

3.8 Limiti, Opportunità e sfide

Austria

Il successo del sistema di formazione professionale austriaco ha come riflesso un basso tasso di disoccupazione giovanile e un riconoscimento internazionale dei lavoratori austriaci specializzati.

La Legge sulla Formazione Professionale del 2011 sostiene azioni di orientamento professionale, counselling, assistenza e sostegno alla formazione, tanto ai giovani che alle aziende, anche nei settori in cui sono presenti poche aziende con ruoli formativi.

Obiettivo congiunto di tutte le istituzioni coinvolte nella formazione in apprendistato è lo sviluppo e il mantenimento dell'attrattività del VET, che nell'ultimo quindicennio ha portato a:

- l'aggiornamento o la creazione ex novo di più dei due terzi di tutti i percorsi di apprendistato (inclusi i casi di occupazioni con le cifre di apprendistato più elevate);
- la predisposizione di nove apprendistati modulari 20000 apprendisti in formazione nel solo 2012 in tutta l' Austria);
- l'aumento degli apprendisti in IVET (da 1.114 nel 2004 a 5.507 nel 2011) e l'inserimento di un numero elevato di giovani in formazione sovraziendale (10.400 nel solo 2010/2011);
- l'accesso gratuito all'esame di stato *Berufsaufnahmeprüfung* (*Berufsmatura*) rappresenta una pietra miliare della politica educativa per migliorare l'attrattività dell'apprendistato ed accrescere la permeabilità del sistema educativo austriaco (9484 qualificati nel solo 2011).

Le sovvenzioni ai posti di apprendistato determinano una sostanziale riduzione dei costi per le aziende e sono pertanto un chiaro segnale di apprezzamento da parte delle aziende di formazione.

L'istituzione di Ufficio Centrale per l'esame finale di apprendistato ha garantito qualità e standard uniformi su tutto il territorio nazionale.

Ad oggi le sfide più importanti riguardano:

- la contrazione demografica, che ha come conseguenza una diminuzione dei neoassunti a fronte dell'aumento dei pensionamenti, comporta una carenza marcata di forza lavoro qualificata già percepibile sul mercato del lavoro; per contrastare questa tendenza è necessario un aumento del numero di lavoratori qualificati con background migratorio nell'ambito della formazione in apprendistato (nell'anno 2010/2011 la proporzione di giovani con madre lingua diversa dal tedesco nelle scuole antecedenti quelle di formazione professionale era ancora al 24.6 %, mentre la presenza era ridotta al 9.4 % nelle scuole professionali part-time);
- il miglioramento della consulenza e dell'orientamento professionali al settimo, ottavo e nono anno e l'introduzione di misure adeguate nei primi anni; un passo nella giusta direzione è stato preso con l'introduzione della materia obbligatoria "orientamento professionale" nelle nuove scuole secondarie nell'autunno 2012;
- la formazione e l'acquisizione di qualifiche per gli adulti; il raggiungimento di questo obiettivo dovrebbe comportare l'adattamento del sistema dell'apprendistato a questo target specifico;
- la creazione di un quadro nazionale delle qualifiche (NQF);
- la definizione in termini di competenza degli esiti dell'apprendimento e delle normative sulla formazione e dei curricula;
- il rafforzamento della formazione professionale a livello del terziario.

Germania

Il sistema duale tedesco apporta benefici per tutti gli stakeholder interessanti.

I tirocinanti ottengono le competenze necessarie per avere opportunità di impiego ed un reddito correlato. A differenza delle scuole professionali a tempo pieno, i tirocinanti hanno diritto ad un'indennità durante la formazione e apprendono in un ambiente lavorativo corrispondente al reale avanzamento tecnologico esistente per quanto riguarda attrezzature, macchinario e processi aziendali.

È un aspetto importante che gli apprendisti imparino a identificarsi con l'azienda, con la cultura aziendale e con la propria occupazione e questo è un elemento che essi potrebbero difficilmente imparare a scuola.

