo è quello di un creare un ambiente più favorevole al dialogo tra scuola e impresa, si palesa quindi la necessità di una differente governance del processo. A questo proposito può essere utile distinguere due dimensioni.

La prima dimensione riguarda la governance interna, ovvero

l'insieme dei soggetti che, a livello micro, vengono coinvolti nei percorsi di alternanza. Parliamo quindi di studenti, docenti, imprenditori, tutor aziendali e scolastici, personale amministrativo. Per favorire una standardizzazione dei percorsi senza però ridimensionare in maniera eccessiva la flessibilità derivante dall'informalità dei rapporti, potrebbe essere utile pensare alla creazione di un'equipe interna di progettazione che, pur prevedendo una organizzazione comune e richiedendo l'inserimento di esperti, lascerebbe ampio margine di discrezionalità a scuole e imprese. La seconda dimensione, quella della governance esterna, ha invece un livello prevalentemente macro e chiama in causa soggetti collettivi pubblici e privati – governi locali, associazioni di categoria, centri per l'impiego e sindacati. Si tratta di una questione rilevante perché una nuova strategia finalizzata alla promozione di nuovi percorsi di alternanza, al monitoraggio e alla valutazione degli esiti formativi, alla diffusione di buone pratiche non può basarsi su decisioni individuali ma deve essere sostenuta da un approccio sistemico che coinvolga le istituzioni nel loro complesso. In altre parole, oltre a un maggiore dialogo tra mondo della formazione e imprese, ciò che sembra mancare è un ruolo più attivo delle organizzazioni collettive pubbliche e private, sia per connettere mondi diversi sia per allargare il bacino di imprese coinvolte.

In conclusione, dal confronto emerge la disponibilità delle scuole a intraprendere nuove relazioni con le imprese. Così, sebbene permangano limiti organizzativi e resistenze prevenienti da alcune figure interne, la necessità di instaurare un nuovo rapporto con le aziende pare essere una questione inderogabile. Tale prospettiva, anche al fine di migliorare la qualità del mercato del lavoro locale, sembra incontrare anche il favore degli imprenditori.

2.6. Implicazioni di policy

In conclusione, la ricerca ha messo in evidenza alcuni punti che permettono di avanzare alcune implicazioni di policy:

- La selezione del campione di imprese ha da subito messo in

evidenza alcuni limiti. Anzitutto, non tutte le scuole sono in possesso di un database organizzato, spesso infatti i contatti con le imprese hanno una natura personale legata alle figure dei singoli docenti. In secondo luogo, molti dei contatti forniti sono risultati sbagliati, sia per quanto concerneva gli indirizzi e-mail, sia, quando presenti, nei confronti delle figure chiamate a seguire i tirocinanti. Infine, alcune aziende hanno dichiarato di avere interrotto da tempo i rapporti con le scuole e ciò trova conferma nei dati sul coinvolgimento degli studenti nel 2013. In conclusione, i contatti forniti dalle scuole hanno mostrato evidenti limiti e ciò ha influenzato il tasso di risposta delle imprese. Emerge quindi la necessità di una migliore strutturazione e sistematizzazione dei rapporti tra i diversi soggetti.

- A questo proposito, abbiamo messo in luce la natura informale delle relazioni scuola-impresa. Sebbene questa informalità aiuti a mantenere legate le imprese ad alcuni docenti, oltre che ad adattare con maggiore facilità le esigenze reciproche, sono stati richiamati i rischi di un sistema di relazioni basato su pochi *gatekeeper*. In altre parole, affidarsi alla volontà dei singoli soggetti – che non necessariamente si configurano come i più adeguati –, oltre a creare rendite di posizione, ridimensiona la fruizione delle informazioni da parte di altri docenti. In questo ambito le scuole giocano quindi un ruolo fondamentale: si tratta di rendere esplicite e formalizzate quelle relazioni che oggi hanno un carattere spontaneo e personale. Inoltre, anche al fine di monitorare e valutare gli studenti, si rende necessaria la creazione di strumenti informatici ad hoc che aiutino i docenti durante il triennio e che non rappresentino un aggravio per le imprese. La creazione di strumenti specifici, per seguire e valutare i percorsi di alternanza, potrebbe infine migliorare la capacità degli studenti e delle loro famiglie di selezionare gli istituti più dinamici dal punto di vista delle relazioni con le imprese, valorizzando così le esperienze virtuose.
- La presenza di un bacino di imprese oramai saturo dal punto di vista occupazionale chiama in causa il ruolo delle associazioni di categoria. In un contesto dove i rapporti sono preva-

lentamente faccia a faccia è infatti molto difficile per gli istituti riuscire ad allargare i contatti. In questa prospettiva, e data la complessiva soddisfazione delle imprese nei confronti dei tirocini, l'intermediazione delle associazioni potrebbe giocare un ruolo cruciale sia per inaugurare percorsi di sperimentazione sia per ampliare il bacino di imprese nell'ambito dei servizi, contribuendo così ad allargare le opportunità per i licei. Inoltre, il coinvolgimento delle associazioni di categoria potrebbe consentire la sperimentazione di percorsi che, all'interno della stessa azienda, vedano il coinvolgimento di scuole differenti. A questo proposito, i settori dell'Ict e del turismo rappresentano un terreno particolarmente fertile. Tutto ciò potrebbe, infine, godere di specifici incentivi, contribuendo così a creare un clima favorevole ai percorsi di alternanza.

- L'enfasi sulle competenze trasversali, e in particolare la capacità di lavorare in gruppo e di risolvere i problemi, richiede un ripensamento dei metodi di insegnamento e, in particolare, un maggiore coinvolgimento delle imprese nei percorsi formativi. Ciò contribuirebbe oltretutto a stimolare la creatività e l'imprenditorialità degli studenti. Inoltre, poiché sia la survey che i focus group con le imprese hanno messo in evidenza la difficoltà degli istituti a stare "sulla frontiera tecnologica", la possibilità di portare le imprese in classe e le scuole in azienda (anche attraverso la creazione di open days) consentirebbe di creare un rapporto dialettico tra i soggetti, indispensabile per migliorare la formazione – e quindi l'occupabilità degli studenti – in mercati in sempre più rapida trasformazione.
- L'ultimo suggerimento chiama in causa la presenza di un soggetto terzo, capace di coordinare i differenti attori e monitorare le performance. A questo proposito il giudizio delle imprese è chiaro: la presenza di un terzo attore – pubblico o privato – non viene considerata necessaria. Ciò può essere ricondotto a due principali fattori: anzitutto, il rischio di un aumento della burocrazia, con l'emergere di costi aggiuntivi per le imprese e di complicazioni operative per le scuole; in secondo luogo, la natura prevalentemente *face to face* dei rapporti garantisce una certa flessibilità nella relazioni. Si tratta di argomentazioni

plausibili che tuttavia non riescono ad andare al cuore della questione: il miglioramento della selezione degli studenti e della comunicazione tra scuola e impresa, che non può limitarsi all'analisi delle opinioni e dei fabbisogni formativi presentata dai rapporti Excelsior, richiede nuovi meccanismi di governance. A questo proposito, potrebbe essere utile prevedere meccanismi di governance distinti tra dimensione esterna – che coinvolga il governo locale e le rappresentanze degli interessi – e interna, con la previsione di un'equipe di progettazione. Più in generale, sarebbe opportuno:

- a. formalizzare le relazioni all'interno di una piattaforma informatica che consenta a tutti i docenti di monitorare il percorso degli studenti;
- b. predisporre incontri periodici tra i referenti dei singoli istituti e gli stakeholders – associazioni di categoria, sindacati, camere di commercio – per avvicinare, soprattutto per quando concerne i percorsi formativi, scuole e imprese.
- c. avviare sperimentazioni sia dal punto di vista delle imprese, portando gli imprenditori in classe, sia da quello dell'alternanza, selezionando casi specifici che possano essere considerati buone pratiche.

Capitolo 3

Le proposte progettuali delle scuole

a cura di Monica Mammoli

A seguito dell'indagine di sfondo presentata nel capitolo 2, il progetto SM.I.LE ha previsto un lavoro con i docenti, referenti delle scuole per l'alternanza, con l'intento di individuare idee progettuali sperimentali che si concretizzano attraverso alcune proposte rispondenti alle esigenze del territorio. Un'esperienza che mette in comunicazione il mondo del lavoro con la scuola, che rappresenta un momento di incontro importante per la crescita dello studente come verifica ed implemento delle acquisizioni possedute. Le idee progettuali nascono dalle riflessioni svolte durante tutto il percorso formativo, attraverso un confronto diretto con i rappresentanti del mondo del lavoro e attraverso l'indagine "Imprese e Tirocini: caratteristiche, esigenze e prospettive delle aziende pratiche", riportata nel presente volume, che ha aperto una riflessione più accurata sui fabbisogni delle aziende, sulle criticità emerse, evidenziando un fabbisogno di competenze sul territorio. Sia dalle survey che dai focus group con le imprese, condotti all'interno dell'indagine, è emersa una difficoltà della scuola a stare "sulla frontiera tecnologica". Diventa pertanto fondamentale portare le imprese in classe e le scuole in azienda per creare un dialogo fra i diversi soggetti, per migliorare la formazione e quindi l'occupabilità degli allievi in mercati in sempre più rapida trasformazione. Intraprendere oggi, da parte delle scuole, nuove relazioni con le imprese è diventata una questione inderogabile che sembra incontrare anche il favore degli imprenditori al fine di migliorare la qualità del lavoro locale.

In coerenza con le ultime indicazioni emerse nel documento "La buona scuola" (Riforma scuola 2014; il testo delle linee guida Renzi-Giannini) si ritiene l'alternanza un'attività fondamentale del percorso di istruzione di ogni indirizzo di studi. Sempre lo stesso testo evidenzia che il 40% della disoccupazione in Italia non di-

pende dal ciclo economico (dati Mckinsey 2014), ma una parte di questa percentuale dipende dal disallineamento tra le domande di competenza che il mondo esterno chiede alla scuola di sviluppare, e ciò che la nostra scuola effettivamente offre. Per affrontare questo problema, cita sempre lo stesso documento, serve rafforzare l'apprendimento basato su esperienze concrete di lavoro.

L'adozione del modello di alternanza potrebbe favorire il matching tra domanda e offerta di lavoro ed il riallineamento delle competenze, dando allo studente la possibilità di stare in un contesto nel quale possa implementare quanto sa, sa fare, sa essere e sa collaborare con gli altri per una progettazione formativa diretta allo sviluppo di competenze.

Nella presentazione delle idee progettuali abbiamo voluto sottolineare l'importanza di tutti gli insegnanti, nelle diverse discipline, per lo sviluppo delle competenze. È fondamentale un maggior coinvolgimento del consiglio di classe per lavorare su una programmazione e progettazione congiunta.

Nelle pagine che seguono potete vedere delle idee progettuali di Istituti Professionali, Tecnici e Licei orientati a colmare, almeno in parte, il gap fra competenze richieste dal mondo del lavoro e competenze acquisite nell'ambito scolastico.

Progetto alternanza scuola lavoro
LICEO ARTISTICO LIVI-BRUNELLESCHI
di MILA MONTAGNI



Indirizzo: Moda

Finalità del progetto

Avviare un percorso in collaborazione col Museo del Tessuto, per approfondire lo studio della Moda intesa come testimonianza di Storia e di vissuto.

Ciò può esser reso possibile grazie proprio all'esame dei capi antichi ivi conservati, analizzati nella loro struttura e nei loro materiali di realizzazione, per esser poi "contestualizzati" negli anni. In un secondo tempo i figurini e le tavole di lavoro dei capi realizzati potranno essere fonte d'ispirazione e lavoro per gli alunni degli anni successivi, oltre che un patrimonio condiviso col Museo.

Discipline coinvolte

Progettazione

Saper riprodurre in un book – articolato in diverse tavole grafiche – i capi su cui ha lavorato (colori, tessuti e materiali vari utilizzati e riconosciuti).

Laboratorio

Saper riprodurre su un modello in scala i capi su cui ha lavorato, seguendo le tavole grafiche preparate per la disciplina di Progettazione.

Storia

Saper contestualizzare i capi su cui ha lavorato, inserendoli in un ambito ampio e organizzato di conoscenze storico-geografiche.

Inglese e Italiano

Saper elaborare una Scheda descrittiva bilingue relativa alle caratteristiche dei capi su cui ha lavorato.

Storia dell'Arte

Saper preparare una Scheda nella quale vengano riportati eventuali opere d'arte nelle quali siano riconoscibili capi simili e coevi a quelli su cui ha lavorato.

Religione e Filosofia

Saper elaborare una Scheda descrittiva dedicata alla simbologia e ai colori utilizzati eventualmente presenti nei capi su cui ha lavorato.

Progetto alternanza scuola lavoro

I.T.S. T. BUZZI

di ALESSANDRO GUASTINI E ALESSANDRO ZANCO



Indirizzo: Meccanico

Finalità del progetto

Visita alle aziende del territorio che operano nel settore meccanico (settore meccanotessile, energia, farmaceutico, studi tecnici) per le classi terze che poi proseguiranno come periodi di alternanza scuola lavoro e stage per le classi IV e V.

Tali visite sono finalizzate ad acquisire le competenze base relative alle attività svolte dalle varie funzioni aziendali presenti nella ditta.

Discipline coinvolte

Disegno e Progettazione: applicazione delle conoscenze e competenze acquisite nella progettazione e nell'esecuzione di disegni complessivi e relativi particolari, anche attraverso l'utilizzo di documentazione tecnica di componenti presi dal commercio. I disegni verranno eseguiti utilizzando appositi programmi di disegno 2d e 3d.

Meccanica e Macchine: applicazione delle conoscenze e competenze acquisite per eseguire analisi statiche, cinematiche e calcoli di dimensionamento e di verifica di componenti meccanici.

Sistemi e automazione: applicazione delle conoscenze e competenze acquisite per eseguire l'analisi e la progettazione di impianti pneumatici, elettropneumatici. Studio di azionamenti elettrici, pneumatici e oleodinamici.

Tecnologia Meccanica: applicazione delle conoscenze e competenze acquisite per la scelta dei materiali da utilizzarsi nella costruzione dei manufatti, dei cicli di lavoro per la realizzazione degli stessi e dei controlli di qualità (dimensionali, CND, ecc...) necessari per stabilire la loro conformità alle specifiche richieste.

Laboratorio: realizzazione di semplici progetti partendo dalla progettazione e lettura dei disegni esecutivi utilizzando i macchinari, gli utensili e le attrezzature idonei allo scopo. Cenni di prototipazione rapida con l'utilizzo della stampante 3d.

Matematica e complementi: utilizzo di strumenti matematici quali derivate, integrali ed equazioni differenziali per l'analisi di problematiche correlate ai processi produttivi.

Italiano: realizzazione di presentazione mediante l'ausilio di Power Point e redazione di relazioni tecniche.

Storia: analisi dell'evoluzione del tessuto aziendale in funzione dei cambiamenti delle esigenze di mercato nel corso degli anni.

Inglese: lettura di documentazione tecnica e traduzione degli elaborati realizzati.

Progetto alternanza scuola lavoro

I.T.S. T. BUZZI

di ALESSANDRO GUASTINI E ALESSANDRO ZANCO



Indirizzo: Meccanico - Energia

Finalità del progetto

Visita presso aziende del territorio Pratese (se possibile) che operano nel settore termoidraulico (costruttori di caldaie, termocamini, pompe, valvole, strumenti di misura, filiere di produzione delle tubature) ed aziende che operano nel settore delle fonti energetiche rinnovabili (solare termico, fotovoltaico, eolico, geotermico, biomasse) per le classi terze che poi proseguiranno come periodi di alternanza scuola lavoro e stage per le classi IV e V.

La finalità di tali visite è quella di visionare la filiera produttiva partendo dal progetto fino al collaudo finale.

Discipline coinvolte

Disegno, Progettazione e Impianti: applicazione delle conoscenze e competenze acquisite sui differenti componenti tramite consultazione di dati tecnici riportati nei depliant, al fine di eseguire disegni di impianti, nel rispetto delle normative di settore.

Meccanica e Macchine: ripercorrere alcune fasi di verifica dei componenti trattati partendo dal tipo di materiale utilizzato, facendo riferimento alla normativa.

Sistemi e automazione: applicazione delle conoscenze e competenze acquisite per eseguire analisi e progettazione di impianti pneumatici, elettropneumatici dei cicli produttivi.

Tecnologia Meccanica: analisi dei costi e ricavi delle produzioni aziendali, approcciare a semplici cicli semi industriali di produzione per valutarne l'impatto economico sul prodotto finito.

Laboratorio: realizzazione di semplici progetti partendo dal calcolo per il dimensionamento di impianti, realizzazione dei disegni costruttivi 2d e 3d ed infine all'assemblaggio dei vari componenti utilizzando le adeguate attrezzature. Utilizzare la strumentazione per la verifica finale di tenuta.

Matematica e complementi: utilizzo di strumenti matematici, quali derivate integrali ed equazioni differenziali, per l'analisi di pro-

blematiche annesse ai processi produttivi.

Italiano: realizzazione di presentazioni mediante l'ausilio di Power Point e redazione di relazioni tecniche.

Storia: analisi dell'evoluzione della tecnologia, per rispondere alle domande di benessere messe in relazione con le esigenze sempre più stringenti di risparmi energetico e di emissioni in ambiente.

Inglese: lettura di documentazione tecnica e traduzione degli elaborati realizzati.

Progetto alternanza scuola lavoro
ISTITUTO PROFESSIONALE
FRANCESCO DATINI
di MARCO MANZUOLI E ROMEO D'ORONZIO



Indirizzo: alberghiero

Finalità del progetto

Istituzionalizzare una rete ("Scuola/bottega") con alcune Aziende del settore alberghiero e della ristorazione per contribuire ad arricchire il bagaglio tecnico-professionale degli studenti; dalla teoria alla pratica, superando la tradizionale idea di stage e finalizzando all'operatività le conoscenze teoriche, acquisite nella logica di uno scambio fra scuola ed azienda.

Collegare l'attività operativa con una logica più ampia di promozione attraverso manifestazioni ed eventi del territorio, valorizzando in questo contesto le conoscenze e le capacità degli studenti.

Conoscenza di un'azienda strutturata, leader nel settore enogastronomico e del commercio orientata ai giovani, al fine di strutturare un progetto *Valorizzazione e applicazione di tecniche innovative per la realizzazione di prodotti legati alla storia del nostro territorio.*

Il progetto si struttura attraverso:

- Ricerca e valorizzazione dei prodotti tipici legati alla tradizione del territorio pratese.
- Realizzazione di piatti con i suddetti prodotti nei laboratori dell'azienda.
- Acquisizione di competenze specifiche tecniche innovative del settore.

Discipline coinvolte

Economia aziendale (e discipline affini a seconda dell'Indirizzo):

- Progettazione in IFS attraverso la redazione di un Business Plan.
- Capacità di orientamento all'interno della struttura aziendale, semplice e/o complessa.
- Capacità di orientamenti all'interno degli aspetti giuridici, fiscali e sanitari dell'azienda ristorativa e ricettiva.

Tecnica di laboratorio di cucina:

- Saper progettare e redigere una carta e un menu, realizzare piatti e ricette.

- Conoscere i diversi prodotti alimentari suddivisi in base alle caratteristiche merceologiche.
- Conoscere le tecniche di conservazione trasformazione e distribuzione degli alimenti.

Laboratorio cucina:

- Saper realizzare ricette e piatti, conoscendo gli ingredienti e le grammature per porzione.

