

3.3 La connessione tra sistema duale e scuole professionali e la loro articolazione a livello locale

Austria

Nel sistema scolastico austriaco l'anno finale di istruzione obbligatoria corrisponde al primo anno del secondo ciclo della scuola secondaria. A partire dal primo anno del secondo ciclo la differenziazione dei percorsi è già in atto: lo studente può avere intrapreso infatti il primo anno di una scuola secondaria accademica (AHS-Oberstufe) o un anno di scuola pre-vocazionale (la Polytechnische schule che lo porterà poi alla formazione in apprendistato) oppure può aver scelto uno dei percorsi di formazione professionale con il quale potrà ottenere differenti livelli di qualifica.

Il sistema della formazione professionale si sviluppa nelle seguenti tipologie di scuole:

- Scuole professionali (berufsbildende mittlere Schulen o BMSs);
- Scuole superiori professionali (berufsbildende höhere Schulen o BHSs);
- Scuole per l'assistenza sanitaria generale e per l'assistenza infermieristica (dall'11° anno in poi);
- Scuole professionali duali (apprendistato, Lehre, Lehrlingsausbildung – dal 10° anno), che seguono l'anno pre-vocazionale.

La diversità dei percorsi mostra l'importanza attribuita al VET in Austria, il quale ha un alto livello di attrattività.

Per coloro che scelgono un percorso in apprendistato, il prerequisito necessario è quello di aver concluso con successo i nove anni di scuola dell'obbligo, dopo i quali possono scegliere tra ben 200 tipologie di apprendistato legalmente riconosciute.

Il diploma di apprendistato rappresenta una qualifica professionale completa. A seconda dell'occupazione, la formazione dura tra 2 e 4 anni, ma di norma dura 3 anni.

La formazione in apprendistato si svolge in due luoghi di apprendimento: nell'impresa di formazione per l'80% del tempo e nella scuola professionale part-time per il restante tempo.

La formazione in azienda è regolamentata da Ministero Federale dell'Economia, della Famiglia e della Gioventù (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, BMWFJ).

Il curriculum della scuola professionale part-time viene predisposto sulla base dei regolamenti sulla formazione della rispettiva occupazione da apprendista dal Ministero Federale per l'Istruzione, Le Arti e la Cultura (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, BMUKK).

Nella sfera di competenza delle parti sociali ricadono il curriculum aziendale o il profilo delle competenze rispetto all'occupazione in apprendistato.

La formazione in azienda è ampiamente finanziata dalle aziende stesse che offrono una remunerazione da apprendisti ai giovani, regolamentata negli accordi collettivi. Ci sono un certo numero di sussidi pubblici disponibili per sostenere le aziende impegnate nella formazione.

Il formatore IVET, in possesso di qualifica specifica, è responsabile di programmare ed eseguire la formazione.

In azienda l'apprendista è coinvolto nella produzione o nel processo di erogazione di servizi ed acquisisce le abilità necessarie nel contesto delle condizioni reali della vita lavorativa.

La scuola professionale part-time integra e sostiene la formazione in azienda, attraverso la conoscenza teorica fondamentale connessa con l'occupazione e l'ampliamento della cultura generale degli apprendisti. Le province federali forniscono il finanziamento alle scuole professionali (insegnanti, manutenzione scolastica). Ma il governo federale rimborsa il 50% dei costi per gli insegnanti alle province.

Gli insegnanti presso le scuole professionali part-time hanno un titolo universitario sul tema o hanno completato un programma di formazione professionale con più tre anni di pratica professionale.

Alla fine del periodo di apprendistato, ogni apprendista può sostenere un esame finale di apprendistato (Lehrabschlussprüfung, LAP). Questo esame mira a determinare se il/la candidato/a sia in grado di eseguire adeguatamente le attività necessarie per l'occupazione. L'esame finale comprende una parte pratica ed una teorica. L'esame teorico non si sostiene se il/la candidato/a può dimostrare di aver concluso con successo l'ultimo anno della scuola professionale part-time.

I differenti livelli di governance

Il successo e l'ulteriore sviluppo del sistema duale sono assicurati dalla partnership tra molte istituzioni e fondazioni a vari livelli.

A livello federale con:

- il Ministero Federale dell'Economia, della Famiglia e della Gioventù (BMWFJ)
- il Comitato Federale sull'Apprendistato (BBAB)
- il Ministero Federale per l'Istruzione, le Arti e la Cultura (BMUKK)

A livello provinciale con:

- gli Uffici di Apprendistato
- le Province federali
- i Governatori provinciali
- i Consigli Regionali sull' Apprendistato
- gli Ispettori scolastici regionali

A livello locale con:

- le Aziende di formazione
- le Scuole professionali part-time

Prerequisiti per la formazione in apprendistato

In conformità al Trade Commerce and Industry Regulation Act (Gewerbeordnung), l'azienda che vuole formare un apprendista deve possedere determinati requisiti e deve possedere un riconoscimento che necessita dell'approvazione delle parti sociali.