Dopo avere completato la formazione per l'occupazione, i diplomati hanno accesso a diverse opportunità occupazionali e formative.

Gli imprenditori, d'altro canto, acquisiscono dipendenti con alta professionalità che soddisfano le necessità dell'azienda senza richiedere un ulteriore periodo introduttivo come sarebbe invece necessario nel caso di assunzione di personale esterno. Ciò vuol dire che gli imprenditori risparmiano sui costi di assunzione e di riqualificazione.

I diplomati del sistema duale migliorano quindi sia la produttività che la qualità dei servizi e dei prodotti. Sul lungo termine la formazione di apprendisti porta ad un elevato utile sul capitale investito.

Il sistema duale consente agli imprenditori di partecipare allo sviluppo degli standard aziendali e di definire essi stessi il contenuto della formazione in azienda.

Come ultimo elemento di non minore importanza, va osservato che il sistema duale è parte della responsabilità sociale dell'impresa (CSR).

Il *Governo* investe in un settore che ha risvolti positivi, sul sistema sociale e sull'economia:

- soddisfa la domanda di lavoratori qualificati del mercato interno con il contributo degli imprenditori;
- possiede un sistema duale di qualità in grado di aggiornarsi in funzione del cambio tecnologico;
- ha uno strumento per rafforzare la formalizzazione dell'economia tramite la regolamentazione della formazione in azienda;
- integra da un punto di vista sociale ed economico la fascia giovanile della popolazione.

Le principali sfide per la formazione professionale in Germania sono connesse ai cambiamenti nel sistema economico ed a cambiamenti demografici.

Il Rapporto del gruppo per l'Istruzione 2008 sottolinea il fatto che il sistema di transizione si è ampliato per anni ed ora sostiene il peso di preparare gli studenti con bassi livelli di qualifica – specialmente giovani con un background d'immigrazione – per l'IFP.

Nel 2006 il "Circolo per l'Innovazione nella Formazione Professionale" (Innovationskreis Berufliche Bildung, IKBB) ed il "Circolo per l'Innovazione sull'Istruzione e Formazione Permanenti" (Innovationskreis Weiterbildung, IKWB) hanno individuato le sfide centrali per l'innovazione nel sistema IFP tedesco e delineato pertanto le priorità politiche per l'IFP.

Queste riguardano:

- la modernizzazione e transizione verso un'organizzazione più flessibile dell'IFP;
- il miglioramento della cosiddetta "gestione della transizione";
- il miglioramento della permeabilità e dell'integrazione tra i diversi settori e tra i sottosistemi educativi;

- l'accrescimento dell'attrattività della formazione professionale attraverso la permeabilità e l'interconnessione con altre aree dell'istruzione, ad es. le università;
- la crescita delle opportunità formative tramite iniziative per migliorare le strutture formative regionali e per accrescere la partecipazione delle aziende di immigranti alla formazione;
- l'ottimizzazione e il miglioramento della gestione della transizione attraverso un ulteriore sviluppo degli interventi atti a promuovere le categorie svantaggiate ed a creare gli strumenti per qualificare i giovani adulti non in possesso di diploma o di attestato di formazione;
- una maggiore dimensione europea tramite l'utilizzo degli strumenti Europass, che supportano lo sviluppo di un Quadro Nazionale delle Qualifiche.

Sfide

A parte i vantaggi del sistema duale ci sono anche delle sfide che devono essere affrontate.

Il numero di richiedenti non collocati nel sistema duale è in crescita. Nel 2012 c'erano 15.600 richiedenti non collocati, nel 2013 21.000. D'altro lato, il numero di aziende che partecipano alla formazione in alternanza è diminuito dal 24% nel 2009 al 21.3% nel 2013.

A causa della globalizzazione e del tasso di cambiamento connesso con l'innovazione tecnologica, le domande per la formazione in azienda aumentano. Questa sfida riguarda anche la conoscenza di lingue straniere, la gestione di progetti, le competenze informatiche e via dicendo.