Area linguistica:

- Saper elaborare una Scheda descrittiva bilingue relativa alle caratteristiche dei prodotti enogastronomici su cui ha lavorato.
- Produzione di materiale illustrativo e documentario in relazione allo scopo comunicativo e promozionale individuato.
- Utilizzare Tecniche di comunicazione orale e scritta e di promozione all'interno e all'esterno dell'azienda ristorativa e ricettiva in contesti operativi e lavorativi.
- Area Storico-sociale
- Saper contestualizzare gli stili dell'enogastronomia italiana nei vari periodi storici, valorizzandone gli aspetti più significativi legati anche al territorio.

Alimentazione:

- Saper riconoscere gli alimenti dal punto di vista organolettico.
- Conoscere le malattie che si possono trasmettere con gli alimenti non sani.
- Conoscere la normativa igienico-sanitaria HACCP.

Progetto alternanza scuola lavoro
ISTITUTO PROFESSIONALE GUGLIELMO MARCONI
di LORENZA NOCENTINI



Irririzzo: Manutenzione tecnica e manutenzione tecnica ai mezzi di trasporto

Finalità del progetto

La presente proposta progettuale prevede un percorso didattico chiamato *Disegnatore CAD* col quale gli alunni coinvolti saranno in grado di creare schizzi 2D completi di vincoli geometrici e dimensionali, generare modelli parametrici applicando lavorazioni 3D, creare assemblaggi con l'ausilio di vincoli 3D e dell'adattività, generare disegni 2D sulla base della parte o dell'assieme 3D e creare inoltre semplici filmati avi per assemblaggi o movimentazione degli assiemi. Il corso è supportato da esercitazioni pratiche che permettono agli alunni di applicare immediatamente le conoscenze apprese e acquisire sin dall'inizio dimestichezza con il programma.

Discipline coinvolte

Discipline tecniche

Tutte le discipline tecniche in quanto la specializzazione dell'istituto – manutenzione ed assistenza tecnica – prevede inevitabilmente la lettura o la realizzazione di disegni meccanici più o meno complessi di impianti, apparati ed attrezzature prima di intervenire con un piano di intervento manutentivo mirato.

Italiano

Spesso a corredo di ogni progetto o schizzo realizzato, vengono fatti opportuni manuali d'uso e manutenzione atti a definire bene la funzionalità o più propriamente la destinazione d'uso dell'oggetto rappresentato, opera che potrebbe essere fatta durante le ore di italiano.

Matematica

L'uso del programma, per una corretta rappresentazione grafica, necessita di parametrizzare alcune variabili o modellare i profili partendo da equazioni più o meno lineari, o ancora definire delle coordinate polari cartesiane etc, tutte tematiche che potrebbero essere affrontate durante il corso di matematica.

Inglese

Tradurre l'eventuale manuale d'uso e di manutenzione elaborato

Tecnologia e Tecnica di Rappresentazione Grafica

Gli studenti prima di iniziare ad operare con il software devono conoscere le nozioni elementari del disegno tecnico; il corso TEG ben si presta affinché ciò avvenga

Progetto alternanza scuola lavoro
ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE
A. GRAMSCI-J.M.KEYNES di CRISTINA BETTARINI



Indirizzo: Turistico

Finalità del progetto

Avviare percorsi di accoglienza ed accompagnamento in collaborazione con aziende AGRITURISTICHE, TERMALI, ALBERGHIERE che rappresentino il territorio, le nostre tradizioni e le peculiarità del "made in Italy". Con lo scopo di sviluppare e rafforzare, non solo le competenze direttamente collegate con le discipline curriculari coinvolte, ma anche quelle trasversali come la collaborazione, il lavoro in team, un adeguato comportamento in diversi ambienti e la gestione di situazioni di conflitto.

In un secondo tempo, gli alunni coinvolti potranno essere validi tutor per i nuovi, trasferendo le esperienze positive del percorso effettuato.

Discipline coinvolte

Geografia turistica, Storia, Arte e Territorio

Ampliare la propria conoscenza del nostro territorio, la sua storia, le sue tradizioni, documentandosi e informandosi, vivendo una realtà lavorativa strettamente a contatto con le bellezze naturalistiche e artistiche dei luoghi. Saperle condividere ed esporle in modo appropriato.

Italiano

Saper comunicare con terminologia adeguata, condividendo le conoscenze storico-geografiche, promuovendo servizi e prodotti turistici.

Lingue straniere

Saper comunicare in lingua straniera, lavorando a contatto con utenze di lingua inglese, francese e tedesca.

Matematica ed Informatica

Utilizzare strumenti informatici della comunicazione e dell'informazione, software specifici per l'amministrazione.

Diritto e Legislazione turistica, Discipline turistiche aziendali

Osservare e approfondire aspetti amministrativi, organizzativi e gestionali.

Saper costruire un piano di lavoro.

Progetto alternanza scuola lavoro
ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE
A. GRAMSCI-J.M.KEYNES di CRISTINA BETTARINI



Indirizzo: edile

Finalità del progetto

Avviare percorsi di osservazione e collaborazione con studi professionali di Geometri, Ingegneri, Architetti, enti pubblici quali; uffici tecnici comunali e provinciali, agenzie immobiliari, aziende e professionisti che si occupano di nuove tecnologie e nuovi materiali di costruzioni.

Discipline coinvolte

Italiano

Saper comunicare e redigere correttamente relazioni tecniche.

Lingua straniera

Saper comunicare in lingua straniera, lavorando in studi professionali che collaborano con l'estero

Matematica

Saper applicare le conoscenze teoriche acquisite nell'ambito delle discipline tecniche

Costruzioni, progettazione e impianti

Applicazione delle conoscenze e competenze grafiche e progettuali specifiche delle materie, come saper leggere piante e rilievi di varia natura, collaborare all'organizzazione di un cantiere e alla gestione degli impianti.

Saper individuare, nell'ambito dell'edilizia ecocompatibile, le soluzioni più opportune per il risparmio energetico, nel rispetto delle normative sulla tutela dell'ambiente, e redigere la valutazione di impatto ambientale.

Topografia

Saper fare un rilievo topografico con l'uso di strumentazioni adeguate.

Estimo

Riconoscere e utilizzare metodi di stima di terreni e fabbricati, saper operare nell'amministrazione di immobili e nelle operazioni catastali.

Sicurezza

Programmare ed organizzare opportune misure in materia di salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Saper redigere un piano di evacuazione.

Progetto alternanza scuola lavoro LICEO NICCOLÒ COPERNICO di FULVIA FRATONI



Indirizzo: scientifico

Finalità del progetto

Avviare un percorso in collaborazione con studi di professionisti (ingegneri, architetti, medici) per visualizzare ed apprendere l'aspetto esecutivo delle diverse professioni. Comprendere se lo svolgimento di tali attività corrisponde alle proprie aspettative per fare una scelta più consapevole del piano di studio.

Discipline coinvolte

Competenze in uscita

Lingua Italiana: saper redigere un rapporto, un documento, una relazione; saper redigere un progetto, un'analisi ed una diagnosi.

Disegno tecnico: lo studente avrà la possibilità di esprimere il suo livello di consapevolezza e maturità culturale e personale nella ricerca progettuale. Si svilupperà quindi la lettura grafica del disegno architettonico e la progettazione di spazi:

1. saper sviluppare un piccolo progetto di un giardino pubblico in città;
2. saper sviluppare un progetto di una ristrutturazione di un edificio storico in centro città.

Scienze: saper sviluppare competenze in ambito di conoscenze dei contenuti relativi al meccanismo di duplicazione del DNA. Codice genetico, saper spiegare l'origine della variabilità genetica, conoscere le leggi che regolano le trasformazioni della materia, sapere la struttura e la proprietà delle sostanze sulla base dei legami chimici.

Matematica e Informatica: analizzare dati e interpretarli sviluppando deduzioni e ragionamenti sugli stessi, anche con l'ausilio di rappresentazioni grafiche, usando consapevolmente gli strumenti di calcolo e le potenzialità offerte da applicazioni specifiche di tipo informatico.

Lingua straniera: saper comprendere ed esprimere concetti in lingua straniera relativi all'architettura, alla progettazione, all'analisi di dati e alla ricerca scientifica.

Progetto alternanza scuola lavoro
LICEO NICCOLÒ COPERNICO di FULVIA FRATONI



Indirizzo: linguistico

Finalità del progetto

La scuola in mostra (il turismo nelle città d'arte)

Avviare un percorso in ambito turistico, in collaborazione con il Museo di Palazzo Pretorio, Museo del tessuto, Museo Opera del Duomo per approfondire la conoscenza delle opere presenti, essere in grado di analizzarle e di presentarle. Dall'esperienza di approfondimento avviare gli allievi all'elaborazione delle proprie conoscenze in lingua straniera (Inglese, Francese, Tedesco) per far emergere competenze linguistiche anche nella micro lingua relativa all'area storico-artistica e turistica.

Discipline coinvolte

Competenze in uscita

Lingua Italiana: saper descrivere e motivare un'opera d'arte, conoscere il lessico appropriato e saperlo utilizzare nelle varie presentazioni di un'opera.

Lingue straniere: saper leggere un'opera (dipinto, affresco, scultura) per spiegarlo ad un gruppo di turisti stranieri e sapere interagire con loro rispondendo a curiosità e domande sulla storia della città. Acquisire una competenza comunicativa in ambito turistico e artistico.

Storia dell'arte: studio e analisi dei dipinti e delle statue presenti nei musei cittadini, per esempio nel Museo di Palazzo Pretorio, e saperle leggere secondo la prospettiva, l'uso del colore e dei materiali.

Storia e Filosofia: saper collocare un'opera in un periodo storico e in un contesto culturale, per comprendere ed analizzare genesi e significato.

Scienze (Chimica): saper riconoscere e analizzare prodotti e materiali per il restauro di opere d'arte.

Religione: riconoscere i soggetti delle tematiche religiose e identificare, spiegandola, l'iconografia.

Progetto alternanza scuola lavoro
LICEO CLASSICO E LICEO DELLE SCIENZE UMANE
di MARIA CRISTINA BARDONI



Indirizzo: Scienze Umane opzione economico sociale

Finalità del progetto

Il sistema socio economico del territorio: distretti industriali, le condizioni dell'innovazione nei servizi

In collaborazione con una significativa Banca locale.

Obiettivi:

- comprendere i caratteri dell'attività economica nel contesto territoriale, l'economia di distretto in fase di transizione;
- analizzare e comprendere i rapporti sociali nel contesto lavorativo;
- osservare e catalogare stili e forme della comunicazione interpersonale in contesti lavorativi;
- reperire e analizzare informazioni e dati economici in funzione di specifiche esigenze comunicative;
- riconoscere modalità e strumenti di informazione economica;
- selezionare e catalogare fatti economici rilevanti;
- riconoscere strutture e forme giuridiche nel contesto economico.

Discipline coinvolte

Diritto/economia

Saper rilevare gli obblighi e le mansioni di un contratto di lavoro.

Scienze umane

Saper illustrare e schematizzare la piramide gerarchica e le relazioni funzionali di un ufficio lavorativo.

Lingua Italiana

Saper stendere una relazione con dati economici.

Saper ricavare dati economici da un articolo finanziario.

Storia

Saper evidenziare le differenze strutturali di due sistemi economici messi a confronto.

Matematica

Saper rappresentare graficamente l'andamento di un fenomeno economico.

Lingua straniera

Saper comprendere una relazione o una comunicazione economica internazionale.

Progetto alternanza scuola lavoro
ITEPS P. DAGOMARI PRATO
di GIANNA CECCHI e MARIANNA DONATO



Indirizzo: Amministrazione Finanza e Marketing

Finalità del progetto

Visite Aziendali: visite alle principali banche del territorio, in particolare alle sale borsa e agli uffici fidi.

Tali visite hanno come obiettivi:

- quello di far acquisire agli studenti le conoscenze e le competenze necessarie per seguire il mercato borsistico al fine di saper valutare e prendere le eventuali decisioni di investimento e/o disinvestimento;
- far prendere visione delle problematiche relative alla contratti di borsa;
- mettere gli studenti davanti alle difficoltà incontrate dalle aziende nell'ottenere i finanziamenti e dei fattori che determinano la scelta delle varie tipologie e forme tecniche di affidamento.

Le visite sono progettate per le classi terze che poi proseguiranno con periodi di alternanza scuola-lavoro (apprendimento in azienda) nelle le classi IV e V.

Discipline coinvolte

Economia Aziendale: applicazione delle conoscenze e competenze acquisite durante lo studio dei mercati finanziari, delle tecniche e delle modalità di negoziazione dei titoli pubblici e privati. Verifica dell'importanza dell'analisi di bilancio, applicazione delle tecniche di analisi per indici e dell'uso dei pacchetti applicativi che permettono le valutazioni e il rating finale delle aziende.

Diritto: applicazione delle conoscenze e competenze acquisite in ambito giuridico per quanto riguarda i contratti di borsa e i contratti di finanziamento bancario.

Economia Politica: applicazione delle conoscenze e competenze relative al funzionamento, all'andamento della borsa e agli eventi macroeconomici che possono provocare oscillazioni delle quotazioni dei titoli in modo da saper prendere adeguate decisioni.

Matematica: applicazione delle conoscenze acquisite per quanto riguarda le rilevazioni statistiche, costruire modelli matematici e impostare grafici relativi all'andamento delle quotazioni.

Informatica: applicazione delle conoscenze e competenze relative:

- all'uso di Power Point e di EXCEL come supporto per seguire e relazionare sugli andamenti delle quotazioni dei titoli;
- all'utilizzo di Word e di EXCEL per stilare report per la presentazione delle varie opportunità di finanziamento idonee a risolvere e/o migliorare la situazione finanziaria al fine di colmare il fabbisogno finanziario di una azienda.

Italiano: saper applicare le conoscenze e competenze linguistiche per la stesura di report:

- per relazionare sull'andamento della borsa valori nel periodo oggetto di osservazione,
- fare proposte e comunicazioni di investimento/disinvestimento,
- stesura di report per la concessione dei fidi.

Inglese/Altre Lingue Comunitarie: applicazione delle conoscenze e competenze in lingua per redigere un report in lingua utilizzando le terminologie specifiche.

Progetto alternanza scuola lavoro
ITEPS P. DAGOMARI PRATO
di GIANNA CECCHI e MARIANNA DONATO



Indirizzo: Sistemi Informativi Aziendali

Finalità del progetto

Visite Aziendali: presso società di software per rendersi conto concretamente di come nasce un pacchetto applicativo per la gestione integrata della contabilità. Al termine del percorso gli alunni avranno acquisito la capacità di applicare le conoscenze acquisite a scuola traducendole in competenze, e avranno preso coscienza di come le conoscenze teoriche delle discipline coinvolte possano essere concretamente applicate.

Le visite sono progettate per le classi terze che poi proseguiranno con periodi di alternanza scuola-lavoro (apprendimento in azienda) nelle le classi IV e V.

Discipline coinvolte

Informatica: saper applicare le conoscenze e competenze acquisite nell'utilizzo dei vari linguaggi di programmazione agli strumenti della moderna tecnologia informatica per costruire o modificare un pacchetto applicativo di contabilità da utilizzare nelle aziende.

Economia Aziendale: saper applicare le conoscenze e competenze contabili acquisite per tradurle in comandi informatici necessari per la creazione di software applicativi di contabilità.

Matematica: saper applicare le conoscenze e le competenze della statistica per estrapolare, attraverso il pacchetto applicativo, una serie di:

tabelle, grafici e istogrammi in grado di fornire i dati e le informazioni necessarie a coloro che devono prendere decisioni strategiche all'interno dell'azienda.

Diritto: saper applicare le conoscenze e le competenze acquisite in ambito di:

- diritto commerciale per quanto riguarda gli obblighi contabili,
- diritto tributario per quanto riguarda gli obblighi fiscali,
- diritto industriale per la tutela del diritto d'autore sul software,

- conoscenze delle norme in vigore sulla privacy.
- Italiano: saper applicare le conoscenze linguistiche per la stesura del manuale d'uso del pacchetto applicativo creato.
- Inglese: saper applicare conoscenze e competenze e i linguaggi specifici in lingua inglese:
- per la traduzione delle conoscenze contabili in comandi informatici;
 - per la stesura del manuale d'uso in lingua inglese.

Capitolo 4

Dalle scuole-per le scuole: linee guida per l'attuazione dell'alternanza negli istituti scolastici

Andrea Marchetti

4.1. Normare l'alternanza scuola-lavoro

Questa seconda parte del volume affronta alcuni importanti aspetti inerenti l'organizzazione delle attività di alternanza scuola-lavoro, tra cui la progettazione dei percorsi formativi, la valutazione degli studenti e dei processi di attuazione, il monitoraggio delle fasi previste dal progetto e l'utilizzo delle risorse economiche relative a questo tipo di percorso formativo.

L'intero documento è stato elaborato tenendo conto delle osservazioni e dei suggerimenti che i docenti, i rappresentanti del mondo del lavoro, del centro dell'impiego e delle Istituzioni quali INAIL e ASL hanno fornito durante il corso di formazione sull'alternanza scuola-lavoro organizzato dall'agenzia PIN scrl svoltosi presso la sede del Polo universitario Città di Prato, Università degli Studi di Firenze.

4.1.1. L'esperienza italiana nel contesto europeo

Il tema dell'alternanza scuola-lavoro coinvolge ad oggi gli Stati dell'Unione Europea. Pur tuttavia, nei diversi paesi, assistiamo a differenti modalità di attuazione dei percorsi di formazione e di istruzione che prevedono un periodo variabile da svolgersi in ambito lavorativo. In Europa, la responsabilità su come realizzare questi percorsi può essere affidata ai centri di formazione, alle scuole, o alle imprese a seconda del proprio sistema d'istruzione. Per un approfondimento relativo alle modalità adottate dai singoli paesi europei per lo svolgimento dei percorsi di alternanza scuola-lavoro e degli stage, si consiglia di visionare i documenti che l'Indire ha pubblicato sul proprio sito web all'indirizzo: <http://www.indire.it/>

scuolavoro/content/index.php?action=europa dove sono disponibili per ciascun Paese un testo descrittivo del rispettivo sistema scuola-lavoro (accompagnato da un apparato legislativo, sitografico e bibliografico) e un grafico della struttura del sistema di istruzione secondaria con indicazione dei percorsi in cui è praticata la modalità dell'alternanza. Possiamo in ogni caso osservare che in Europa esistono differenti modalità di attuazione dei percorsi formativi in azienda che variano tra i diversi stati europei.

In Italia, l'alternanza scuola-lavoro non fu accolta favorevolmente al suo ingresso nella normativa e creò un forte dissenso tra i docenti al momento in cui fu promulgata la L.53/2003; soltanto a distanza di circa dieci anni le Istituzioni scolastiche hanno cominciato a sviluppare con maggiore frequenza i percorsi scuola-lavoro e stage professionalizzanti, grazie anche all'introduzione dell'obbligatorietà di tali percorsi nella riforma della scuola superiore di cui ai DDPPRR 87-88-89/2010.

In generale tutta la scuola superiore italiana soffre di una profonda crisi di contenuti, dovuta anche alla incapacità di rinnovarsi rispetto alle mutate condizioni sociali ed economiche e di rapportarsi al sistema produttivo attuale fornendo agli studenti un orientamento e una preparazione adeguati al lavoro; gli studenti dal canto loro, sono spesso demotivati allo studio di certe materie che ritengono superflue per la loro formazione ed inutili per inserirsi nell'attività produttiva, percepita come una realtà completamente staccata dalla scuola cui si può accedere solo in casi fortuiti e non attraverso l'acquisizione di un professionalità polivalente e di una personalità critica creativa. Proprio di fronte a queste considerazioni, un'esperienza che può mettere in comunicazione scuola e il mondo del lavoro, sia pure limitata nel tempo, ci è sembrata importante per la "crescita" degli studenti e didatticamente significativa, in quanto permette di concentrare le nozioni apprese in classe, di verificare le acquisizioni teoriche possedute e di creare gli stimoli per ulteriori approfondimenti. Vanno, inoltre sottolineate le funzioni orientative implicite in questo tipo di attività che permette di riflettere sulle scelte scolastiche già operate e di approfondire il tema delle scelte occupazionali future, di imparare a muoversi agevolmente nella realtà sociale,

di sperimentare pratiche di lavoro e abilità personali richieste in ambienti nuovi e in ambiti non scolastici.

Con queste parole inizia un testo stampato nel 1985 dal titolo: "Esperienze di alternanza scuola-lavoro" in cui vengono illustrate le iniziative svolte dagli studenti dell'Istituto Tecnico "G.Vasari" di Figline V.no in collaborazione con alcune aziende del territorio. Nonostante sia stato realizzato circa trenta anni fa, gli aspetti sopra evidenziati restano di grande attualità e ancora oggi la scuola si trova in forte difficoltà nel cercare di rinnovarsi e rimanere agganciata a quello che il mercato del lavoro richiede.

Per giungere ad un riconoscimento normativo del percorso di alternanza e applicare in maniera ordinamentale ciò che fu sperimentato dall'I.T.C.G. Vasari nel 1985 occorrerà aspettare il 2003, ossia fino alla promulgazione della L. 53, che all'art. 4 evidenzia, che *"i periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro fanno parte integrante dei percorsi formativi personalizzati volti al perseguimento del profilo educativo, culturale e professionale del corso di studi e degli obiettivi generali e specifici di apprendimento stabiliti a livello nazionale e regionale."*

Nell'ambito dell'orario complessivo annuale previsto dai piani di studio dei relativi corsi, i periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro, previsti nel progetto educativo personalizzato relativo al percorso scolastico o formativo, possono essere svolti anche in periodi diversi da quelli fissati dal calendario delle lezioni".

Successivamente con il D.Lgs. 77/2005 vengono dettate le linee di attuazione per l'organizzazione dei percorsi in alternanza scuola-lavoro. Infatti, anche nei successivi interventi legislativi di riforma della secondaria di secondo grado, troviamo come riferimento le indicazioni contenute nel decreto 77/2005 sulle modalità di realizzazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro. I successivi interventi normativi, i DPR 87; 88; 89 del 2010 recanti rispettivamente il riordino degli Istituti Professionali, degli Istituti Tecnici e dell'assetto ordinamentale organizzativo e didattico dei Licei, confermano l'importanza. Non solo: mette l'obbligo di adottare percorsi in alternanza a partire dalle classi quarte e quinte.

Intraprendere un percorso di alternanza scuola-lavoro prevede di determinare i profili di competenza in uscita degli studenti come previsto dalla suddetta riforma del 2010, adattandoli alle mutate esigenze del mondo del lavoro e dell'università. È innegabile che tutto ciò risulta essere un'operazione complessa per gli istituti scolastici: per giungere a un risultato soddisfacente, è necessario disporre di personale insegnante qualificato e preparato professionalmente a recepire le continue innovazioni tecnologiche e di mercato che le aziende e i centri di ricerca universitari richiedono. D'altra parte, buona parte delle innovazioni tecnologiche e delle esigenze delle imprese dovrebbero essere oggetto di aggiornamento professionale da svolgersi proprio laddove nasce l'esigenza, cioè in azienda. Per il momento, esistono alcune buone pratiche relativamente a ciò, ma rimangono casi troppo isolati per poter essere considerati significativi.

Le ultime indicazioni emerse nel documento "La buona scuola", proposto dall'attuale governo, vanno nella direzione di considerare l'alternanza scuola-lavoro un'attività fondamentale del percorso di istruzione dei nostri studenti di ogni indirizzo di studi.

Il primo elemento che è stato introdotto è la durata del periodo da svolgersi in azienda che passerà dalle attuali 132 ore a circa 200. Nel documento non vi è specificata alcuna modalità di attuazione. Attualmente, in Italia, le scuole che organizzano gli stage per i propri studenti dai quindici anni in poi determinano i propri percorsi di alternanza più in base alle capacità di accoglienza delle aziende del territorio che al POF della scuola.

Un aspetto di grande criticità che si sta registrando negli ultimi anni è la mancanza di un sufficiente numero di aziende in grado di accogliere tutti gli studenti delle scuole secondarie di secondo grado site in un determinato territorio. La diminuzione delle aziende disponibili ad accogliere gli studenti in stage è senza dubbio legata alla crisi economica che ha costretto molte imprese a chiudere o a ridurre il proprio personale. Per far fronte a questa problematicità le scuole hanno adattato i loro percorsi di studio oppure hanno adottato diverse strategie formative come, per esempio, far svolgere simulazioni d'impresa a scuola con il

coinvolgimento del solo tutor aziendale o di esperti esterni del settore produttivo.

A questo proposito, vi è un interessante documento pubblicato da Confindustria in occasione della giornata di convegno sulla prima giornata dell'education: "L'education per la crescita", in cui sono riportate le cento proposte di Confindustria per l'istruzione e formazione. In particolare, vi è un capitolo dedicato al collegamento fra scuola e lavoro in cui si esortano le istituzioni Scolastiche a modificare i profili in uscita, i quali devono essere oggetto di revisione e aggiornamento costanti in collaborazione con il sistema delle imprese, attraverso la costruzione di un osservatorio permanente delle competenze, così come richiesto anche dall'Unione Europea. La progettazione dei percorsi formativi deve incentrarsi sulla trasferibilità dell'apprendimento nella pratica professionale sia nel caso in cui i percorsi formativi siano direttamente orientati al lavoro, sia quando lo sbocco professionale rappresenta l'esito di un iter più lungo, che si completa con l'istruzione tecnica superiore o universitaria. Le scuole devono sviluppare lo spirito imprenditoriale e creativo dei ragazzi, la formazione deve collegarsi con le politiche d'inserimento lavorativo. Nelle scuole, salvo poche eccezioni, ancora oggi di fatto non sono stati definiti i nuovi profili d'uscita dal percorso scolastico nonostante siano trascorsi ben quattro anni dalla riforma del 2010. D'altro canto, in questi ultimi dieci anni abbiamo assistito a un proliferare di legge e decreti sulla scuola, senza una rivisitazione complessiva in grado di apportare il miglioramento qualitativo tanto atteso.

4.1.2. L' apprendistato per gli studenti del quarto e quinto anno

Nonostante queste evidenti difficoltà, il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca su sollecitazione di alcuni grandi gruppi industriali e dell'Associazione Industriali ha emanato il Decreto Interministeriale N. 28 del 5 giugno 2014 che prevede l'istituzione del percorso di apprendistato fin dal quarto anno dell'istruzione secondaria di secondo grado¹.

¹ L'articolo 8 bis del decreto legge n. 104/2013 prevede l'emanazione di un decreto interministeriale MIUR-MLPS-MEF che permetta l'avvio di un progetto sperimentale per

La tipologia di apprendistato cui fare riferimento, a legislazione vigente, è quella dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, come definito dall'art. 5 del D.lgs. n. 167/2011, che prevede l'apprendistato anche per il conseguimento di un diploma d'istruzione secondaria superiore.

Attualmente la normativa prevede che la competenza a regolamentare questa tipologia di apprendistato, per i soli profili che attengono alla formazione, è delle Regioni, che ne fissano anche la durata. In Toscana a tutt'oggi è assente una specifica disciplina regionale, pertanto l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni, stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con gli istituti tecnici e professionali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il programma sperimentale non ha la finalità di introdurre nuovi percorsi d'istruzione e formazione, infatti si sviluppa all'interno degli ordinari percorsi di studio dell'istruzione secondaria di secondo grado, mantenendo fermo il quadro dei piani di studio degli indirizzi tecnico-professionali.

Il provvedimento intende pertanto disciplinare un'attività di alternanza scuola-lavoro che si caratterizza per una diversa metodologia di percorso formativo e per la quantità dell'impegno richiesto allo studente e alle stesse aziende. Infatti, con il percorso di apprendistato, la durata della presenza in azienda dello studente non si limita a esperienze di qualche settimana, bensì può essere diluita nell'arco dell'intero anno scolastico oppure concentrata nei mesi di sospensione dell'attività didattica. Inoltre, la responsabilità personale dello studente derivante dai vincoli contrattuali, la progettazione congiunta tra scuola e impresa delle attività formative e lavorative degli allievi, modificano profondamente la relazione che si determina tra scuola e mondo del lavoro. L'art. 7 del citato decreto consente di adattare i percorsi curricolari e di renderli più flessibili fino a un massimo del 35%, come già previsto dai D.P.R. 87, 88 e 89 del 2010.

Lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti delle classi quarte e quinte degli istituti secondari superiori attraverso la stipula di contratti di apprendistato per il triennio 2014-2016.

Ovviamente, il limite all'utilizzo della quota di flessibilità è legato alla consistenza degli organici assegnati. Le scuole sono, infatti, chiamate a rispettare tale vincolo e a non creare esuberi di personale docente, in quanto un utilizzo diffuso della quota di flessibilità a livello regionale potrebbe modificare in modo significativo il delicato equilibrio degli organici degli insegnanti.

Infine, di particolare interesse è l'art.7, comma 7, in cui si sottolinea che *"Al fine di assicurare una migliore funzionalità didattica e organizzativa, la scuola può adottare, per le classi quarte e quinte, una diversa aggregazione degli studenti che partecipano al percorso sperimentale, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica"*.

Questo significa che, in ogni caso, la scuola non potrà richiedere un numero di classi quarte superiore a quello spettante sulla base del numero complessivo degli alunni. Infatti, si procederà, ove necessario, all'accorpamento di classi frequentate dagli studenti non rientranti nel programma sperimentale, mantenendo così fermo il numero totale di classi.

4.2. Organizzare l'alternanza

4.2.1. Le fasi organizzative del percorso di alternanza scuola-lavoro

FASE 1

Il Collegio dei docenti al termine dell'anno scolastico antecedente l'inizio delle attività di alternanza scuola-lavoro o di stage delibera l'organizzazione dei percorsi d'alternanza e costituisce un gruppo di lavoro o commissione che precisi le finalità del progetto, i criteri d'attuazione e di valutazione del progetto e il monitoraggio del percorso formativo in azienda.

FASE 2

Entro il mese di settembre si insedia il gruppo di lavoro per l'alternanza che presenterà al collegio dei docenti i seguenti elementi:

- il progetto di alternanza
- le modalità di attuazione e di valutazione degli allievi
- i criteri di selezione dei destinatari (se rivolti a piccoli gruppi per classi o a classi intere)

Sempre in questa fase il gruppo di lavoro individuerà le disponibilità delle aziende.

FASE 3

Entro il mese di ottobre, sulla base dei dati acquisiti, il gruppo di lavoro informa i singoli consigli di classe delle opportunità esistenti. I consigli di classe che sono stati individuati per svolgere l'attività di alternanza scuola-lavoro elaborano una programmazione specifica riferita ai singoli studenti². I consigli di classe in questa fase nominano al loro interno un responsabile dell'attuazione dello stage che normalmente è colui che ricopre il ruolo di tutor scolastico.

FASE 4

Entro novembre-dicembre i responsabili dei singoli consigli di classe incontrano i tutor aziendali al fine di verificare la congruità degli obiettivi fissati coinvolgendoli nella progettazione del percorso.

Al termine di questo periodo l'intero progetto viene presentato al consiglio di Istituto per la necessaria approvazione.

FASE 5

Si preparano tutti i documenti obbligatori che accompagnano l'alunno nel corso dell'attività di alternanza (convenzioni, progetti formativi, lettera alle famiglie, ecc...) e si effettuano le comunicazioni agli enti di vigilanza e alla compagnia di assicurazione.

Si attivano i percorsi di alternanza o di stage che saranno collocati nei periodi individuati dal Collegio dei Docenti³.

FASE 6

Al termine delle attività il gruppo di lavoro raccoglie i dati che emergono dagli strumenti di monitoraggio e valutazione del percorso scuola-lavoro per elaborare eventuali correzioni delle atti-

² Sarebbe opportuno adottare una programmazione modulare in modo da individuare con esattezza i tempi di realizzazione del percorso di alternanza e delle unità didattiche elaborate specificamente per il percorso scuola-lavoro.

³ Normalmente i periodi dello stage o dell'alternanza scuola lavoro dovrebbero rientrare nel monte orario complessivo previsto dai piani di studi dei singoli indirizzi, attualmente 132 ore che corrispondono a circa due-tre settimane. In molte scuole si fanno svolgere gli stage in periodo estivo o di sospensione della attività didattica. In questo caso si ricorda che è opportuno deliberare sia in Collegio dei Docenti, sia in Consiglio d'Istituto l'ampliamento delle attività scolastiche affinché sia estesa anche nel periodo di sospensione delle attività didattiche la copertura assicurativa.

vità svolte e riportare i risultati ai singoli consigli di classe che a loro volta analizzeranno i risultati emersi per gli aspetti di propria competenza e formuleranno le valutazioni dei singoli studenti che hanno partecipato a questa esperienza.

4.2.2. Le attività dei vari soggetti coinvolti nel percorso di alternanza scuola-lavoro

In questa sezione si analizzeranno i compiti delle figure previste dall'organigramma dell'alternanza. Ogni scuola può adattare questo modello alle proprie esigenze e in base all'articolazione interna prevista dal piano delle attività e della suddivisione dei ruoli attinenti al proprio personale scolastico.

Dirigente scolastico

- Adotta strategie di coinvolgimento dei docenti
- Presenta l'iniziativa al collegio dei docenti
- Nomina il gruppo di lavoro o commissione e il suo coordinatore/referente
- Acquisisce la delibera del Consiglio d'Istituto per la definizione degli interventi a carattere finanziario e per la copertura assicurativa
- Comunica all'assicurazione dell'Istituto i periodi di effettuazione degli stage
- Comunica ai vari enti l'inizio dello stage/alternanza
- Acquisisce il consenso delle famiglie
- Incarica i docenti che svolgeranno il compito di tutor scolastici
- Rilascia l'attestato finale agli studenti di partecipazione allo stage/alternanza

Collegio dei docenti

- Delibera l'iniziativa dell'alternanza scuola-lavoro su proposta dei singoli consigli di classe e del Dirigente scolastico
- Stabilisce i criteri di svolgimento dell'alternanza, delle verifiche e della valutazione degli alunni comprese le ricadute dell'esperienza scuola-lavoro nella attività didattico-curricolare
- Esamina i risultati del monitoraggio in itinere e finale del percorso alternanza

Consiglio d'Istituto

- Delibera gli interventi necessari per l'attuazione dell'alternanza scuola lavoro e il progetto d'Istituto

Gruppo di lavoro/commissione

- Esercita funzioni organizzative secondo le direttive del Dirigente scolastico
- Svolge attività di supporto e consulenza nei confronti dei consigli di classe e dei soggetti coinvolti nel percorso di alternanza scuola lavoro
- Sviluppa i rapporti con le imprese e coordina gli interventi con i tutor aziendali

Tutor scolastico e docenti

- Il tutor scolastico prende accordi con il tutor aziendale
- Svolgono attività di sensibilizzazione in aula
- Preparano collegialmente la programmazione degli interventi in alternanza (per le classi terze che iniziano il progetto di alternanza è opportuno affrontare argomenti di carattere trasversale, es.: la sicurezza sui luoghi di lavoro, diritto del lavoro, conoscenza dei ruoli e dell'organizzazione aziendale, ecc...)
- Verificano in itinere l'andamento delle attività in alternanza
- Il tutor scolastico esamina i risultati del monitoraggio e relaziona al consiglio di classe in merito ai risultati raggiunti

Studenti

- Osservano il programma concordato dal consiglio di classe e dai tutor scolastico e aziendale
- Prendono visione del regolamento aziendale
- Compilano il "diario di bordo"
- Compilano i questionari di monitoraggio e valutazione dell'esperienza in azienda

Direttore dei Servizi Generali Amministrativi e Assistenti Amministrativi

Il DSGA è una figura molto importante per la realizzazione del percorso di alternanza scuola-lavoro in quanto ha compiti di organizzazione del lavoro degli uffici, di supporto e di assistenza al consiglio di classe che realizza l'attività di formazione in azienda. Pertanto:

- Predisporre i modelli di convenzione e gli atti amministrativi obbligatori
- Provvede all'informativa e all'acquisizione del consenso delle aziende al trattamento dei dati sensibili in base alle disposizioni contenute nella legislazione sulla Privacy
- Predisporre la manualistica e la modellistica necessaria
- Redige la convenzione da sottoporre a firma del Dirigente scolastico
- Provvede alla verifica dell'acquisizione del consenso da parte delle famiglie per la divulgazione dei dati e della corretta acquisizione delle convenzioni firmate da tutti i soggetti coinvolti (scuola, famiglia, impresa)
- Provvede alla comunicazione dell'avvio attività di alternanza /stage ai vari enti società o sindacati (Ispettorato del lavoro, INAIL, assicurazioni, ecc.)
- Fornisce ai docenti tutor e tiene aggiornata la banca dati delle aziende che ospitano gli studenti nei percorsi di alternanza/stage
- Provvede a raccogliere le valutazioni dei tutor scolastici e degli studenti per le eventuali segnalazioni di non conformità e provvede eventualmente a de-qualificare e/o cancellare l'azienda dall'albo aziende qualificate
- Provvede al pagamento delle spese sostenute, dei compensi spettanti al personale scolastico e ai tutor scolastici

4.3. Convenzioni e progetti formativi

La normativa di riferimento relativa alla modulistica necessaria per lo svolgimento del percorso di alternanza scuola-lavoro è la seguente:

- Legge n.196/97 – “Norme in materia di promozione dell’occupazione” [Pacchetto Treu]
- Decreto n.142/98 – “Norme di attuazione della legge n.196/97 [Pacchetto Treu]”
- Legge n.53/03 – “Delega al Governo per Istruzione e Formazione Professionale” [Riforma Moratti]
- Decreto Legislativo n.77/05 – “Norme relative all’alternanza scuola-lavoro”

L'art. 18 della legge 196/97, istitutiva dei tirocini formativi e degli stage, prevede alla lettera c) che lo svolgimento degli stage avvenga sulla base di apposite convenzioni firmate dai soggetti interessati.

Successivamente con il decreto 142/98 si sono regolate le modalità di stipula della convenzione tra soggetto promotore e impresa o associazioni di datori di lavoro.

La convenzione contiene le regole di svolgimento dell'alternanza scuola-lavoro e stabilisce gli obblighi dei soggetti firmatari coinvolti. Si suggerisce di compilare tre copie in originale in quanto una rimarrà alla scuola quale ente promotore, una all'impresa e una alla famiglia dello studente.

Infine, è ammessa la stipula di convenzioni quadro a livello territoriale fra i soggetti istituzionalmente competenti a promuovere stage e le associazioni dei datori di lavoro interessate che sostituiscono le singole convenzioni tra scuola e impresa, tutto ciò al fine di snellire le procedure burocratiche tra i soggetti interessati.

Per ciascun tirocinante inserito nell'impresa ospitante, in base alla Convenzione stipulata, viene predisposto un progetto formativo e di orientamento contenente questi elementi essenziali:

- il nominativo del tirocinante;
- i nominativi del tutor e del responsabile aziendale;
- obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio, con l'indicazione dei tempi di presenza in azienda;
- le strutture aziendali (stabilimenti, sedi, reparti, uffici) presso cui si svolge il tirocinio e il settore aziendale di inserimento;
- gli estremi identificativi delle assicurazioni Inail e per la responsabilità civile.

È opportuno ricordare che un progetto formativo ben articolato e coerente costituisce la base per una corretta verifica intermedia e finale e diventa strumento necessario per dirimere eventuali conflitti o difformità di vedute fra i vari soggetti interessati. Inoltre, può essere considerato come punto di partenza per costruire il successo dell'intero percorso progettuale in quanto contiene gli elementi essenziali per la valutazione dello studente e dell'intero percorso in azienda.