La situazione fa sì che vi siano problemi per gli imprenditori in cerca di tirocinanti competenti per il sistema duale. I requisiti in termini di abilità, conoscenze ed attitudini necessari per l'ingresso nella formazione in alternanza stanno aumentando. Il nuovo slogan è "formabilità" ("trainability"), intesa come preconditione al sistema duale.

Nel 2009 c'erano 17.300 posti per la formazione vacanti, nel 2013 il numero di posti vacanti era 33.500. Ed il numero di contratti conclusi di recente era diminuito nel 2013 del 3.7% tenendo come elemento di paragone lo stesso dato del 2012.

Vanno affrontate le seguenti questioni:

- Migliorare il passaggio dal sistema dell'istruzione generale obbligatoria al sistema duale e all'istruzione superiore;
- Sviluppare ulteriormente l'orientamento e l'accompagnamento;
- Prevenire l'abbandono scolastico nell'ambito del sistema duale;
- Ridurre la carenza di personale qualificato.

Friuli-Venezia Giulia

In Friuli-Venezia Giulia il sistema duale non è ancora codificato e stabilito come in altri paesi. I due modelli di formazione connessi al lavoro, l'apprendistato e lo stage, benché si avvicinino ad un modello duale, non sono adeguatamente connessi ai curricula del Sistema Educativo e sono spesso relegati al sistema professionale. Questo si riflette nella capacità del sistema di riuscire ad assolvere ad una adeguata azione di orientamento generale e al lavoro dei giovani.

La Regione sta lavorando per cercare di accorciare le distanze in tal senso, portando avanti azioni di orientamento con strumenti specifici (the GOandLEARN catalogue), attraverso la promozione di questi strumenti tra gli operatori e nelle scuole.

Rimane comunque un limite quello di non avere ancora sviluppato un buon sistema duale e una buona interlocuzione tra settore educativo e settore professionale. L'apprendistato e lo stage rimangono strumenti che possono essere utilizzati dopo la scuola e quando si sta per entrare nel mondo del lavoro, non sono strumenti che possono promuovere l'alternanza tra scuola e lavoro, tranne che gli stage formativi curriculari nelle IeFP, che sono però una piccola parte dell'offerta del Sistema Educativo.

Qualcosa si sta muovendo attraverso le nuove policies sulla mobilità internazionale che la nostra regione ha cominciato a supportare attraverso il target definito dalla Commissione Europea: studenti e insegnanti sono coinvolti in formazioni e tirocini all'estero attraverso le azioni chiave del Programma Erasmusplus.

Rimane però che un sistema duale strutturale per gli studenti non esiste ancora.

Provincia Autonoma di Bolzano

Il sistema duale è un punto di forza del sistema di istruzione e formazione altoatesino da sempre.

Negli ultimi anni il modello dell'apprendistato sta attraversando una fase di crisi, le cui cause hanno origini diverse, ma che si rinforzano vicendevolmente.

Vi è stato un notevole calo degli studenti in questi ultimi 10 anni in entrambi i gruppi linguistici (-27%). Attualmente il gruppo con una maggiore affluenza è quello tedesco, in un rapporto sbilanciato di 1 a 9.

Gli apprendisti delle scuole italiane hanno in media un'età maggiore di quelli delle scuole tedesche, tanto che pur essendo un'offerta con la quale assolvere l'ultimo anno di obbligo scolastico ed il diritto dovere di istruzione e formazione fino ai 18 anni, la percentuale di minorenni tra gli apprendisti italiani è solo del 13% (2013).

Il fatto che tale tipologia formativa abbia più successo presso il gruppo di lingua tedesca, a parità di offerta formativa, è dovuto a una serie di fattori, storici, economici, ma anche socio-culturali.

Per quanto riguarda i primi va evidenziato che i settori più interessati dall'apprendistato sono l'artigianato ed il turismo, che tradizionalmente occupano maggiormente la popolazione di lingua tedesca. Oltre a questo però vi sono una serie di ragioni socioculturali che rappresentano interessanti elementi di riflessione.

L'apprendistato presso la popolazione di lingua italiana gode di un'immagine negativa, viene scelto dalle famiglie e dai ragazzi in modo residuale, spesso come ultima possibilità dopo avere tentato di frequentare le scuole superiori o licei, ai quali molte famiglie affidano ancora le speranze di successo sociale ed economico per i propri figli, mentre l'apprendistato si trova nel gradino più basso. Le scelte delle famiglie, continuano ad essere strutturate secondo vecchie logiche nelle quali l'apprendistato è perdente.

L'impatto di queste scelte sul sistema formativo (e sulla società) comporta una serie di problemi al sistema: un'eccessiva liceizzazione senza sbocchi professionali; una forte selezione nei primi anni di scuola media superiore (perché prima i più tentano una scuola che si posiziona in alto nella scala gerarchica) che crea costi pubblici e disagio scolastico; la presenza nelle scuole superiori di allievi in difficoltà o demotivati, perché in verità vocationalmente più portati ad altri percorsi maggiormente professionalizzanti, che rende più difficile l'organizzazione dell'insegnamento nelle classi.

A ciò contribuisce il dato che al momento non permette una prosecuzione diretta degli studi, successiva all'esame di qualifica o diploma. La normativa dovrà, a tal proposito, consentire la costruzione di un percorso che attraverso l'apprendistato porta all'esame di stato, per rinforzare l'idea di percorso formativo di pari dignità di quello intrapreso totalmente a scuola.

Questi problemi si ritrovano in minore misura nell'area tedesca ove l'azienda, il laboratorio artigiano, il luogo di lavoro, in generale, sono maggiormente percepiti come veri e propri luoghi di apprendimento. In questo senso possiamo affermare che il mondo tedesco continua, per lo meno in parte, a conservare e valorizzare il potenziale educativo che ha caratterizzato per secoli il modello di apprendistato riconoscendo l'azienda come luogo di apprendimento non solo di saperi professionali ma anche di modelli comportamentali e di atteggiamenti mentali.

Anche sul versante datoriale si notano in Alto Adige delle differenze, per alcuni artigiani l'assunzione di un apprendista rappresenta l'assunzione di una corresponsabilità formativa nei confronti di un giovane, per altri no. Molti imprenditori altoatesini sono ancorati ad una forte tradizione e all'identità del loro specifico mestiere: le "consulte di mestiere", ad esempio, rivestono una grande importanza, si è inoltre costruito un percorso formativo che va oltre la qualifica ed il diploma professionale e porta a diventare "maestro artigiano" o "maestro professionale".

All'interno di questa specifica visione della propria professione si inserisce il modello della formazione duale, che prevede che siano le aziende stesse ad occuparsi (per lo meno in parte) della formazione dei futuri operatori del mestiere.

Oltre a questi aspetti più squisitamente culturali, ve ne sono altri più strettamente connessi all'architettura del sistema formativo.

I corsi di formazione professionale a tempo pieno sono tipologie formative che a volte entrano in concorrenza con l'apprendistato per la qualifica/diploma professionale; d'altro canto l'apprendistato professionalizzante, offrendo condizioni contrattuali più favorevoli ai datori di lavoro, spesso si sovrappone all'apprendistato per la qualifica e il diploma e ne determina il calo delle assunzioni.

C'è poi una difficoltà a creare un più stretto patto formativo tra tutti gli attori coinvolti e questo si riflette in più aspetti: la variabilità della qualità della formazione nelle aziende; la difficoltà, per le piccole imprese, di garantire l'intero programma del quadro formativo aziendale; l'aumento di complessità di alcune figure tradizionalmente aperte all'apprendistato, per le quali sarebbe necessario un'elevazione della qualità e del tipo di offerta.