4.3.1. Valutazione

I soggetti coinvolti nella valutazione sono i tutor scolastici, i tutor aziendali e gli studenti, ognuno di essi in base ai ruoli ricoperti nello svolgimento dello stage.

La valutazione finale dello stage/alternanza è fondamentale per monitorare sia gli aspetti didattici dell'esperienza, sia quelli relativi al percorso di apprendimento degli studenti. Per svolgere una corretta valutazione degli stage e del percorso di alternanza occorre definire con attenzione gli indicatori che verranno utilizzati per monitorare:

- l'esperienza scuola-lavoro, in termini di competenze iniziali e finali possedute dagli studenti;
- l'efficacia e l'efficienza del percorso formativo.

Altri aspetti fondamentali da verificare sono gli strumenti didattici utilizzati rispetto ai contenuti (attività di orientamento, incontri con gli studenti per la divulgazione dell'iniziativa, testi e metodologie didattiche adottate, software, ecc.).

Ai fini di una corretta valutazione del percorso di apprendimento dello studente e dell'organizzazione nelle singole fasi dell'alternanza, si possono utilizzare report, questionari o relazioni sull'andamento dell'attività e dei contenuti appresi. I dati che emergeranno dai singoli strumenti di indagine verranno analizzati dal tutor scolastico, il quale elaborerà una sintesi dei dati ricavati e provvederà a restituirli ai singoli consigli di classe e al Collegio dei Docenti per le eventuali correzioni o modifiche da apportare all'impianto metodologico e didattico dell'alternanza scuola lavoro⁴.

Infine, molto importante è il ruolo che riveste il tutor aziendale, in quanto *“ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77, «... fornisce all’istituzione scolastica o formativa ogni elemento atto a verificare e valutare le attività dello studente e l’efficacia dei processi formativi». La valutazione finale degli apprendimenti a conclusione dell’anno scolastico, viene attuata dai docenti del Consiglio di classe tenuto conto delle attività di valutazione in iti-*

⁴ Gli strumenti utilizzati nell'indagine del percorso scuola-lavoro sono illustrati in un apposito capitolo dedicato all'analisi dei dati di monitoraggio.

nere svolte dal tutor esterno sulla base degli strumenti predisposti. La valutazione del percorso in alternanza è parte integrante della valutazione finale dello studente ed incide sul livello dei risultati di apprendimento conseguiti”⁵.

4.3.2. Valutazione e monitoraggio dell'attività di alternanza scuola-lavoro

Attraverso l'analisi dei questionari e dei vari strumenti utilizzati per affrontare l'indagine qualitativa e quantitativa del percorso di alternanza è possibile modificare e rendere più coerenti i programmi formativi che interessano l'inserimento dello studente in azienda. A questo proposito, per rendere più efficace l'azione di monitoraggio, è opportuno individuare alcuni indicatori su cui basare il percorso di analisi, quali:

- la coerenza tra gli esiti delle indagini sui fabbisogni professionali del territorio, le proposte delle istituzioni scolastiche e formative, le attitudini degli studenti;
- la presenza di un accordo stipulato all'interno della rete territoriale/provinciale/regionale;
- la presenza di partenariati con esperienze diversificate;
- la descrizione delle attività svolte anche in contesti lavorativi;
- l'individuazione degli strumenti per la valutazione delle competenze da certificare;
- la descrizione delle competenze acquisite nei percorsi in alternanza;
- il monitoraggio e valutazione in itinere e in esito”⁶.

Pertanto, la fase finale del percorso scuola-lavoro, vedrà impegnati il tutor scolastico e il consiglio di classe che formuleranno le azioni da adottare per superare le eventuali criticità emerse dai questionari e dagli incontri con i tutor aziendali e con gli studenti che hanno partecipato al percorso alternanza e riporteranno, attraverso il gruppo di lavoro, le proposte di modifica dell'impianto progettuale al Collegio dei docenti di fine anno scolastico.

⁵ *Costruire insieme l'alternanza*, p. 20, Indire, Firenze.

⁶ *Ibidem* p. 23.

4.4. Normativa e finanziamenti⁷

L'alternanza scuola lavoro è stata introdotta come modalità di realizzazione dei percorsi del secondo ciclo e non come sistema a sé stante (art. 4 legge delega n. 53/03).

Successivamente, con il Decreto Legislativo n. 77 del 15 aprile del 2005, viene disciplinata quale metodologia didattica del Sistema dell'Istruzione per consentire agli studenti che hanno compiuto il quindicesimo anno di età (in Toscana il sedicesimo) di realizzare gli studi del secondo ciclo anche alternando periodi di studio e di lavoro.

La finalità prevista è quella di motivare e orientare gli studenti e far acquisire loro competenze spendibili nel mondo del lavoro.

L'alternanza scuola lavoro si fonda sull'incontro tra le scelte educative della scuola, i fabbisogni professionali delle imprese del territorio, le personali esigenze formative degli studenti.

La normativa prevede che "(...) *Stage, tirocini e alternanza scuola lavoro sono strumenti didattici per la realizzazione dei percorsi di studio (D.P.R. 15 marzo 2010, n.88).*

I percorsi (...) si sviluppano soprattutto attraverso metodologie basate su: la didattica di laboratorio, anche per valorizzare stili di apprendimento induttivi; l'orientamento progressivo, l'analisi e la soluzione dei problemi relativi al settore produttivo di riferimento; il lavoro cooperativo per progetti; la personalizzazione dei prodotti e dei servizi attraverso l'uso delle tecnologie e del pensiero creativo; la gestione di processi in contesti organizzati e l'alternanza scuola lavoro. (Art. 5, D.P.R. 15 marzo 2010, n.87 - regolamento sul riordino degli istituti professionali pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. n. 137 del 15 giugno 2010). (...) Nell'ambito dei percorsi liceali le istituzioni scolastiche stabiliscono, a partire dal secondo biennio, (...), specifiche modalità per l'approfondimento delle conoscenze, delle abilità e delle competenze richieste per l'accesso ai relativi corsi di studio e per l'inserimento nel mondo del lavoro. L'approfondimento può essere

⁷ Tratto da *Italiascuola, casi e pareri*.

realizzato anche nell'ambito dei percorsi di alternanza scuola-lavoro (...) nonché attraverso l'attivazione di moduli e di iniziative di studio-lavoro per progetti, di esperienze pratiche e di tirocinio (D.P.R. 15 marzo 2010, n.89)".

A partire dall'anno scolastico 2010/2011 e sino alla messa a regime dell'ordinamento di cui al citato regolamento n. 87, le 132 ore di attività in alternanza scuola lavoro a valere sulle risorse di cui all'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, hanno sostituito l'area di professionalizzazione di cui all'articolo 4 del decreto del Ministro della pubblica istruzione 15 aprile 1994 (Art. 8., D.P.R. 15 marzo 2010, n.87 - regolamento sul riordino degli istituti professionali pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. n.137 del 15 giugno 2010). Possono presentare progetti le Istituzioni Scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, singolarmente o in rete tra loro, in convenzione con enti, imprese, associazioni datoriali, Camere di Commercio, Enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore, anche in collaborazione con i Centri di formazione professionale accreditati presso la Regione.

4.4.1. I passaggi normativi per programmare i percorsi di alternanza

Per programmare i percorsi di alternanza occorre:

- prevedere nel P.O.F. i percorsi in "Alternanza" che intende realizzare (Art. 4 D.Lgs. del 15 aprile 2005 n°77);
- definire gli obiettivi formativi da perseguire nei tre anni del percorso (Art.1 D.Lgs. del 15 aprile 2005 n°77);
- deliberare la programmazione dei percorsi di formazione in "Alternanza" negli organi collegiali previsti: Consiglio di Istituto, Collegio dei docenti, Consigli di classe;
- proporre l'offerta formativa in "Alternanza" alle famiglie e agli studenti nei tempi e con modalità idonei a garantirne la piena fruizione (Art. 4 D.Lgs. del 15 aprile 2005 n° 77).

Ciascun progetto presentato deve essere corredato del relativo preventivo di massima, suddiviso nelle seguenti voci di spesa:

1. Progettazione e monitoraggio delle scuole e delle aziende,

anche in collaborazione con Centri di formazione accreditati;

2. **Tutors** interni ed esterni;
3. **Interventi** di esperti provenienti dal mondo del lavoro;
4. **Attrezzature** (hardware-software);
5. **Materiali** didattici e di consumo.

4.4.2. Il preventivo delle spese

Ipotesi di piano finanziario:

Voci e Attività

- Spese per docenze esperti, tutor interno, tutor aziendale.
- Spese per allievi vitto, alloggio, trasporto, eventuali spese per alunni disabili. Eventuali spese di assicurazione allievi (se non incluse nella polizza assicurativa della scuola).
- Spese di gestione e funzionamento: materiale di consumo e didattico (escluso materiali di laboratorio), spese generali: luce, telefono, stampanti, collegamenti telematici, etc.
- Personale ATA.
- Spese di organizzazione.
- Gruppo di progetto (commissione) e coordinamento progetto.
- Bando, selezione allievi, esame competenze in ingresso, orientamento, certificazione allievi, esami, monitoraggio, verifica, valutazione, consulenze (es. realizzazione di prodotti didattici specifici anche multimediali).

Il piano finanziario sopra riportato dà ampia autonomia di gestione alle Istituzioni scolastiche, le quali con il solo vincolo del rispetto dell'ammontare massimo delle singole voci di spesa, potranno flessibilmente articolare le spese necessarie, ovviamente nel rispetto scrupoloso delle vigenti norme di contabilità pubblica e di quella scolastica in particolare.

4.4.3. Rendicontazione delle spese

Non sono ammessi costi forfetari. Tutte le spese dovranno essere giustificate con l'indicazione analitica degli elementi che concorrono a determinarle.

Le spese di vitto, alloggio e trasporto imputabili ad attività previste dal corso sono ammissibili secondo le disposizioni vigenti in materia.

Le spese per mensa o analoga attività dovranno essere documentate da una convenzione stipulata con il fornitore, dove sia specificato il costo di ogni singolo pasto.

Le spese che riguardano lo stage devono essere previste nella specifica convenzione che deve essere stipulata tra istituzione scolastica e azienda ospitante. Il tutor aziendale deve essere considerato un esperto esterno, per il quale deve essere previsto uno specifico incarico professionale.

Tutte le attività previste dal progetto sono considerate attività scolastiche, anche agli effetti dell'ordinaria copertura INAIL per conto dello Stato.

Pertanto ai sensi del DPR 9 aprile 1999 n. 156 ("Regolamento recante modifiche ed integrazioni al DPR 10 ottobre 1996, n. 567, concernente la disciplina delle iniziative complementari e le attività integrative delle istituzioni scolastiche"), non è dovuto il pagamento di alcun premio assicurativo all'INAIL né per gli allievi né per il personale impegnato, neppure per le fasi di stage in organizzazione. Possono essere, tuttavia, riconosciute assicurazioni aggiuntive per i rischi di responsabilità civile non coperti dalle polizze assicurative dell'Istituzione scolastica.

Prima dell'inizio delle attività, è necessario sottoscrivere incarichi formali con quanti (esperti, docenti, tutor, personale amministrativo, organizzazioni sedi di stage, ecc.) siano coinvolti a qualsiasi titolo nell'attuazione del progetto.

4.5. Gli strumenti di indagine, valutazione e monitoraggio: una proposta dalle scuole-per le scuole

Durante le attività previste dal progetto SM.I.LE., i docenti partecipanti hanno elaborato una serie di strumenti di indagine, valutazione e monitoraggio del percorso di alternanza scuola-lavoro. Al fine di realizzare strumenti pratici, di supporto operativo alle scuole e secondo quanto suggerito dalle linee di indirizzo, si è

ritenuto opportuno utilizzare il documento pubblicato dall'INDIRE "Costruire insieme l'alternanza" che ci ha permesso di individuare le aree su cui costruire i questionari e di uniformare i materiali in uso nelle singole Istituzioni scolastiche per i percorsi di stage. Qui di seguito sono elencate le aree oggetto di indagine che sono state scelte dai docenti:

- valutazione degli studenti;
- autovalutazione dello studente;
- monitoraggio del percorso;
- valutazione del percorso svolto effettuata dal tutor scolastico;
- valutazione del percorso formativo in azienda e sulla collaborazione tra scuola e azienda operata dal tutor aziendale.

Tuttavia, l'osservazione dell'intero processo necessario alla realizzazione del percorso scuola – azienda è un'operazione complessa, poiché interessa diversi profili dell'organizzazione e in modo specifico i suoi partecipanti nella loro totalità. Pertanto, l'Istituzione scolastica che affronterà questo percorso di valutazione e monitoraggio dovrà avere a propria disposizione personale docente con specifiche competenze in grado di saper analizzare un insieme di dati statici quantitativi e qualitativi che potranno essere utilizzati ai fini della elaborazione di piani di miglioramento per intervenire in quelle aree che dovessero risultare critiche o deficitarie.

La lettura complessiva dei dati raccolti può essere utilizzata per:

- rendere esplicita la consapevolezza delle motivazioni e delle condizioni in cui si svolgono le azioni programmate;
- avere un supporto alla programmazione e alla realizzazione delle procedure;
- offrire una base di riflessione sul modo in cui si realizza l'alternanza scuola-lavoro e se ne utilizzano i risultati.

4.5.1. Utilizzazione degli strumenti

L'analisi dei risultati desunti da ogni singolo questionario fornirà un insieme di informazioni che potranno essere analizzate e confrontate da più punti di vista. In dettaglio, si suggeriscono alcune modalità di lettura dei dati:

- **frequenza dei punteggi** 1, 2, 3, 4, attribuiti a ogni affermazione;
- **punteggio medio** delle valutazioni espresse per ogni item o per le affermazioni che reputiamo importanti da analizzare;
- **aggregazione dei punteggi** in base agli elementi comuni e trasversali presenti nei questionari di valutazione del tutor scolastico, autovalutazione dello studente e monitoraggio compilato dal tutor aziendale.

La frequenza dei punteggi in base alla scala 1-4 permette una lettura sia orizzontale sia verticale dei dati e fornisce indicazioni aggregabili nell'area positiva o negativa del questionario. In alcuni questionari, in fondo a ogni gruppo di item, è possibile evidenziare i **giudizi di sintesi**.

Il calcolo dei **valori medi** del punteggio per ciascuna affermazione, permette di presentare le valutazioni degli item in **ordine di punteggio decrescente**, così da evidenziare i punti di forza e quelli di debolezza del percorso di alternanza secondo la percezione dei vari soggetti.

Inoltre, è possibile **aggregare i valori medi di punteggio** per ciascuna affermazione e rilevare agevolmente le **aree** con giudizio positivo o negativo. Misurando le distanze tra i valori minimi e massimi s'individuano eventuali aree di carenza e aree di eccellenza.

Infine, i questionari che presentano elementi in comune permettono una lettura trasversale dei dati. Per svolgere un'analisi approfondita si possono incrociare gli stessi item somministrati a diversi soggetti (tutor scolastico, tutor aziendale e studente) ed essere in grado di ottenere un quadro esaustivo di sintesi dei giudizi che formulano le diverse categorie di soggetti che prendono parte alla compilazione dei questionari. Per facilitare questa operazione di aggregazione dei dati abbiamo individuato gli item che saranno oggetto di questo tipo di analisi e posto una sillaba indicante l'elemento da incrociare:

- 1 **IN** Conoscenze iniziali
- 2 **MP** Impegno
- 3 **ES** esperienza

- 4 AP Apprendimento
- 5 EF Efficacia
- 6 TA Tempo adeguato
- 7 PF Progetto Formativo
- 8 AU Autonomia
- 9 AS Azienda scuola
- 10 PP Proposte Professionali
- 11 CL Clima

Le informazioni ricavate da questi questionari inquadrano efficacemente le varie aree di indagine, le quali potranno essere confrontate in un secondo momento con altri gruppi di studenti in modo da monitorare nel tempo i risultati raggiunti. Questo permetterà all'istituzione scolastica di modificare le proprie scelte e ri - progettare le parti dell'attività di alternanza scuola-lavoro laddove se ne ravvisi la necessità.

4.6. Gli strumenti per la gestione dell'alternanza scuola lavoro

All'interno del progetto SM.I.LE., il gruppo di docenti referenti per le Scuole superiori di Prato partner del progetto - professori: Maria Cristina Bardoni, Cristina Bettarini, Gianna Cecchi, Marianna Donato, Romeo D'Oronzio, Fulvia Fratoni, Alessandro Guastini, Marco Manzuoli, Mila Montagni, Lorenza Nocentini, Alessandro Zanco - hanno revisionato, con l'importante contributo della D.S. Maria Centonze, la documentazione di supporto ai processi di progettazione, monitoraggio e valutazione di percorsi di alternanza scuola lavoro e di certificazione delle competenze in uscita impiegati dai vari Istituti e/o reperita da altre fonti (es Indire). Sono stati quindi elaborati gli strumenti nell'ottica di rendere più efficaci ed efficienti i processi stessi.

Di seguito l'elenco degli strumenti elaborati:

N.	Strumento
1	Progetto formativo e di orientamento
2	Modello di progettazione
3	Report di monitoraggio – tutor aziendale
4	Report di valutazione – studente interessato all’esperienza Scuola/ lavoro
5	Report di valutazione – tutor scolastico
6	Report di valutazione – tutor aziendale
7	Report di autovalutazione – studente interessato all’esperienza Scuola/ lavoro
8	Report di valutazione – tutor scolastico, raccolta dati di sintesi
9	Certificazione delle competenze

Tali strumenti (presenti in appendice) rappresentano per il gruppo di lavoro il “set minimo” necessario per gestire un percorso di alternanza scuola lavoro. A questi possono essere aggiunti ulteriori strumenti di supporto ai processi.

Nell’appendice a questo capitolo, ogni strumento sarà introdotto da una scheda di presentazione che fornirà le linee guida al suo corretto uso.

Capitolo 5

Alcune problematiche in materia di sicurezza, lavoro ed infortuni nei tirocini curriculari

Alessandro De Rosa

5.1. Premessa

La gestione di un progetto di alternanza scuola lavoro implica, nel periodo di svolgimento del tirocinio curriculare presso un'azienda, che la scuola e l'impresa debbano rispettare le normative cogenti inerenti la normativa sulla sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, la normativa sul lavoro nonché gli adempimenti assicurativi.

Tali aspetti non possono essere trascurati nella gestione dei percorsi di alternanza scuola lavoro. Non è facile districarsi nel complesso contesto normativo che sicuramente non agevola né facilita l'attuazione di tirocini curriculari, considerando che gli oneri associabili ad un tirocinio curriculare di breve/brevissima durata sono spesso troppo onerosi per incentivare una scuola o un'impresa ad attuare un percorso di alternanza scuola lavoro. Non ci sono incentivi in tal senso che facilitino la partecipazione delle aziende a percorsi di alternanza scuola lavoro. Ancora, il rapporto scuola azienda si fonda per lo più su relazioni personali di alcuni docenti, piuttosto che fondarsi su un sistema in cui le imprese si sentano parte della costruzione del processo formativo. Altro aspetto importante è che le finalità didattiche e gli aspetti di tipo tecnico-amministrativo previsti dai progetti di alternanza vengono vissuti come due cose separate. Di fatto è il progetto formativo il documento ufficiale da cui deriva la valutazione dei rischi per lo studente in azienda, il tipo di infortunio associato, nonché la corretta identificazione del rapporto di collaborazione fra azienda e studente, in altre parole la valutazione del rispetto della corretta applicazione delle normative in materia di sicurezza, infortuni e lavoro. È fondamentale che il tutor scolastico sia consapevole delle conseguenze che possono derivare dalla com-

pilazione di un progetto formativo che non può avvenire in modo veloce o superficiale.