C'è poi un'oscillazione determinata dalla domanda di lavoro, dalla necessità di finanziamenti sicuri e costanti, e dal fatto che le aziende richiedono sempre più spesso forza lavoro a breve termine (in contrasto con la struttura formativa dell'apprendistato duale),

Ciò non toglie che i fattori di successo di questo sistema si possono ravvisare su più fronti:

- la possibilità di apprendere in aula e sul posto di lavoro, uno scambio tra due canali che genera aggiornamento e innovazione verso una formazione tecnica più elevata;
- la concertazione e realizzazione congiunta tra ente territoriale, scuole, associazioni di categoria, aziende e sindacato, che permette di condividere una responsabilità formativa ma anche sociale di crescita e miglioramento;
- una condizione, quella dell'apprendista, che impara e percepisce uno stipendio, secondo un contratto definito, con la possibilità di uno sbocco occupazionale più sicuro;
- le agevolazioni per le aziende che pagano un importo inferiore rispetto alla retribuzione di un lavoratore;
- la suddivisione dei costi della formazione tra pubblico e privato;
- un ventaglio maggiore di opportunità di scelta per i giovani, con una distribuzione più equilibrata degli allievi nel ciclo secondario e un'azione di contrasto alla dispersione scolastica;
- la promozione del lavoro anche nelle piccole realtà aziendali di periferia.

Questi motivi rendono il modello duale essenziale nel contesto altoatesino e determinano la necessità di consolidarne la sua architettura e attualità.

Provincia Autonoma di Trento

Non essendo ancora a regime una formazione in apprendistato duale che ci possa dare elementi sul valore aggiunto di una formazione in apprendistato, si possono prendere in considerazione i dati relativi agli attuali percorsi di formazione professionale leFP.

L'esperienza trentina si distanzia già da quella italiana sul versante dello sviluppo della formazione professionale e dell'importanza che ad essa viene attribuita e i dati che da questa se ne traggono orientano il sistema trentino verso la scelta di un sistema duale.

Di fatto i giovani trentini che hanno ultimato la secondaria superiore, in particolare i giovani usciti dalla leFP, trovano il loro primo impiego con notevole rapidità.

Da un'analisi svolta sui giovani che avevano conseguito un titolo della leFP o dell'istruzione secondaria di secondo grado nel 2010 e nel 2011 in un'età compresa tra i 18 e i 22 anni si evince che i diplomati dalla leFP, seguiti dai qualificati della stessa mostrano le permanenze più estese nello stato di occupato, rispettivamente con circa dieci e sette mesi, mentre i giovani diplomati dell'istruzione trascorrono da occupati un po' più di un terzo dei diciotto mesi successivi al superamento degli esami di stato.

La consistenza di questo vantaggio varia non solo in funzione del livello d'istruzione ma, internamente ad esso, con lo specifico indirizzo di studi seguito. Così, nel caso dei qualificati della leFP, sono coloro che hanno frequentato l'indirizzo industriale a presentare i periodi più estesi di permanenza in un posto di lavoro. Lo stesso vale per i diplomati dell'leFP subito seguiti da coloro che hanno completato il quarto anno dei servizi alla persona.

Analogamente, tra gli studenti del quinquennio dell'istruzione sono i diplomati degli istituti tecnici e professionali ad esibire i periodi più estesi di occupazione.

Pertanto gli studenti che hanno concluso il percorso nell'leFP, oltre ad entrare prima nel mercato del lavoro, almeno nelle fasi iniziali della carriera lavorativa, possiedono, mediamente, un vantaggio competitivo nei confronti di chi è uscito dalla scuola secondaria superiore anche per quanto riguarda il numero dei mesi lavorati.

Riguardo alla qualità dell'occupazione raggiunta, la probabilità di svolgere una mansione qualificata risulta maggiore tra i diplomati della leFP e dell'istruzione tecnica.