Questo capitolo nasce proprio con l'intento di offrire delle risposte alle criticità e ai dubbi sulla corretta interpretazione della normativa e sui comportamenti da adottare affinché un tirocinio curriculare possa tutelare studente, scuola ed azienda. Si tratta di risposte ai quesiti che, durante la realizzazione del progetto SM.I.E., sono emersi dalle Scuole come punti critici del sistema. I paragrafi che seguono sono stati elaborati con il contributo degli Enti preposti al controllo: Azienda Sanitaria Usl 4 di Prato, Direzione Territoriale del Lavoro di Prato e Inail di Prato, a cui vanno i nostri più sentiti ringraziamenti per la collaborazione fornita. Gli interventi formativi effettuati da tali Enti nei percorsi per tutor scolastico e di rete sono stati molto apprezzati dai partecipanti ed hanno facilitato il dialogo fra Scuole ed Enti che, di fatto, sono fondamentali nella rete di attori coinvolti nell'alternanza scuola lavoro.

È bene far notare che quanto riportato nei paragrafi successivi si riferisce al solo caso del tirocinio curriculare all'interno del percorso di istruzione superiore. Infatti, seppur apparentemente molto simili nella loro struttura, tirocini curricolari svolti nell'ambito della formazione professionale e tirocini extracurricolari, hanno spesso riferimenti normativi o modalità di gestione diversi (in particolare in materia di lavoro ed inail). Pertanto alcune prescrizioni o informazioni possono non risultare coerenti con le altre tipologie di tirocinio. La struttura dei paragrafi che seguono è di tipo "domanda/risposta".

5.2. Alcuni chiarimenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Quali sono gli obblighi formativi della scuola in ambito di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro per poter far svolgere un tirocinio curriculare all'interno del percorso di scuola media superiore?

Innanzitutto va detto che sebbene il tirocinio non costituisca rapporto di lavoro lo studente tirocinante è equiparato ad un "lavoratore" (ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a del Dlgs 81/08); e,

poiché durante la permanenza in azienda è inserito nell'organizzazione del datore di lavoro ospitante, a questi – e non alla scuola – spettano tutti gli obblighi prevenzionistici, ivi compresi quelli formativi.

Peraltro anche durante l'iter scolastico l'allievo è equiparato, durante il periodo di frequenza dei laboratori e solo in questi, ad un "lavoratore": datore di lavoro in questa occasione è il Dirigente scolastico su cui pertanto ricadono gli obblighi di Valutazione dei Rischi, formazione, eventuale fornitura di D.P.I. e sorveglianza sanitaria.

Ne discende che lo studente che va in tirocinio dovrebbe aver già effettuato, nella maggior parte dei casi, la formazione come "lavoratore" (ai sensi dell'art. 37 del DLgs 81/08) secondo i criteri dettati dagli Accordi Stato-Regioni di dicembre 2011, tra i quali ricordiamo la documentazione della formazione svolta, obbligo di presenza (non più del 10% di assenze), numero massimo di partecipanti (35 persone). Inoltre i formatori devono essere in possesso di requisiti specifici, formalizzati con D.M. 6 marzo 2013; gli insegnanti delle materie tecniche in generale possiedono tali requisiti (Laurea "coerente con le materie oggetto della docenza" ovvero formazione "post-laurea nel campo salute e sicurezza sul lavoro" insieme all'abilitazione all'insegnamento). La formazione dei lavoratori è articolata in una parte "generale" di 4 ore uguale per tutti i lavoratori (concetti di rischio, danno, prevenzione, figure della prevenzione aziendale, organi di vigilanza e controllo, ecc.); ed una parte "specificata" legata ai rischi presenti in azienda, della durata di 4, 8 o 12 ore a seconda dell'appartenenza dell'azienda stessa ad una delle classi di rischio basso, medio, alto individuate dagli Accordi Stato-Regioni con riferimento al codice ATECO dell'attività. La parte generale di 4 ore una volta effettuata rimane valida per sempre. Se l'attività svolta durante il tirocinio è simile a quella già svolta nel laboratorio scolastico, è probabile che la formazione specifica effettuata dalla scuola, opportunamente documentata, possa essere semplicemente integrata sulla base della Valutazione dei Rischi dell'azienda ospitante.

2. Quali sono gli obblighi da parte dell'impresa per poter accogliere uno studente per svolgere un tirocinio curriculare all'interno del percorso di scuola media superiore?

Come abbiamo detto il tirocinante è equiparato ad un lavoratore nei confronti del datore di lavoro ospitante. Questi in primo luogo dovrà integrare il documento di Valutazione dei Rischi con i rischi aggiuntivi per l'azienda derivanti dalla presenza temporanea di una persona in giovane età ed inesperta, indicare i locali ai quali ha accesso e le attività che svolgerà (che devono coincidere con quelle descritte nel progetto formativo) ed i rischi relativi. Su questa base provvederà a:

- informare il tirocinante sui rischi dell'attività in generale e legati alla sua mansione in particolare, integrare la formazione già ricevuta, e ove necessario effettuare l'addestramento
- sottoporlo a sorveglianza sanitaria, ove necessaria in base alla Valutazione dei Rischi
- consegnare D.P.I. previsti in base alla Valutazione dei Rischi.

Si ricorda che in base alla normativa sui tirocini ha anche l'obbligo di:

- nominare il Responsabile aziendale dell'inserimento
- segnalare tempestivamente eventuali incidenti agli istituti assicurativi ed al soggetto promotore.

Nel caso che un professionista senza collaboratori o un lavoratore autonomo si renda disponibile a ospitare un tirocinante dovrà adempiere a tutti gli obblighi prevenzionistici – nomina del RSPP, addetti a compiti speciali, Valutazione dei Rischi ecc. – esattamente come se intendesse introdurre in azienda qualsiasi altra figura subordinata (apprendista, lavoratore interinale ecc.).

Se nei progetti di alternanza scuola lavoro realizzati dalle scuole superiori la brevità del tirocinio curriculare può scoraggiare le imprese dall'intraprendere questo iter, si può pensare alla sottoscrizione di convenzioni di lunga durata per più studenti; d'altro canto il datore di lavoro si troverà ad aver già adempiuto agli obblighi prevenzionistici nel caso abbia bisogno di assumere collaboratori, anche somministrati o a tempo determinato.

3. Quando vi è l'obbligo di sottoporre lo studente che svolge un tirocinio curriculare alla visita medica di sorveglianza sanitaria?

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente quando nella Valutazione dei Rischi aziendale risulti la presenza di rischi di cui al DLgs 81/08 o ad altra normativa specifica o indicazioni della Commissione Consultiva Permanente.

I rischi per la salute trattati dal DLgs 81/08 sono:

- rischio da movimentazione manuale di carichi e sovraccarico biomeccanico;
- utilizzo sistematico o abituale per venti ore settimanali di videoterminale (VDT)
- rischi fisici: rumore, ultrasuoni e infrasuoni, vibrazioni mano braccio e a corpo intero, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, atmosfere iperbariche, microclima
- rischio chimico; cancerogeni e mutageni, amianto
- rischio biologico

Rischi regolati da normative specifiche sono il lavoro notturno (DLgs 66/2003, DLgs 213/2004, Circolare Ministeriale 03/03/2005 n°8) e le radiazioni ionizzanti (DLgs 230/1995 e successive modifiche). Tra i rischi da valutare è da tenere presente anche quello legato alla organizzazione del lavoro (stress lavoro-correlato) per il quale viene effettuata la sorveglianza sanitaria in caso di rischio residuo non basso.

In ogni Titolo del DLgs 81/08 sono indicati o suggeriti metodi per la valutazione del rischio oggetto di tale sezione, in alcuni casi si tratta di misurazioni strumentali, in altri di metodi di analisi; in tutti i casi vige il principio che oltre una certa soglia di rischio – determinata caso per caso dalla norma (e talvolta denominata “livello di azione”) – scatta l’obbligo di adottare misure preventive per ridurre il rischio *tra le quali* la sorveglianza sanitaria.

Nella valutazione peraltro occorre tener presente la possibile esistenza di soggetti “suscettibili” per i quali anche livelli di rischio bassi per la generalità degli esposti possono invece risultare significativi. Tra questi ricordiamo i minori, che per l’appunto una normativa specifica (DLgs 345/99 e 262/00) vieta di esporre a determinati rischi, come ad esempio al rischio da agenti cancerogeni e mutageni, lavoro notturno, radiazioni, rischi di cadute dall’alto ecc.

4. Quali sono gli obblighi in capo alla Scuola che invia degli studenti presso un’azienda per svolgere un tirocinio curriculare?

I tirocini in base alla L. 196/97 e Decreto attuativo si svolgono sulla base di una apposita Convenzione, cui deve essere allegato il "progetto formativo e di orientamento", gli estremi delle assicurazioni I.N.A.I.L. e di quella privata per la responsabilità civile verso terzi ed il nominativo del tutore individuato dalla scuola come responsabile didattico-organizzativo delle attività. Questi sono adempimenti che riguardano la scuola.

È poi raccomandabile, per una questione che attiene alla responsabilità civile che le autorità scolastiche hanno in generale verso gli allievi, che la Scuola verifichi che le aziende cui affida i tirocinanti siano in regola con la normativa di prevenzione. L'optimum sarebbe un controllo diretto da parte del tutor scolastico o dell'RSPP della scuola, ma se ciò non è possibile data la difficoltà di gestire un elevato numero di tirocini concentrati in un breve arco di tempo, è opportuno come minimo acquisire dall'azienda una "autocertificazione" che può essere inserita nel testo della convenzione o allegata a essa.

Un fattore che da una parte può facilitare gli adempimenti in materia di Valutazione dei Rischi dell'azienda e dall'altra aiutare la scuola a verificare la aderenza a quanto pattuito, è redigere con accuratezza il "progetto formativo" esplicitando chiaramente le attività che dovrà svolgere l'allievo.

In ogni caso, dopo la stipula della convenzione e l'invio dell'allievo, occorre essere vigilanti: se un allievo riportasse al proprio tutor (o ad altro insegnante) di essere esposto a situazioni di pericolo o la presenza di significative carenze nella sicurezza del lavoro, si dovrebbe raccomandare alla scuola di provvedere ad accertare – con un sopralluogo o almeno un colloquio con il responsabile aziendale dell'inserimento o col datore di lavoro – la sostanza di quanto riferito. Lo stesso se l'allievo riferisse di essere adibito ad altre attività rispetto a quelle previste nel progetto formativo.

Oltre a questi aspetti che attengono alle responsabilità dirette della scuola, vi sono attività che la scuola può fare per agevolare le aziende che ospitano i tirocinanti. In primo luogo può mettere a disposizione degli studenti gli attestati relativi alla formazione svolta ai sensi dell'art. 37 del DLgs 81/08 in modo da permettere al datore di lavoro dell'azienda ospitante di non ripetere la

formazione già fatta, ma solo integrarla ove ciò sia necessario. Per quanto riguarda D.P.I. e sorveglianza sanitaria questi devono essere forniti dal datore di lavoro, quindi dall'azienda ospitante: tuttavia nulla vieta che, se fossero stati forniti dalla scuola D.P.I. congrui con i rischi presenti in azienda, gli allievi possano utilizzarli in azienda, previo accordo da formalizzare nella convenzione di tirocinio. Qualcosa del genere potrebbe essere fatto per la sorveglianza sanitaria, qualora necessaria, attraverso la trasmissione della documentazione sanitaria dal medico competente della scuola a quello dell'azienda, lasciando a quest'ultimo la determinazione di eventuali accertamenti integrativi per emettere il giudizio di idoneità.

5. Quali sono gli obblighi in capo allo studente che svolge un tirocinio curricolare?

Lo studente equiparato ad un lavoratore ne assume gli obblighi, e pertanto è tenuto a:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza ed i D.P.I.
- segnalare immediatamente (a datore di lavoro o preposto) le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione e qualsiasi condizione di pericolo di cui venga a conoscenza
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di competenza o che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti

5.3. Alcuni chiarimenti in materia di lavoro

1. Qual è la normativa che disciplina i tirocini curricolari attivati dalle scuole nel percorso di istruzione secondaria superiore?

La normativa all'origine dei tirocini curricolari è la legge Treu ed il suo regolamento attuativo:

la legge 24 giugno 1997, n. 196 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione" e in particolare l'articolo 18;

il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione e con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica del 25 marzo 1998, n. 142 che adotta il "Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento". La normativa di cui sopra in realtà si riferisce tanto ai tirocini curriculari che extracurriculari. Questi ultimi sono stati oggetto di importanti evoluzioni normative ed attualmente la normativa regionale ne disciplina in maniera piuttosto puntuale le modalità di applicazione.

La Regione Toscana con la l.r. 3/12 art. 17 bis, comma 4, "... promuove altresì, anche attraverso accordi con le istituzioni scolastiche e le università, lo sviluppo dei tirocini curriculari inclusi nei piani di studio dell'università e degli istituti scolastici o previsti all'interno di un percorso di istruzione per realizzare l'alternanza studio e lavoro". Mentre la suddetta normativa entra nel dettaglio sulle modalità attuative e gestionali dei tirocini extracurriculari, nulla di più viene stabilito per quelli curriculari.

Si ritiene pertanto che la legge Treu rimanga la normativa di riferimento per la gestione dei tirocini curriculari inclusi nel piano di studi delle istituzioni scolastiche.

2. Quali sono i documenti che disciplinano il rapporto di un tirocinio curriculare fra i soggetti coinvolti?

In base all'art. 4 del d.m. 142/98, comma 2, *"I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati. Alla convenzione, che può riguardare più tirocini, deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio, contenente:*

- a) obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio assicurando, per gli studenti, il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza;*
- b) i nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;*
- c) gli estremi identificativi delle assicurazioni di cui all'articolo 3;*
- d) la durata ed il periodo di svolgimento del tirocinio;*
- e) il settore aziendale di inserimento."*

Il comma 4 dello stesso articolo prevede che *“qualora le esperienze si realizzino presso una pluralità di aziende, le convenzioni possono essere stipulate tra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l’associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati. È ammessa la stipula di «convenzioni quadro» a livello territoriale fra i soggetti istituzionali competenti a promuovere i tirocini e le associazioni dei datori di lavoro interessate.”*

3. Esiste un vincolo sul numero di allievi che un’impresa può prendere per un tirocinio curriculare?

In base all’art. 1 del d.m. 142/98, comma 3, per i tirocini curriculari nell’ambito del percorso di istruzione secondaria, non avendo leggi regionali che dettano diverse indicazioni, *“I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all’attività dell’azienda, nei limiti di seguito indicati:*

- a) aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante;*
- b) con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove, non più di due tirocinanti contemporaneamente;*
- c) con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente.”*

All’interno di questo quadro normativo, le Regioni possono prevedere ulteriori specifiche. La Regione Toscana ha previsto, con la D.P.G.R. del 22 marzo 2012 n. 11/R, specifiche disposizioni per i tirocini non curriculari fra cui vincoli sul numero di tirocini attivabili¹. Quindi, attualmente, le disposizioni di cui alla legge regionale 26 luglio 2002 n. 32 *“Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro”* e al suo regolamento attuativo, si riferiscono esclusivamente ai tirocini non curriculari (si veda circolare n. 2/2012 della Regione Toscana). Pertanto per i tirocini curriculari, riferendosi al d.m. 142/98, anche imprese senza dipendenti potrebbero ospitare un tirocinante.

¹ È in atto una modifica del Testo unico proprio su questo tema. Si invita pertanto a seguire l’evoluzione normativa.

Nella determinazione del numero di tirocinanti che l'azienda può ospitare non si deve tener conto degli eventuali tirocini extracurricolari attivati nel periodo di riferimento².

4. Vi è obbligo di presenza fisica costante del tutor aziendale durante lo svolgimento dello stage curriculare?

L'azienda ha l'obbligo di individuare il "responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti cui fare riferimento". Il suo ruolo è quello di accompagnare lo stagista durante il periodo formativo di stage, facilitandone l'ingresso in azienda, la conoscenza dei valori e della cultura aziendale, l'integrazione con i processi aziendali, la gestione didattico-organizzativa delle attività previste dallo stage, il conseguimento degli obiettivi formativi previsti nel progetto di stage, consentendo al tirocinante di esprimere le proprie potenzialità e di orientarsi rispetto alle scelte professionali. Il tutor aziendale si assume in prima persona il compito di attuare il progetto formativo, di creare e mantenere le condizioni aziendali favorevoli, di trasmettere e sviluppare saperi, nell'ottica della multidimensionalità dell'apprendimento e tenuto conto del profilo del tirocinante.

Si ritiene che il tutor aziendale possa definire le modalità più opportune per il trasferimento delle conoscenze e competenze, quindi anche la possibilità di affidare il tirocinante temporaneamente ad altre persone dell'azienda purché garantisca la supervisione del processo di apprendimento. Non è pertanto da considerarsi la sua presenza fisica costante obbligatoria, purché sia in grado di seguire le attività ed il rispetto del progetto formativo. Ciò trova conferma nell'art. 4, comma 3, del d.m. 142/98 dove si dice che *"L'esperienza può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa."* Se ne desume che per il trasferimento di conoscenze e competenze si rendano necessarie *expertise* diverse e quindi anche il possibile coinvolgimento di più persone dell'azienda nell'affiancamento all'allievo.

5. Cosa succede se l'attività che svolge lo studente durante lo

² La circolare della Regione Toscana 2/2012 al punto 5 cita infatti "i tirocini curricolari attivati presso il soggetto ospitante non sono computati nel numero massimo di tirocini attivabili previsto all'art. 86 nonies, commi 1 e 2 del regolamento".

stage curriculare è diversa da quella prevista dal progetto formativo?

Si ritiene che, all'interno di un percorso di alternanza scuola lavoro, un tirocinante che svolga un'attività non prevista dal progetto formativo non stia svolgendo di fatto il suo percorso di studi essendo tale attività strettamente collegata al percorso scolastico. Pertanto la situazione sarebbe assimilabile ad un rapporto di lavoro.

6. Cosa succede nel caso venisse riscontrato il non rispetto dell'orario di svolgimento del tirocinio descritto nel progetto formativo?

Considerando che un tirocinio curriculare ha una finalità formativa e di orientamento che viene svolta in un contesto non formale, si ritiene che tale attività possa essere pianificata in maniera piuttosto puntuale. Tuttavia, considerando le dinamiche aziendali non sempre codificabili, il non rispetto dell'orario previsto da progetto formativo può dare adito ad un'attività lavorativa, soprattutto se la situazione è ripetuta nel tempo e non legata ai fini formativi. Un giudizio in tal senso deriverà da un'attenta valutazione della situazione nel suo complesso.

Resta fermo che il monte orario settimanale non può superare quello previsto dal contratto collettivo attuato nell'azienda ospitante.

5.4. Alcuni chiarimenti in materia di infortuni

1. Quali sono gli obblighi di una scuola che attiva un tirocinio curriculare?

La scuola in caso di attivazione di tirocinio non ha l'obbligo di presentare denuncia di attività presso l'INAIL, in quanto per gli studenti che svolgono tale tipo di tirocinio trova applicazione la speciale "gestione per conto" dello Stato.

In questo caso il soggetto assicuratore si configura nello Stato (MIUR).

La scuola deve comunicare alla sede INAIL territorialmente più vicina, l'avvio del tirocinio curriculare e trasmettere copia della convenzione e del progetto formativo.

L'INAIL eroga le prestazioni previste (sanitarie, economiche e protesiche), ma viene rimborsata dal Ministero competente.

2. Come viene stabilito il rischio, e quindi il premio che deve essere pagato dalla Scuola?

Poiché in questo caso il soggetto Assicuratore è lo Stato e, trattandosi di tirocini promossi da Istituzioni scolastiche statali, il costo dell'assicurazione è a completo carico dello Stato.

3. Come si deve comportare la scuola di fronte ad infortunio dello studente in azienda durante lo svolgimento di un tirocinio curricolare?

La scuola deve denunciare l'incidente all'INAIL entro 48 da quando riceve il primo certificato d'infortunio, possibilmente mediante procedura telematica, o in caso di malfunzionamenti della stessa, tramite PEC.

4. L'INAIL copre lo studente in itinere, ossia durante il tragitto casa-azienda-casa? E durante la pausa pranzo?

No, per gli studenti non vi è la copertura assicurativa per infortuni in itinere. Anche gli infortuni che possono accadere durante la pausa pranzo non sono coperti da INAIL.

In ogni caso si consiglia la Scuola di avere una copertura assicurativa privata integrativa e comunque di comunicare all'INAIL qualsiasi infortunio.

5. Che cosa succede nel caso l'infortunio avvenga durante lo svolgimento del tirocinio curricolare ma fuori dall'orario previsto da progetto formativo? Ad es.: nel caso di un tirocinio che preveda spostamenti (es. per attività che vengono svolte in cantiere) fuori dalla sede dell'azienda, che richiedono tempi lunghi di percorrenza.

Premettendo che ogni situazione è oggetto di un'attenta valutazione da parte dell'Inail, è fondamentale che l'infortunio avvenga durante lo svolgimento delle attività previste da progetto formativo. Nel caso di spostamenti che fanno parte dell'attività aziendale e che siano previsti dal progetto formativo, considerando questi necessari per l'espletamento dell'attività di tirocinio, l'Inail potrebbe riconoscere gli eventuali infortuni, fermo restando che ogni situazione è oggetto di una valutazione attenta dell'Ente.

Allegati al Capitolo 2

Allegato 1 - Il questionario per l'indagine di sfondo

PROGETTO SM.I.LE. – Smart Ideas for learning

QUESTIONARIO

Il questionario sarà somministrato alle imprese che già collaborano con le scuole secondarie pratesi in percorsi di stage, tirocinio o alternanza scuola/lavoro. Il questionario sarà somministrato con metodo CAWI (Computer-Assisted Web Interview).

A) Assessment dell'esperienza delle imprese

1. Qual è il numero studenti che la sua impresa ha coinvolto in percorsi di stage/tirocinio/alternanza scuola-lavoro nel corso del 2013?

N. |_|_|_|

2. E negli ultimi 5 anni?

- Nessuno
- tra 1 e 5
- tra 6 e 10
- tra 11 e 15
- più di 15

3. A che anno risale la prima esperienza di stage/tirocinio/alternanza scuola-lavoro con studenti delle scuole secondarie superiori?

Anno |_|_|_|_|

4. Con quali delle seguenti scuole pratesi ha avviato percorsi di stage/tirocinio/alternanza scuola-lavoro ?
(scelta multipla con nomi delle scuole definiti)

4bis. Nelle sue precedenti esperienze di stage/tirocinio, ha rilevato carenze nella preparazione formativa degli studenti?

- a) No, non sono state riscontrate carenze formative
- b) Sì, sono state riscontrate carenze formative

(FILTRO) Se alla domanda 4bis ha risposto b)

4ter. Potrebbe indicarci in quale ambito ha riscontrato le carenze più rilevanti

(Risposta multipla)

- Area linguistica
- Area informatica
- Area tecnico-professionale
- Altro

(FILTRO) Se alla domanda 4bis ha risposto b)

4quater. E in particolare, a che tipo di carenze si riferisce?

(Domanda aperta non obbligatoria)

5. La sua azienda ha mai assunto un giovane che aveva precedentemente svolto (presso l'impresa stessa) uno stage/tirocinio/alternanza?

SI/NO

(FILTRO) Se alla domanda 5 ha risposto SI'

6. Con riferimento al periodo 2007-2013, quanti studenti precedentemente coinvolti nei percorsi di stage/tirocinio/alternanza sono stati assunti?

N. |_||_||

B) La tutorship

7. Quale di queste figure della sua impresa segue operativamente gli studenti durante i percorsi di stage/tirocinio/alternanza?

(mai, raramente, spesso, frequentemente, la figura non è presente)

- il titolare
- il responsabile delle risorse umane
- un tecnico amministrativo
- un lavoratore specializzato
- un lavoratore meno qualificato
- nessuno in particolare
- altro (specificare) _____

C) La motivazione

8. Le seguenti affermazioni rispecchiano dei possibili motivi per cui un'azienda svolge attività di stage/tirocinio/alternanza con studenti delle scuole secondarie superiori. Può esprimerci il suo grado di accordo?

(per niente, poco, abbastanza, molto)

- L'impresa necessitava di manodopera per far fronte a esigenze produttive o commerciali
- È stato un modo per entrare in relazione con potenziali futuri dipendenti
- Gli studenti rappresentano un valore aggiunto per la crescita dell'azienda introducendo nuove conoscenze e capacità
- Tali collaborazioni sono uno strumento per mantenere un legame personale/affettivo con la scuola
- Le imprese come la mia sono tenute a contribuire alla formazione professionale dei giovani del territorio
- L'impresa ha avviato il percorso su richiesta di un docente

D) Fabbisogno: aspettative e competenze

9. Se oggi la sua impresa dovesse assumere un ragazzo diplomato, di quale figura professionale avrebbe bisogno?

(Menù a tendina con il repertorio delle figure professionali della Regione Toscana distinte per settori).

10. Rispetto alla domanda precedente, potrebbe descrivere quali sono le mansioni che la/il neoassunta/o dovrebbe saper svolgere?

(Domanda aperta non obbligatoria)

esempio: se la figura fosse un "Perito informatico", le mansioni da svolgere potrebbero essere diverse (creazione di un sito internet, programmazione, e-commerce,...)

10bis. Sempre pensando a un ipotetico inserimento in azienda di un/una diplomato/a, quali ritiene siano le capacità/abilità più importanti, che il ragazzo/a dovrebbe possedere per soddisfare le esigenze della sua azienda?

(Domanda aperta non obbligatoria)

11. Sempre nel caso di una eventuale assunzione, quali competenze trasversali ricerca in possibili candidati?

(risposta multipla, max. 3 risposte)

- capacità di lavorare in gruppo
- flessibilità adattamento
- abilità nel gestire rapporti con i clienti
- capacità di lavorare in autonomia
- capacità comunicativa scritta e orale
- capacità di risolvere i problemi
- capacità direttive e di coordinamento
- abilità creative e di ideazione

12. Tra i seguenti tipi di competenza, a quale attribuisce maggiore valore nella ricerca di nuovi lavoratori?

- alle competenze trasversali
- alle competenze professionalmente specifiche
- ad entrambe in eguale misura

E) Valutazione dei tirocini/stage conclusi

13. Ripensando alle esperienze di tirocini/stage già conclusesi, quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?

(per niente, poco, abbastanza, molto)

- le scuole selezionano in maniera appropriata gli studenti da assegnare alle imprese
- le competenze impartite dalla scuola dovrebbero essere aggiornate
- la scuola dovrebbe disciplinare maggiormente i propri alunni
- la scuola dovrebbe potenziare l'intraprendenza dei giovani
- le imprese dovrebbero essere maggiormente coinvolte nelle attività formative
- la comunicazione tra scuole e imprese dovrebbe essere intensificata
- le valutazioni espresse dalle imprese sulle criticità dei percorsi rimangono spesso inascoltate
- la presenza di un soggetto terzo (pubblico o privato) migliorerebbe il rapporto tra scuola/impresa

14. Negli ultimi mesi le istituzioni stanno sempre più promuovendo esperienze di alternanza scuola/lavoro.

Si tratta di percorsi più articolati rispetto ai tradizionali stage e tirocini. L'alternanza scuola/lavoro prevede infatti che lo stesso studente (al fine di completare un percorso formativo professionalizzante precedentemente concordato) torni nella stessa impresa per più volte nell'arco di un triennio.

A questo proposito, ritiene che un percorso di questo tipo possa venire incontro alle esigenze della sua azienda?

- assolutamente sì
- sì, in parte
- più no che sì
- sicuramente no

15. Per quale ragione?

(domanda aperta)

F) Anagrafica delle imprese

16. In quale dei seguenti settori ATECO si colloca la sua impresa?

(menu a tendina con classificazione a 2 digit)

17. Nel complesso, quante persone occupava la sua azienda al dicembre del 2013?

N. |_|_|_|_|

18. Rispetto al dicembre 2012, gli occupati nella sua impresa sono:

- diminuiti in maniera consistente
- diminuiti
- rimasti stabili
- cresciuti
- cresciuti in maniera consistente

19. E negli ultimi 5 anni? Gli occupati sono:

- diminuiti in maniera consistente
- diminuiti
- rimasti stabili
- cresciuti
- cresciuti in maniera consistente

20. In che anno è stata costituita la sua impresa?

Anno |_|_|_|_|

Allegati al Capitolo 4

Allegato 1 - Il progetto Formativo

Denominazione strumento
<i>Progetto formativo</i>
Obiettivo/finalità dello strumento
<i>Stabilire le modalità di svolgimento del tirocinio curriculare, le attività che lo studente svolgerà in azienda e le competenze che lo stesso acquisirà al termine dell'esperienza. Stabilisce gli obblighi dello studente. È il documento di riferimento che riguarda tanto gli aspetti didattici e di apprendimento quanto quelli più di carattere amministrativo (copertura assicurativa, misure di sicurezza...).</i>
Descrizione strumento
<i>Il progetto formativo è un documento obbligatorio, associato alla convenzione¹ che la Scuola attiva con un'azienda. Tale convenzione può essere anche pluriennale (anzi lo consiglia alla Scuola). È un documento fondamentale nella progettazione e gestione dei percorsi di alternanza scuola lavoro, in quanto è il quadro di riferimento per la definizione delle attività che lo studente deve svolgere in azienda affinché possa acquisire le competenze certificabili. È fondamentale l'accurata descrizione delle attività e delle competenze. Le prime perché si associano al concetto di rischio e quindi si legano agli aspetti della normativa sulla sicurezza e ai problemi di assicurazione, le seconde perché sono oggetto di certificazione e valutazione nel percorso scolastico dello studente.</i>
Tempi di somministrazione/redazione
<i>Prima dell'avvio del tirocinio curriculare.</i>
Responsabile della predisposizione dello strumento
<i>Dirigente scolastico, tutor scolastico, di concerto con l'azienda e lo studente (e/o la sua famiglia).</i>
Soggetti firmatari del documento
<i>Il legale rappresentante dell'azienda, Il Dirigente Scolastico Il tutor aziendale Lo studente o genitore (se minorene)</i>
Numero di copie da produrre
<i>3 copie: una per l'azienda, una per lo studente, una per la Scuola.</i>
Modalità /note di compilazione dello strumento
<i>Vista la complessità dello strumento, le note alla compilazione sono riportate all'interno del documento stesso.</i>
Relazione con altri strumenti
<i>Il progetto formativo si relaziona con tutti gli altri strumenti: - si associa ad una convenzione - sullo stesso si basano gli strumenti di monitoraggio e valutazione del percorso di alternanza Scuola lavoro - è il quadro di riferimento per la certificazione delle competenze</i>
Soggetti interessati al documento

¹ Il modello di convenzione è previsto dal D.M. 142/98. Non si è ritenuto pertanto di riportarlo fra i presenti strumenti.

Istituto scolastico

Impresa ospitante

Studente

Famiglia

Tutor scolastico e tutor aziendale

Personale amministrativo della Scuola

<p>ALTERNANZA SCUOLA- LAVORO</p>
<p>PROGETTO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO (Rif. convenzione stipulata in data)</p>

*NOTA:
Progetto formativo con definizione degli obiettivi formativi/orientativi*

Nominativo studente: Classe

Nato a:Prov..... il.....

Residente a:Prov.....Indirizzo.....

Codice Fiscale

Attuale condizione (barrare la casella)

Studente scuola secondaria superiore

Allievo della formazione professionale

(barrare se trattasi di studente diversamente abile) si no

Azienda ospitante:..... Sede legale.....

Sede del tirocinio (stabilimento/reparto/ufficio):

Tempi di accesso ai locali aziendali (mattina) ____ / (pomeriggio) ____

Periodo del tirocinio: dal al

Tutor (indicato dal soggetto promotore):

Tutor Aziendale:

Polizze assicurative:

- infortuni sul lavoro INAIL: Ai sensi dell'art. 2 del DPR 156/99, la copertura assicurativa INAIL dei soggetti impegnati nelle attività di tirocinio promosse dagli Istituti scolastici statali e dalle Università statali, è assicurata mediante la speciale forma di "gestione per conto dello Stato", prevista dal combinato disposto degli artt. 127 e 190 del T.U. 1124/65 e regolamentata dal D.M. 10/10/1985.

- Responsabilità civile: n°

- Garanzia tutela legale: n°

Compagnia assicurativa:

Facilitazioni previste² :

COMPETENZE SPECIFICHE³		
Competenze/abilità tecniche/professionali		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Usare in maniera corretta gli strumenti di lavoro 2. Saper applicare le regole sulla prevenzione dei rischi e sull'igiene del lavoro 3. Saper eseguire lavori che richiedono una manualità fine 4. Saper svolgere la mansione con concentrazione 5. Saper tradurre in pratica i suggerimenti avuti 		
COMPETENZE/ABILITÀ TRASVERSALI		
ASSE DEI LINGUAGGI		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saper comunicare, utilizzando i linguaggi settoriali previsti per interagire in diversi ambiti di lavoro 2. Saper utilizzare le tecnologie della comunicazione e dell'informazione 		
COMPETENZE DI CITTADINANZA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saper rispettare le regole e l'ambiente aziendale 2. Essere in grado di collaborare e confrontarsi con gli altri 3. Saper rispettare i tempi e i metodi di lavoro 		
COMPETENZA COLLABORARE E PARTECIPARE		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Possedere di spirito di iniziativa 2. Essere disponibile ad assumere incarichi 		
COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI		
In base a quelle definite dall'Istituto Scolastico o dai singoli indirizzi di studio		
Attività didattiche preparatorie al percorso scuola - lavoro	- Moduli preparatori, interventi di accompagnamento lungo il percorso e verifica alla fine dello stesso - Modulo informativo su "La tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro" - Altri moduli che l'Istituto prevede di utilizzare	
Attività in azienda e metodologia⁴	Attività e ambito⁵	
	<i>Incontri (orientamento, valutazione, ecc...)</i>	<i>formazione, Docenza frontale, colloquio, supervisione...</i>
	<i>Affiancamento</i>	<i>Attività svolte con supporto costante</i>

² In caso di allievo diversamente abile indicare se necessita di specifici supporti strumentali/assistenziali

³ Indicare le conoscenze e abilità correlate, effettivamente acquisibili dallo studente (e verificabili dal tutor aziendale e tutor scolastico) nell'esperienza di ASL

⁴ Le attività in azienda possono prevedere: incontro iniziale con presa visione di documentazione, ricerca, affiancamento di personale, servizi di supporto, gestione di processi, realizzazione di progetti, ma anche incontri formativi, di orientamento e di verifica/valutazione

⁵ laboratorio, reparto, ufficio...

	Supporto (archivio, catalogazione, registrazione, ecc...)	Compiti autonomi con istruzione
	Gestione di processi	Compiti autonomi con istruzione
	Realizzazione di progetti	Metodologia del progetto
Strumenti	<i>Indicare solo strumenti particolarmente impegnativi, che richiedono una preparazione ad hoc da parte dello studente</i>	
Valutazione	<i>La valutazione seguirà le procedure previste dal consiglio di classe e in base ai risultati dei report specifici per questo ambito La valutazione realizzata dal tutor aziendale verrà assunta dal Consiglio di classe sia per l'inserimento dei voti nei registri delle discipline coinvolte nel progetto di ASL, sia per la certificazione delle competenze</i>	

Obblighi del tirocinante:

- seguire le indicazioni dei tutor e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo o altre evenienze;
- rispettare gli obblighi di riservatezza circa processi produttivi, prodotti o altre notizie relative all'azienda di cui venga a conoscenza, sia durante che dopo lo svolgimento del tirocinio;
- rispettare i regolamenti aziendali e le norme in materia di igiene e sicurezza;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza ed i D.P.I.;
- segnalare immediatamente (a datore di lavoro o preposto) le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione e qualsiasi condizione di pericolo di cui venga a conoscenza;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di competenza o che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti.

Firma del soggetto promotore <i>Il Dirigente Scolastico</i>	
Firma del legale rappresentante dell'azienda ospitante	
Firma dello studente	
Firma del tutor aziendale	

Allegato 2 - Il modello di progettazione

Denominazione strumento
<i>Modello di progettazione</i>
Obiettivo/finalità dello strumento
<i>Definire i vari step necessari per attuare un progetto di alternanza scuola-lavoro in accordo con i tempi e lo svolgimento dell'attività didattica. Lo strumento ha anche l'obiettivo di dare una base di riferimento per controllare in itinere le varie fasi di articolazione del progetto ed individuare le azioni correttive.</i>
Descrizione strumento
<i>La progettazione è la fase preliminare al percorso di alternanza, ne definisce gli obiettivi, i tempi, le modalità e presuppone l'approvazione degli organi collegiali della scuola.</i>
Tempi di somministrazione/redazione
<i>Inizio anno scolastico prima del collegio docenti che approverà il POF.</i>
Responsabile della predisposizione dello strumento
<i>Responsabile del progetto (funzione strumentale o referente di progetto).</i>
Soggetti firmatari del documento
<i>Il responsabile del progetto.</i>
Numero di copie da produrre
<i>Una copia su formato elettronico per vari utilizzi (proiezione collegio docenti, consiglio d'istituto, pubblicazione sul sito della scuola, ecc.). Redazione di un abstract (sintesi del progetto) da utilizzare per il sito internet, il POF e per una rapida consultazione da parte delle famiglie.</i>
Modalità /note di compilazione dello strumento
<i>Le note alla compilazione del modello sono riportate nello strumento stesso.</i>
Relazione con altri strumenti
<i>Monitoraggio e certificazione delle competenze</i>
Soggetti interessati al documento
<i>Istituto Scolastico Impresa ospitante Allievo Famiglia Tutor scolastico e tutor aziendale</i>

Schema per elaborare le linee di attuazione del percorso alternanza scuola–lavoro (modello di progettazione)

1. Presentazione della Scuola (riportare nel dettaglio i dati richiesti nel riquadro sottostante)

ANAGRAFICA NOME DELLA SCUOLA _____ INDIRIZZI DI STUDIO _____ VIA _____ CODICE MECCANOGRAFICO _____ PARTITA IVA /CODICE FISCALE _____ RECAPITO TELEFONICO _____ MAIL _____ PEC _____ Rappresentante legale _____
--

2. Informazioni relative alle dimensioni della Scuola (riportare nel dettaglio i dati richiesti nella scheda sottostante)

Indirizzi di studio attivati all'interno della Scuola _____ Numero delle classi per indirizzo presenti nella Scuola _____ Numero allievi iscritti per indirizzo nella Scuola _____ Strutture presenti (laboratori) _____

3. Sintesi dell'idea progettuale (questo deve essere un macrocontenitore nel quale viene inserita la sintesi dell'idea del progetto di alternanza legata al profilo di uscita previsto dall'indirizzo di studi)