La probabilità di esercitare mestieri qualificati di carattere manuale appare assai elevata tra i provenienti della leFP, indipendentemente, o quasi, dalla durata del corso di studi seguito, e alquanto contenuta tra i diplomati della secondaria superiore. Sono concentrate sui soli diplomati dell'istruzione le probabilità di svolgere occupazioni qualificate di stampo non manuale, come pure bassi i rischi di trovarsi ad esercitare ruoli lavorativi manuali e a bassa qualificazione. In questo caso l'effetto dei titoli di studio appare quasi trascurabile.

Infine sembra ragionevole sostenere che i titoli di studio conclusivi del secondo ciclo esercitino, in Trentino, una protezione dal pericolo di trovarsi a svolgere occupazioni di basso profilo.

L'leFP consente ancora una prospettiva occupazionale più alta. Nonostante il particolare momento di difficoltà economica, che ha necessariamente ridimensionato anche l'assorbimento occupazionale dei giovani in uscita da questo sistema, gli esiti occupazionali dei qualificati a 18 mesi dalla conclusione dell'esame registrano un tasso di occupazione pari al 73%, di cui il 70% di occupati coerenti. Nell'analogo

periodo il tasso di occupazione dei diplomati al quarto anno registra un tasso di occupazione pari al 85% di cui il 76% di occupati coerenti.

Questi dati ci fanno ovviamente solo ipotizzare quali possano costituire i punti di forza e di debolezze di un'implementazione del sistema duale, provando sinteticamente a enunciarli.

L'aspettativa più generale, sulla scorta delle esperienze di altre nazioni, è che l'introduzione di un sistema duale di formazione in apprendistato per l'ottenimento della qualifica triennale e del diploma quadriennale possa:

- agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani in possesso di un titolo formale;
- contribuire a ridurre il drop-out dopo la scuola dell'obbligo, ampliando le possibilità di scelta dei giovani.

In particolare sul territorio trentino i vantaggi potrebbero essere su tre fronti: giovani, aziende e amministrazione pubblica.

Per i giovani il duale potrebbe essere occasione per:

- familiarizzare con il mondo aziendale mediante un vero rapporto di lavoro;
- maturare competenze trasversali tecniche e operative in un contesto diverso da quello scolastico e mettere alla prova le proprie reali capacità e inclinazioni;
- facilitare e ridurre i tempi di ingresso nel mercato del lavoro;
- avere un reddito già durante la formazione;
- ottenere un titolo formale identico a quello dei percorsi a tempo pieno, lavorando.

Le aziende avrebbero l'opportunità di:

- formare il giovane secondo le esigenze dell'impresa;
- ridurre i costi di assunzione;
- acquisire competenze nuove e aggiornate (es. informatiche, linguistiche, etc.) che vengono insegnate a scuola e che possono avere una ricaduta in azienda.

Dal punto di vista dell'amministrazione pubblica questa transizione porterebbe a:

- una riduzione dei costi della formazione professionale a carico del bilancio pubblico, rispetto ad un corso a tempo pieno;
- un adeguamento tempestivo dell'offerta formativa in base alla domanda di mercato;
- un coinvolgimento attivo di associazioni datoriali e sindacali.

Le difficoltà maggiori potrebbero invece essere legate fondamentalmente alla difficoltà di reperire le imprese per l'assunzione di tutti i potenziali giovani interessati a fare l'apprendistato; il rischio di una ridotta possibilità, nel medio-periodo, di mobilità verticale e di progressione di carriera professionale con titoli formali più alti (dalla qualifica al diploma all'alta formazione e università).

Per la riuscita nell'introduzione del sistema duale nell'IeFP trentina occorre lavorare su fronti diversificati.

In primo luogo è necessario un cambiamento culturale che attenui la contrapposizione, ma anche gli stereotipi, che vedono su due fronti opposti cultura del lavoro e cultura del sapere con l'evidente primato della seconda. Questo aspetto frena lo sviluppo dell'attrattività dell'IeFP più in generale e ovviamente di riflesso anche dell'apprendistato.