Deve contenere un'analisi dei bisogni della Scuola, degli alunni e del territorio, le particolarità del settore e obiettivi da raggiungere. A questo punto si apre una sezione tecnica con indicazione di: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Titolo ➤ Durata del progetto ➤ Articolazione su uno o più anni scolastici ➤ Il posizionamento dell'Alternanza durante l'anno scolastico ➤ Le modalità di coinvolgimento delle classi (criteri di selezione degli studenti; indicare se effettueranno il progetto tutti nello stesso periodo o in periodi diversi, per rispondere alle esigenze della programmazione, del settore.) N.B. Questa parte è conseguente ad una delibera del collegio docenti e deve essere concordata con le aziende

4. Destinatari del progetto (individuare i seguenti punti come da dettaglio)

- Il numero delle classi partecipanti (es. indicare se le III o le IV e quanti alunni per ogni classe)
- Modalità di partecipazione (es. classi intere o solo gruppi di alunni)
- Nel caso di gruppi indicare le modalità di selezione (es. valorizzazione delle eccellenze oppure rimotivazione o riorientamento)
- Individuare il numero delle femmine e dei maschi
- Il numero dei disabili (da concordare con l'azienda)
- Modalità di selezione, individuando chi deve operare la selezione: il consiglio di classe, il docente delle discipline professionalizzanti, il referente del progetto; oppure con una selezione attivata attraverso una serie di colloqui con i ragazzi, in questo ultimo caso indicare chi se ne occupa (TENERE PRESENTE CHE I COLLOQUI SONO IMPORTANTI PER INVIDUARE LE MOTIVAZIONI E LE ATTITUDINI DEGLI ALUNNI)
- Condivisione dell'esperienza con i ragazzi è fondamentale per la buona riuscita del progetto

5. Tipologie di aziende/partner (individuare i seguenti punti come da dettaglio)

- Tipologie di aziende (queste cambiano a seconda dell'indirizzo di studio dalle Scuole)
- Il profilo professionale (mansioni da svolgere come da progetto formativo)
- Declinare le competenze che i ragazzi devono raggiungere alla fine del percorso

6. Articolazione del progetto per competenze (individuare ciò che i ragazzi dovrebbero sapere fare alla fine del Percorso. Per quanto afferisce le competenze trasversali è importante essere in linea con lo strumento di certificazione delle competenze di seguito presentato)

- Competenze previste dal profilo in uscita dell'indirizzo di studi, in particolare conoscenze e competenze di base quali inglese, diritto, normativa sulla sicurezza, competenze professionali specifiche (es. informatica, economia aziendale, storia dell'arte, chimica ...)
- Competenze trasversali legate a SÈ e agli ALTRI (es: rispettare gli impegni, i tempi di consegna degli incarichi che vengono affidati, saper collaborare e comunicare, lavorare in team)

7. Individuazione delle discipline coinvolte (nel lavoro di coprogettazione con l'azienda, nel momento in cui si stabiliscono le competenze professionali, occorre individuare anche le discipline curriculari coinvolte)

8. Monitoraggio (individuare i seguenti punti come da dettaglio. È importante essere in linea con gli strumenti di monitoraggio successivamente presentati)

- Indicare quando fare il monitoraggio: a) in itinere b) finale
- Rivolto a chi? a) studente b) tutor aziendali c) tutor scolastici
- Monitoraggio finale: tutor scolastici, tutor aziendali, consiglio di classe, studenti, collegio docenti, e anche personale ata, che con questionari appositamente predisposti, può fornire indicazioni utili

9. Valutazione (individuare i seguenti punti come da dettaglio. È importante essere in linea con gli strumenti di valutazione elaborati successivamente presentati)

- Organizzazione e riuscita del progetto: il progetto ha funzionato? Cosa bisogna correggere?
- Risultati ottenuti in termini di formazione e apprendimento verificabile attraverso il monitoraggio dei tutor aziendali e del Consiglio di classe.

10. Certificazione delle competenze (Le competenze acquisite vengono certificate dal Dirigente scolastico attraverso un certificato articolato e appositamente predisposto, come da schede allegate nello strumento di Certificazione delle competenze)

11. Modalità di diffusione (Individuare le modalità di diffusione, interna ed esterna, del Progetto, attraverso i Report, la Scheda di progetto e i modelli appositamente elaborati per diffondere le informazioni oggettive. I canali di informazione possono essere, in primo luogo il sito web della scuola, poi la stampa locale ed eventualmente altri canali da individuare.

Il responsabile del progetto

Allegato 3 - Report di monitoraggio – tutor aziendale

Denominazione strumento
Report di monitoraggio – Tutor Aziendale
Obiettivo/finalità dello strumento
<i>Verifica dell'attività di alternanza Scuola-Lavoro durante il periodo trascorso dall'allievo in ente/azienda</i>
Descrizione strumento
<i>Questo documento si articola in tre fasi: - la prima prende in esame gli elementi da valutare sia su come sono stati realizzati gli elementi costitutivi dell'alternanza scuola – lavoro, sia sulla possibilità di rendere più efficace l'attività scuola – lavoro, - la seconda consente di elaborare una sintesi dell'esperienza conclusa, - la terza presenta due domande aperte che intendono sollecitare suggerimenti ed eventuali modifiche per futuri percorsi analoghi.</i>
Tempi di somministrazione/redazione
<i>Il documento deve essere compilato alla fine dell'esperienza Scuola/ Lavoro</i>
Responsabile della predisposizione dello strumento
<i>Tutor scolastico</i>
Soggetti firmatari del documento
<i>Tutor Aziendale</i>
Numero di copie da produrre
<i>1 copia per l'Istituto scolastico 1 copia per l'azienda ospitante</i>
Modalità /note di compilazione dello strumento
<i>Lo strumento deve essere completato in ogni sua parte affinché sia valido, utilizzando, per la prima parte, la griglia presente, funzionale ad una corretta compilazione del monitoraggio.</i>
Relazione con altri strumenti
<i>Progetto formativo Report Tutor Scolastico Report Studente Certificazione delle competenze</i>
Soggetti interessati al documento
<i>Tutor Aziendale Tutor Scolastico Studente interessato all'esperienza</i>

TUTOR AZIENDALE

MONITORAGGIO

PROGETTO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Anno scolastico

Alunno / a classe.....

Ente/Azienda

N. ore di formazione dal al

Tutor aziendale

Qualifica Tutor aziendale

Data

Firma del tutor aziendale

Il Questionario elenca nella prima colonna un insieme di enunciati relativi ai vari aspetti che hanno caratterizzato il rapporto tra azienda e Scuola. Nella seconda e terza parte è possibile esprimere la sua opinione:

- Sugli elementi costitutivi dell'Alternanza scuola-lavoro di come sono stati realizzati [tabella 1]
- Sulla possibilità di rendere più efficace l'attività scuola-lavoro [tabella 2]. Con la scala esprima quanto ciascuna affermazione sia importante per realizzare un efficace progetto di Alternanza scuola-lavoro

Pertanto occorrerà apporre una x nelle caselle (due per enunciato) corrispondenti al suo giudizio.

TABELLA 1

	Sono in totale disaccordo	Sono in disaccordo	Sono d'accordo	Sono perfettamente d'accordo
	1	2	3	4

TABELLA 2

	Per nulla importante	Poco importante	importante	Cruciale, decisiva
	1	2	3	4

LEGENDA

IN	Conoscenze iniziali	PF	Progetto Formativo
MP	Impegno	AU	Autonomia
ES	Esperienza	AS	Azienda scuola
AP	Apprendimento	PP	Proposte Professionali
EF	Efficacia	CL	Clima
TA	Tempo adeguato		

Monitoraggio

Elementi da valutare		Analisi dell'attività attualmente proposta				Per rendere più efficace il percorso scuola-lavoro			
		Sono in totale disaccordo	Sono in disaccordo	Sono d'accordo	Sono perfettamente d'accordo	Per nulla importante	Poco importante	Importante	Cruciale, decisiva
TA	Il tempo di permanenza in azienda è stato congruo rispetto alle competenze da sviluppare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PF	L'attività proposta è stata collocata, dal punto di vista temporale, adeguatamente rispetto allo stato di avanzamento del processo formativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MP	Lo studente si è relazionato in modo corretto e costruttivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AS	La collaborazione con la scuola è stata proficua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IN	Le conoscenze iniziali dello studente erano adeguate per l'inserimento nel ruolo previsto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AU	Lo studente ha raggiunto un adeguato grado di autonomia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PP	I contenuti del Progetto sono stati totalmente coerenti con la figura professionale proposta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ES	L'esperienza di Alternanza scuola-lavoro è utile per l'inserimento nel mondo del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EF	L'organizzazione dell'Alternanza nel suo complesso si è dimostrata efficace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Giudizio di sintesi A.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A. Sintesi

	SI'	NO
Ripeterebbe l'esperienza in futuro?	<input type="checkbox"/> con la stessa impostazione <input type="checkbox"/> con alcune modifiche <input type="checkbox"/> con uno studente più preparato tecnicamente <input type="checkbox"/> con uno studente più responsabile	<input type="checkbox"/> a causa delle difficoltà ad attuare il percorso scuola - lavoro in azienda per la scarsa collaborazione con la Scuola <input type="checkbox"/> perché le conoscenze iniziali dello studente non erano adeguate al ruolo previsto <input type="checkbox"/> a causa del comportamento inadeguato dello studente

Quali suggerimenti avrebbe da proporre per migliorare l'efficacia dell'esperienza Dell'alternanza scuola-lavoro?

Quali modifiche eventualmente apporterebbe?

Il tutor aziendale

Allegato 4- Report di valutazione – Studente interessato all'alternanza Scuola/Lavoro

Denominazione strumento
Report di Valutazione – Studente interessato all'esperienza Scuola/Lavoro
Obiettivo/finalità dello strumento
<i>Verifica dell'utilità e dell'esperienza dell'alternanza</i>
Descrizione strumento
<i>Questo documento si articola in quattro parti, accompagnato da una griglia per la corretta compilazione. La prima tiene conto dell'utilità del percorso, la seconda ne l'esperienza; la terza pone l'accento sull'aspetto relazionale, l'ultima sulla soddisfazione studente alla partecipazione al progetto.</i>
Tempi di somministrazione/redazione
<i>Il documento deve essere compilato alla fine dell'esperienza Scuola/Lavoro</i>
Responsabile della predisposizione dello strumento
<i>Tutor Scolastico</i>
Soggetti firmatari del documento
<i>Studente interessato all'esperienza</i>
Numero di copie da produrre
<i>1 copia per l'Istituto scolastico</i>
Modalità /note di compilazione dello strumento
<i>Lo strumento deve essere completato in ogni sua parte affinché sia valido, utilizzando la griglia predisposta alla sua corretta compilazione.</i>
Relazione con altri strumenti
<i>Progetto formativo Report Tutor Scolastico Report Studente Certificazione delle competenze</i>
Soggetti interessati al documento
<i>Studente interessato all'esperienza Tutor Scolastico Tutor Aziendale</i>

REPORT

STUDENTE

VALUTAZIONE

PROGETTO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Anno scolastico

Alunno / a classe.....

Ente / Azienda

Settore / Attività in azienda

N. ore di formazione dal al

Tutor scolastico

Tutor aziendale

Data

Firma dello studente

Griglia di valutazione

1	2	3	4
per niente	poco	abbastanza	Sì, molto

A. Valutazione sull'*utilità* dell'esperienza di "Alternanza"

	1	2	3	4
Hai acquisito nuove conoscenze, sia teoriche che pratiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hai acquisito informazioni sul mondo del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hai acquisito più sicurezza e autonomia personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hai compreso l'organizzazione delle varie attività lavorative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Giudizio di sintesi A.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Valutazione dell'*esperienza* di "Alternanza"

	1	2	3	4
Hai trovato facile inserirti nell'ambiente di lavoro (in un luogo accogliente con un orario accettabile)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hai trovato l'attività assegnata varia e gratificante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hai avuto assistenza e collaborazione da parte del tutor aziendale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hai avuto assistenza e collaborazione da parte del tutor scolastico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Giudizio di sintesi B.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Valutazione dell'*aspetto relazionale* dell'esperienza di "Alternanza"

	1	2	3	4
Hai comunicato in modo efficace con il personale dell'azienda e i tutor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hai compreso le informazioni e le hai utilizzate per eseguire i compiti assegnati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hai controllato tensioni e timori durante lo svolgimento delle mansioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hai gestito in modo autonomo eventuali imprevisti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hai chiesto aiuto incontrando difficoltà non attese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Giudizio di sintesi C.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Valutazione della *soddisfazione* dell'esperienza di "Alternanza"

	1	2	3	4
Sei soddisfatto delle mansioni che ti sono state assegnate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le mansioni assegnate sono state coerenti al tuo percorso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questa esperienza formativa ha avuto una ricaduta positiva nei risultati scolastici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'alternanza scuola – lavoro è utile per il tuo orientamento lavorativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sei soddisfatto complessivamente di aver partecipato all'esperienza formativa in azienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Giudizio di sintesi D.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Allegato 5. Report di valutazione – tutor scolastico

Denominazione strumento
Report di Valutazione – Tutor Scolastico
Obiettivo/finalità dello strumento
<i>Valutazione dell'azienda in termini di capacità all'accoglienza degli studenti e delle attività svolte.</i>
Descrizione strumento
<i>Questo documento si articola in più parti e tiene conto della capacità dell'azienda di accogliere gli studenti, la disponibilità del Tutor Aziendale e l'impegno dello studente. Nell'ultima parte è richiesto di quantificare la frequenza dei contatti tra tutor scolastico e studente durante l'attività di stage.</i>
Tempi di somministrazione/redazione
<i>Il documento deve essere compilato alla fine dell'esperienza Scuola/ Lavoro, dopo la consegna al Tutor Scolastico dei Report del Tutor Aziendale e dello Studente.</i>
Responsabile della predisposizione dello strumento
<i>Tutor Scolastico</i>
Soggetti firmatari del documento
<i>Tutor Scolastico</i>
Numero di copie da produrre
<i>1 copia per l'Istituto scolastico</i>
Modalità /note di compilazione dello strumento
<i>Lo strumento deve essere completato in ogni sua parte affinché sia valido, utilizzando nell'ultima parte la traccia predisposta .</i>
Relazione con altri strumenti
<i>Progetto formativo Report Tutor Scolastico Report Studente Certificazione delle competenze</i>
Soggetti interessati al documento
<i>Tutor Scolastico Tutor Aziendale Studente interessato all'esperienza</i>

REPORT
TUTOR SCOLASTICO
VALUTAZIONE

PROGETTO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Anno scolastico

Alunno / a classe.....

Ente/Azienda

N. ore di formazione dal al

Tutor SCOLASTICO

Data

Firma del tutor scolastico

Tabella

IN	Conoscenze iniziali	PF	Progetto Formativo
MP	Impegno	AU	Autonomia
ES	Esperienza	AS	Azienda scuola
AP	Apprendimento	PP	Proposte Professionali
EF	Efficacia	CL	Clima
TA	Tempo adeguato		

Modulo per il tutor scolastico

Ambito/settore nel quale lo studente ha svolto il percorso in alternanza scuola – lavoro

TABELLA DEI VALORI

1	2	3	4
Per niente	Poco	Abbastanza	Sì, molto

ES	Il contesto aziendale ha facilitato il processo di apprendimento dello studente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CL	Il clima aziendale ha favorito il processo di apprendimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AS	La collaborazione con l'azienda è stata proficua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PF	L'attività svolta in azienda è stata collocata, dal punto di vista temporale, adeguatamente rispetto allo stato di avanzamento del processo formativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TA	Il tempo di permanenza in azienda è stato congruo rispetto alle competenze da sviluppare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EF	Il Progetto di alternanza scuola-lavoro ha risposto del tutto alle aspettative della scuola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PP	L'attività di alternanza scuola-lavoro è risultata coerente rispetto alla figura professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IN	Le conoscenze iniziali possedute dall'allievo erano adeguate per l'inserimento nel ruolo previsto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MP	Lo studente ha partecipato all'attività in azienda con impegno e assiduità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PF	L'attività preliminare svolta in classe nella fase d'aula è stata utile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AU	Lo studente ha raggiunto un adeguato grado di autonomia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Quale giudizio è stato complessivamente espresso dai docenti delle discipline interessate al progetto di alternanza scuola-lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frequenza dei contatti con lo studente durante il periodo trascorso in azienda

- quotidiana
- nr..... volte alla settimana
- nr..... volte nell'intero periodo

Osservazioni e proposte di miglioramento

Allegato 6 - Report di valutazione – tutor aziendale

Denominazione strumento
Report di Valutazione – Tutor Aziendale
Obiettivo/finalità dello strumento
<i>Verifica delle conoscenze, capacità, abilità e comportamenti dello studente, acquisiti durante l'esperienza in azienda.</i>
Descrizione strumento
<i>Questo documento si articola in quattro parti: la prima analizza le capacità operative, la seconda quelle organizzative, la terza le capacità relazionali e la quarta quelle comportamentali dell'alunno.</i>
Tempi di somministrazione/redazione
<i>Il documento deve essere compilato alla fine dell'esperienza Scuola/Lavoro.</i>
Responsabile della predisposizione dello strumento
<i>Tutor Scolastico</i>
Soggetti firmatari del documento
<i>Tutor Aziendale</i>
Numero di copie da produrre
<i>1 copia per l'Istituto scolastico 1 copia per l'azienda ospitante</i>
Modalità /note di compilazione dello strumento
<i>Lo strumento deve essere completato in ogni sua parte affinché sia valido, utilizzando la griglia presente funzionale a una corretta compilazione del documento.</i>
Relazione con altri strumenti
<i>Progetto formativo Report Tutor Scolastico Report Studente Certificazione delle competenze</i>
Soggetti interessati al documento
<i>Tutor Aziendale Tutor Scolastico Studente interessato all'esperienza</i>

REPORT
TUTOR AZIENDALE
VALUTAZIONE

PROGETTO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Anno scolastico

Alunno / a classe.....

Ente/Azienda

N. ore di formazione dal al

Tutor aziendale

Qualifica Tutor aziendale

Data

Firma del tutor aziendale

Gentile tutor,

di seguito troverà una scheda relativa alla valutazione del/la studente/ssa. La preghiamo gentilmente di compilarne una per ciascun tirocinante che ha ospitato nell'ambito del progetto Alternanza scuola-lavoro.

Le richieste contenute nelle domande sono relative alle attività e ai compiti assegnati durante il periodo trascorso presso la vostra azienda.

Troverà una tabella esplicativa dei valori relativi ai livelli di conoscenza e di competenza acquisiti rispetto alle richieste dell'ambiente lavorativo in cui lo/a studente/ssa è stato/a inserito/a.

Queste informazioni saranno utili sia per l'orientamento dello/la studente/ssa, sia per le attività che saranno svolte nella scuola.

La ringraziamo della disponibilità e della collaborazione.