Un cambiamento di questo tipo comporta l'adozione di misure che rafforzino le partnership tra formazione, aziende e territorio secondo alcune linee:

- collaborazione tra associazioni sindacali, associazioni industriali ed amministrazione provinciale per assicurare la fattibilità del raggiungimento degli standard qualitativi della formazione e degli esami finali;
- misure per incentivare le imprese ad assumere l'apprendista-studente e a farsi carico della sua formazione sul lavoro;
- impegno delle aziende a sostenere la formazione anche nelle piccole imprese;
- verifica delle altre forme di assunzione agevolate per evitare sovrapposizioni/spiazzamento sull'apprendistato per la qualifica;
- allineamento temporale tra l'avvio del rapporto di lavoro e la formazione a scuola;
- una promozione mirata presso le aziende e presso i giovani e forme di orientamento a partire dal primo anno di leFP;
- partenariato tra le potenziali imprese e le istituzioni formative, dove queste ultime sono gli attori fondamentali nel realizzare il matching tra studente e azienda;
- definizione dei contenuti formativi e per l'integrazione della formazione aziendale con quella svolta in classe.

Polonia

In Polonia si stanno sviluppando strategie e programmi di modernizzazione dell'intero sistema educativo, non soltanto della formazione professionali. Le difficoltà infatti riguardano trasversalmente più settori.

Un primo problema rilevante da affrontare riguarda la percentuale relativamente bassa di diplomati in tutti gli ambiti della scuola secondaria: prendendo in considerazione i dati del 2012, nella sessione da conclusione del percorso di studi, soltanto il 62,7% ha superato l'esame della scuola post-secondaria, il 67,6% nella scuola tecnica secondaria e il 76,7% dei laureati delle scuole professionali di base.

Un altro problema è legato al fatto che il network delle scuole professionali della Pomerania opera in un mercato del lavoro che è fortemente limitato alla realtà locale. L'apprendistato che ne risulta non offre opportunità formative per un mercato in dinamico cambiamento e le skills su cui le aziende si concentrano sono limitate, non prendono in considerazione la necessità di essere versatili, di saper ricercare nuova conoscenza, con le caratteristiche di rapidità ed efficienza di adattamento che oggi sono necessarie.

Per ciò che riguarda i percorsi formativi, secondo un sondaggio svolto tra i datori di lavoro, i cambiamenti nella normativa sulla formazione dovrebbero includere l'introduzione di tirocini obbligatori/stage, l'aumento del numero di esercitazioni pratiche a fronte di quelle teoriche, l'adattamento dei curricula di studi superiori alle esigenze del mercato locale del lavoro e infine l'ammmodernamento di metodi di formazione. Sul piano delle competenze i datori di lavoro individuano il bisogno di sviluppare le soft skills dei laureati, le competenze linguistiche e le capacità imprenditoriali dei giovani.

Complessivamente le azioni da intraprendere riguardano:

- il rafforzamento della cooperazione tra scuole, istituti di istruzione superiore, gli uffici del lavoro e datori di lavoro;
- la creazione di una piattaforma per lo scambio dei risultati della ricerca e di analisi effettuate da enti di ricerca, le scuole, le istituzioni del mercato del lavoro, i datori di lavoro;

- la creazione - in collaborazione con i datori di lavoro – di spazi di sviluppo professionale per gli insegnanti coinvolti nel supervisionare pratiche di istruzione e apprendistato professionale in materia di moderne tecnologie e materiali;
- lo sviluppo e l'implementazione di un modello di cooperazione tra le scuole professionali e dei datori di lavoro;
- nominare i consigli di programma a scuole professionali;
- la sensibilizzazione e la responsabilizzazione sociale dei datori di lavoro e delle aziende verso la qualità dell'istruzione;
- l'aumento il numero di posti di tirocinio per studenti;
- dare maggior rilievo all'apprendistato specializzato per accrescere le competenze specialistiche dei laureati;
- offrire formazione alle aziende, in modo da innalzare anche la loro capacità di essere competitivi in un mercato che cambia e altamente globalizzato.