Il Dirigente scolastico

GRIGLIA DI VALUTAZIONE

Livello 1: lo studente dimostra di non possedere nessuna o una scarsissima conoscenza/capacità

Livello 2: lo studente dimostra una limitata o parziale conoscenza/capacità

Livello 3: lo studente dimostra una sufficiente o essenziale conoscenza/capacità

Livello 4: lo studente dimostra un buon livello di conoscenza/capacità

A. Valutazione delle conoscenze e delle capacità operative

	1	2	3	4
Conoscenze di cultura generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conoscenza degli elementi fondamentali di diritto ed economia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conoscenza degli elementi fondamentali sulla sicurezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conoscenza degli elementi fondamentali del mercato del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conoscenze specifiche concordate con il tutor scolastico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conoscenze professionali di base iniziali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conoscenze professionali acquisite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di comprensione delle varie richieste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità nell'uso delle tecnologie informatiche/supporti informatici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità nell'uso della lingua straniera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Giudizio di sintesi A.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Valutazione delle capacità organizzative

	1	2	3	4
Capacità di partecipare attivamente alle attività assegnate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di lavorare in gruppo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di organizzazione autonoma del lavoro assegnato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di adattamento alle diverse mansioni assegnate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di decisione e spirito di iniziativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di portare a termine il lavoro assegnato nei tempi e nei modi previsti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Giudizio di sintesi B.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Valutazione delle capacità relazionali

	1	2	3	4
Capacità di relazioni interpersonali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di collaborare con i dipendenti dell'azienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità di rapportarsi con il tutor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Giudizio di sintesi C.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Valutazione dei comportamenti

	1	2	3	4
Lo studente ha dimostrato puntualità e ha rispettato degli orari di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lo studente ha sempre rispettato l'ambiente, gli strumenti/attrezzature di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lo studente ha dimostrato un interesse costante per le attività svolte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lo studente ha saputo adeguarsi all'ambiente di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Giudizio di sintesi D.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Note

Allegato 7 - Report di autovalutazione – studente interessato all'esperienza Scuola/Lavoro

Denominazione strumento
Report di AutoValutazione – Studente interessato all'esperienza Scuola/Lavoro
Obiettivo/finalità dello strumento
<i>Valutare la percezione di sé (studente) rispetto all'esperienza in azienda. A differenza del modello di valutazione, questo strumento invita lo studente a riflettere su elementi più personali.</i>
Descrizione strumento
<i>Questo documento si articola in due parti: la prima da compilare in base alla griglia predisposta, elaborando una personale riflessione; la seconda è composta da quattro domande aperte attraverso le quali lo studente evidenzia gli aspetti positivi e negativi del progetto e i cambiamenti che apporterebbe.</i>
Tempi di somministrazione/redazione
<i>Il documento deve essere compilato alla fine dell'esperienza Scuola/ Lavoro</i>
Responsabile della predisposizione dello strumento
<i>Tutor Scolastico</i>
Soggetti firmatari del documento
<i>Studente interessato all'esperienza</i>
Numero di copie da produrre
<i>1 copia per l'Istituto scolastico</i>
Modalità /note di compilazione dello strumento
<i>Lo strumento deve essere completato in ogni sua parte affinché sia valido, utilizzando la griglia predisposta alla sua corretta compilazione.</i>
Relazione con altri strumenti
<i>Progetto formativo Report Tutor Scolastico Report Studente Certificazione delle competenze</i>
Soggetti interessati al documento
<i>Studente interessato all'esperienza Tutor Scolastico Tutor Aziendale</i>

**REPORT
STUDENTE**

AUTOVALUTAZIONE

PROGETTO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Anno scolastico

Alunno / a classe.....

Ente / Azienda

Settore / Attività in azienda

N. ore di formazione dal al

Tutor scolastico

Tutor aziendale

Data

Firma studente

IN	Conoscenze iniziali	PF	Progetto Formativo
MP	Impegno	AU	Autonomia
ES	Esperienza	AS	Azienda scuola
AP	Apprendimento	PP	Proposte Professionali
EF	Efficacia	CL	Clima
TA	Tempo adeguato		

1	2	3	4
Per niente	Poco	Abbastanza	Si, molto

		1	2	3	4
IN	Avevi le competenze adeguate per affrontare i compiti che ti sono stati assegnati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PF	I compiti assegnati ti sono sembrati coerenti con il percorso formativo da te intrapreso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MP	Quanto impegno ti sembra di aver dedicato all'attività svolta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AU	Nel contesto in cui sei stato/a inserito/a hai avuto spazi di autonomia e di iniziativa personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sei soddisfatto dell'immagine di te che hai trasmesso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ES	Ritieni di aver tratto vantaggio dall'esperienza di Alternanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ES	Ritieni che l'Alternanza sia una modalità di apprendimento efficace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TA	Il tempo trascorso in azienda, rispetto alle finalità generali del progetto ed ai contenuti dell'Alternanza, è stato adeguato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CL	Rispetto alle tue aspettative l'ambiente di lavoro che hai sperimentato ti è sembrato migliore di come lo immaginavi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AP	Da questa esperienza pensi di aver ricavato:				
	• maggiori sollecitazioni allo studio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• utili indicazioni al fine di orientare le tue scelte future	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quali sono stati gli aspetti positivi del Progetto di Alternanza?

Quali sono stati gli aspetti negativi del Progetto di Alternanza?

Che cosa cambieresti per migliorare il Progetto di Alternanza?

Quali materie di studio previste nel percorso curricolare sono state direttamente interessate dall'esperienza lavorativa?

Allegato 8. Report di valutazione – tutor scolastico. Raccolta dati di sintesi

Denominazione strumento	Report di Valutazione – Tutor Scolastico. Raccolta dati di sintesi
Obiettivo/finalità dello strumento	<i>Verifica delle conoscenze, capacità, abilità e comportamenti; esperienza dell'alternanza</i>
Descrizione strumento	<i>Questo documento si articola in più parti e tiene conto dei diversi report già compilati dal Tutor Aziendale e dallo Studente, interessati al percorso dell'alternanza. Qui ne vengono riportati i giudizi di sintesi, in base ai quali poi redigere una relazione che consenta di evidenziare gli aspetti positivi e le criticità dell'esperienza.</i>
Tempi di somministrazione/redazione	<i>Il documento deve essere compilato alla fine dell'esperienza Scuola/ Lavoro, dopo la consegna al Tutor Scolastico dei Report del Tutor Aziendale e dello Studente</i>
Responsabile della predisposizione dello strumento	<i>Tutor Scolastico</i>
Soggetti firmatari del documento	<i>Tutor Scolastico</i>
Numero di copie da produrre	<i>1 copia per l'Istituto scolastico</i>
Modalità /note di compilazione dello strumento	<i>Lo strumento deve essere completato in ogni sua parte affinché sia valido, utilizzando nell'ultima parte la traccia predisposta .</i>
Relazione con altri strumenti	<i>Progetto formativo Report Tutor Scolastico Report Studente Certificazione delle competenze</i>
Soggetti interessati al documento	<i>Tutor Scolastico Tutor Aziendale Studente interessato all'esperienza</i>

REPORT
TUTOR SCOLASTICO
VALUTAZIONE

PROGETTO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Anno scolastico

Alunno / a classe.....

Ente/Azienda

Ambito di attività in azienda

N. ore di formazione dal al

Tutor aziendale

Tutor scolastico

Data

Firma del tutor scolastico

Raccolta dei dati e sintesi della valutazione dei diversi soggetti coinvolti nel percorso di alternanza scuola–lavoro.

Analizzate le Valutazioni degli attori dell'Alternanza, esporre le eventuali criticità rivelatesi nel percorso ed evidenziare gli eventi positivi che l'hanno caratterizzata, tenendo presenti i seguenti aspetti:

- conoscenze di base del tirocinante, adeguate o meno al Progetto
- preparazione preliminare adeguata al Progetto d'Alternanza
- rapporti studente- tutor (sia scolastico che aziendale)
- attività adeguate e interessanti per il tirocinante svolte in azienda
- conoscenze acquisite dal tirocinante
- riflessione sui tempi dell'esperienza (sia come permanenza in azienda che come collocamento nel processo formativo)
- valutazione del rapporto con l'azienda e con il tutor aziendale, nell'ottica di un ulteriore impegno con la Scuola

Griglia di valutazione

1	2	3	4
Insufficiente		Ottimo	
Niente		Molto	
Non soddisfacente		Soddisfacente	

A. Valutazione delle conoscenze e delle capacità e abilità operative

Giudizio di sintesi A.	1	2	3	4
Report Studente				
Report Tutor Aziendale				

B. Valutazione delle capacità organizzative

Giudizio di sintesi B.	1	2	3	4
Report Tutor Aziendale				

C. Valutazione dell'esperienza di Alternanza

Giudizio di sintesi B.	1	2	3	4
Report Studente - Valutazione				

D. Valutazione dei comportamenti e delle capacità relazionali

Giudizio di sintesi C.	1	2	3	4
Report Studente				
Report Tutor Aziendale				

E. Valutazione del Progetto Alternanza

Giudizio di sintesi D.	1	2	3	4
Report Studente				
Report Tutor Aziendale – Monitoraggio A.				

Allegato 9 - Certificazione delle competenze

Denominazione strumento
<i>Certificazione delle competenze</i>
Obiettivo/finalità dello strumento
<i>Certificare, sulla base di apposito modello, le competenze acquisite dagli studenti nei periodi formazione in azienda e/o contesto lavorativo. Esplicitare la spendibilità delle competenze certificate</i>
Descrizione strumento
<i>La certificazione delle competenze è un documento obbligatorio per definire i percorsi di alternanza scuola-lavoro e spendibili:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>nella prosecuzione del percorso scolastico;</i> • <i>come credito per il conseguimento del diploma o qualifica;</i> • <i>come credito riconoscibile in eventuali passaggi tra sistemi di formazione (istruzione scolastica e formazione professionale);</i> • <i>come certificazione utile per la ricerca del lavoro.</i> <i>L'Istituto scolastico può prevedere dei modelli standard da adattare in raccordo con le aziende ed i tutor scolastici/aziendali alle differenti esperienze di alternanza scuola-lavoro, in riferimento ai diversi progetti formativi.</i>
Tempi di somministrazione/redazione
<i>A conclusione dei periodi formazione in azienda e/o contesto lavorativo dopo l'acquisizione dei questionari (tutor-scuola-studente-azienda)</i>
Responsabile della predisposizione dello strumento
<i>Tutor scolastico con personale amministrativo</i>
Soggetti firmatari del documento
<i>Dirigente scolastico</i>
Numero di copie da produrre
<i>1 copia per lo studente e 1 copia per l'Istituto scolastico</i>
Modalità /note di compilazione dello strumento
<i>Le note alla compilazione del documento sono inserite nel documento. La certificazione delle competenze tecnico-professionali viene affidata ai singoli Istituti, in relazione agli indirizzi di studio e ai percorsi professionali attivati. Per l'individuazione di dette competenze, si fa riferimento alle FIGURE NAZIONALI definite in sede di accordo Stato Regioni (http://archivio.pubblica.istruzione.it/dg_post_secondaria/allegati/repertorio.pdf). (Nota: le competenze trasversali fanno riferimento soprattutto alle otto competenze chiave di cittadinanza). La corretta compilazione del documento richiede che le competenze siano incrociate con quelle riportate nel progetto formativo.</i>
Relazione con altri strumenti:
<i>Progetto formativo e questionari finali</i>
Soggetti interessati al documento:
<i>Istituto Scolastico, studente Nella prospettiva della spendibilità, l'Istituto scolastico potrà attivare metodologie anche informatiche di consultazione delle certificazioni.</i>

Premessa

I percorsi di formazione in Alternanza Scuola-Lavoro sono oggetto di verifica e valutazione da parte degli Istituti Scolastici che valutano e certificano le competenze acquisite dagli studenti (Art. 6 D.Lgs 15 aprile 2005 n°77). La Scuola pertanto, tenuto conto delle indicazioni fornite dal tutor aziendale, certifica, sulla base di apposito modello, le competenze acquisite dagli studenti nei periodi formazione in azienda e/o contesto lavorativo.

La certificazione delle competenze acquisite dagli studenti trova una sua spendibilità:

- nella prosecuzione del percorso scolastico;
- come credito per il conseguimento del diploma o qualifica;
- come credito riconoscibile in eventuali passaggi tra sistemi di formazione (istruzione scolastica e formazione professionale);
- come certificazione utile per la ricerca del lavoro.

**CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA DI
ALTERNANZA SCUOLA/LAVORO**

DENOMINAZIONE	
ISTITUTO SCOLASTICO
AZIENDA
PROFILO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO
DURATA STAGE/TIROCINI O
ATTIVITA' SVOLTE

Elementi identificativi del percorso

Settore/Area _____ Denominazione della figura di riferimento _____
 Durata effettiva _____ in mesi _____ in ore _____

Percorso formativo effettuato _____ Durata effettiva _____ In mesi _____ in ore _____

Moduli	Durata in ore	Contesti di Apprendimento	Modalità di valutazione
_____	<input type="text"/>	_____	_____
_____	<input type="text"/>	_____	_____
_____	<input type="text"/>	_____	_____

COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI⁶

	Non acquisite	Insufficiente	Sufficiente	Pienamente acquisite	MODULI FORMATIVI
A_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
B_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
C_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
D_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

⁶ Riportare le competenze previste da progetto formativo.

COMPETENZE/ABILITA' TECNICHE-PROFESSIONALI

	Non acquisite	Insufficiente	Sufficiente	Pienamente acquisite
Usa in maniera corretta gli strumenti di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sa applicare le regole sulla prevenzione dei rischi e sull'igiene del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sa eseguire lavori che richiedono una manualità fine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sa svolgere la mansione con concentrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sa tradurre in pratica i suggerimenti avuti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Note

COMPETENZE/ABILITÀ TRASVERSALI				
	Non acquisite	Insufficiente	Sufficiente	Pienamente acquisite
ASSE DEI LINGUAGGI				
Sa comunicare, utilizzando i linguaggi settoriali previsti per interagire in diversi ambiti di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sa utilizzare le tecnologie della comunicazione e dell'informazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COMPETENZE DI CITTADINANZA				
Sa rispettare le regole e l'ambiente aziendale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E'È in grado di collaborare e confrontarsi con gli altri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sa rispettare i tempi e i metodi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COMPETENZA COLLABORARE E PARTECIPARE				
Possiede di spirito di iniziativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E'È disponibile ad assumere incarichi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Note

.....

Bibliografia

AA.VV. (2013), *Costruire insieme l'alternanza scuola-lavoro*, Firenze, Indire.

Ballarino G. (2014), *La Formazione delle competenze in Toscana. Scuola tecnico-professionale e sistema*.

Ballarino G. (2013), *Istruzione e formazione professionale e transizione scuola-lavoro. Modelli di analisi ed esperienze operative*, Firenze, Irpet (www.irpet.it).

Ballarino G., Checchi D. (2013), *La Germania può essere un termine di paragone per l'Italia? Istruzione e formazione in un'economia di mercato coordinata*, in «Rivista di Politica Economica», 1-3, pp. 39-72.

Ballarino G., Zardi S. (2013), *Le reti territoriali tra sistemi educativi, formativi e produttivi*, in *Eupolis - Regione Lombardia, Rapporto 2013 dell'Osservatorio sul mercato del lavoro e la formazione*, Milano, Eupolis - Regione Lombardia, capitolo 7.

Barzanò G., Mosca S., Scheerens J. (2000), *L'autovalutazione nella scuola. Teorie, strumenti, esempi*, Milano, Bruno Mondadori Editori.

Cerini G., Spinosi M., a cura di (2004), *Voci della scuola*, IV volume, *Notizie della scuola*, Napoli, Tecnodid.

Confindustria (2014), *L'education per la Crescita. Le 100 proposte di Confindustria*, Roma.

Documento di lavoro sull'alternanza in collaborazione con Isfol, MIUR, Min. dl Lavoro, Organizzazioni sindacali, Confindustria, 2003

Gardner H. (1994), *Intelligenze multiple*, Anabasi.

ILO (2013), *Global Employment Trends for Youth. A Generation at Risk*, Geneva.

ILO/INDIRE (2013), *Alternanza scuola-lavoro: lo stato dell'arte. Rapporto di monitoraggio 2012*, Firenze.

INDIRE (www.indire.it/scuolalavoro/).

Istat (2014), *Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese*, Istat.

Irpet, a cura di (2012), *Rapporto sulla scuola e il territorio in Toscana*, Firenze, Irpet.

Irpet (2014), *Report di monitoraggio sui progetti per la formazione di tutor scolastici, aziendali e di rete per l'alternanza scuola lavoro finanziati dal FSE*, Firenze, Irpet.

Morin E. (1999), *Une tete bien faite: Penser la réforme, reformer la pensée*, Paris, Seuil.

Morin E. (2005), *Educare gli educatori. Una riforma del pensiero per la democrazia cognitiva*, Roma, EdUP.

Morin E. (2014), *Enseigner à vivre*, Paris, Actes Sud.

Prensky M. (2010), *Teaching Digital Natives: Partnering for Real Learning*, Paperback.

Curricula

Marco Betti

Marco Betti ha conseguito il dottorato di ricerca in Sociologia con una tesi sulle trasformazioni del sistema bancario italiano. Attualmente è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali (DSPS) dell'Università di Firenze e collaboratore del Laboratorio di scienze del lavoro "Laboris" del PIN di Prato. I suoi principali interessi di ricerca riguardano lo studio del rapporto tra *Corporate governance* e mercati finanziari, la sociologia economica e del lavoro e l'analisi delle economie locali e regionali.

Alessandro De Rosa

Responsabile dell'Ufficio Alta Formazione del PIN S.c.r.l. – Polo Universitario Città di Prato dal 2006, è esperto della valutazione degli apprendimenti e delle competenze, iscritto nell'elenco della Regione Toscana. Vanta un'importante esperienza nella progettazione e gestione di progetti formativi soprattutto post diploma ed aziendali, attività svolta dal 1999. Fra il 2005 ed il 2007, per la Provincia di Firenze – Area Formazione e Lavoro, ha seguito la gestione dei progetti riguardanti il diritto dovere all'istruzione e formazione dei soggetti diversamente abili. Fino al 2005 si è occupato di consulenza aziendale sui temi dell'organizzazione e sviluppo delle risorse umane.

Monica Mammoli

Laureata in Psicologia Clinica e di Comunità all'Università degli Studi di Padova, specializzata in Psicoterapia, ha conseguito un Master in Qualità della Formazione presso l'Università di Firenze. Vanta un'importante esperienza nella progettazione e gestione di progetti formativi soprattutto con giovani in obbligo formativo. Collabora da oltre 15 anni con le scuole secondarie di secondo grado nell'attuazione di percorsi formativi individualizzati e nella progettazione e gestione di progetti formativi di qualifica professionale.

Andrea Marchetti

Dirigente Scolastico nella provincia di Firenze, è stato docente specializzato per l'handicap per oltre quindici anni nelle scuole secondarie di

secondo grado. Esperto dei processi formativi ha svolto l'attività di *Consulente per l'adozione del sistema di qualità EFQM* negli istituti secondari di secondo grado nell'ambito del progetto "autoanalisi qualità autovalutazione" e ha curato la realizzazione di progetti riguardanti percorsi di alternanza scuola-lavoro. Dal 2005 al 2007 ha prestato servizio presso l'Ufficio Scolastico Provinciale di FI in qualità di responsabile dell'ufficio *autonomia scolastica* e per l'integrazione degli studenti diversamente abili di ogni ordine e grado della provincia di Firenze. Relatore in numerosi corsi di formazione, convegni e seminari per docenti, personale ATA, operatori sociali e responsabili aziendali delle risorse umane ha collaborato alla pubblicazione di alcuni libri e articoli inerenti i percorsi didattico-formativi degli studenti degli Istituti professionali e Tecnici.

Annalisa Tonarelli

Ricercatrice in Sociologia dei processi economici e del lavoro presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali (DSPS) dell'Università di Firenze e professore aggregato di Problemi sociali presso il Corso di Laurea in Disegno e gestione degli interventi sociali. Direttore del Laboratorio di ricerca in Scienze del lavoro (LABORIS) del Pin di Prato è delegato all'Orientamento in uscita per la Scuola di Scienze Politiche e componente della commissione di Ateneo per l'Orientamento e il Job Placement. Si è occupata in passato di apprendistato e alternanza scuola-lavoro collaborando con l'Istituto Regionale per la programmazione economica della Toscana (IRPET).

Finito di stampare nel mese di Novembre 2014
presso le Industrie Grafiche della Pacini Editore S.p.A.
Via A. Gherardesca • 56121 Ospedaletto • Pisa
Tel. 050 313011 • Fax 050 3130300
www.pacineditore.it