La procedura consiste nell'invio di una domanda all'Ufficio della Camera di Commercio Federale che ne accerta l'adeguatezza in collaborazione con l'Ufficio locale per l'apprendistato della provincia in cui l'azienda di formazione ha sede. L'esito positivo comporta il rilascio di una "dichiarazione" che certifica che l'azienda ha i titoli per accogliere degli apprendisti.

L'azienda poi deve essere preparata in modo da poter impartire all'apprendista le conoscenze e le competenze incluse nel profilo occupazionale. Le aziende che non sono in grado di impartire in modo completo la formazione prevista nel profilo hanno la possibilità di formare gli apprendisti in rete con altre aziende.

L'azienda deve inoltre possedere un numero sufficiente di formatori professionalmente e pedagogicamente qualificati (know-how specifico e pedagogico) e la necessaria attrezzatura tecnica e strutture per la

formazione. Può esserci una partnership tra più aziende che gestiscono un centro formativo congiunto e la formazione in impresa dovrà occupare l'80 % del periodo formativo complessivo.

La modifica al Vocational Training Act (BAG) del gennaio 2006 ha offerto la possibilità di svolgere l'apprendistato in maniera modulare con lo scopo di migliorare l'attrattiva della formazione in apprendistato.

Negli apprendistati per moduli, la formazione comprende tre moduli: base, principale e speciale.

Standard del processo di apprendimento

L'attestato di apprendistato è una qualifica formale regolamentata dalla legge. Nella classificazione ISCED, l'attestato di apprendistato è classificato come 3B, all'ottavo livello del quadro austriaco nazionale delle qualifiche (NQF) è definito come una qualifica di riferimento per il livello 4.

Lo standard del processo di formazione è determinato dalla presenza di:

- prerequisiti e qualifiche dell'azienda e dei soggetti che al suo interno offrono la formazione;
- la presenza di regolamenti della formazione e di un curriculum di riferimento;
- misure di follow-up.

Le basi legali sono definite nel Vocational Training Act (Berufsausbildungsgesetz or BAG). Per ogni occupazione di apprendistato individuale, il Ministero dell'Economia emette un regolamento di formazione, che è vincolante per la formazione fornita nelle aziende formatrici.

Il contenuto formativo per ogni occupazione di apprendistato è fissato nei regolamenti formativi (per la formazione in azienda) e nei curricula (per la formazione presso la scuola). Il curriculum aziendale (Berufsbild, un tipo di curriculum per la parte di formazione svolta in azienda) è adottato nel quadro dei regolamenti formativi da parte del Ministero Federale dell'Economia, della Famiglia e della Gioventù (BMWFJ). Vengono prese di frequente iniziative per adattare od introdurre nuovi curricula aziendali da parte delle aziende stesse o delle parti sociali. Il Comitato Consultivo Federale (Bundesberufsausbildungsbeirat, BABB) presenta anche proposte o prepara opinioni di esperti riguardo alle proposte di riforma. L'effettiva ideazione dei curricula aziendali e pertanto l'orientamento verso requisiti di qualifica è svolto dai sottocomitati del Comitato Consultivo Federale (BABB) o dagli istituti di ricerca delle parti sociali: l'Istituto Austriaco di Ricerca sulle Qualifiche e sulla Formazione dell'Economia (ibw) dal lato dei datori di lavoro e l'Istituto Austriaco di Ricerca sulla Formazione Professionale (öibf) dal lato dei dipendenti. I curricula quadro per le scuole professionali sono strutturati in un modo simile a quelli delle scuole professionali a tempo pieno. Nel settore dell'apprendistato i curricula quadro sono definiti in analogia alla formazione svolta in azienda.

Nella maggior parte dei casi, le aziende individuali non sono direttamente coinvolte nell'ideazione dei regolamenti della formazione e nei curricula delle scuole professionali part-time.

Il curriculum della scuola professionale part-time corrisponde ai regolamenti sulla formazione.

Gli strumenti e i processi che supportano l'analisi dei requisiti di qualifica sono principalmente finanziati dal Servizio di Pubblico Impiego dell'Austria (AMS).

I più importanti includono:

- studi sulle competenze necessarie;
- il Barometro delle qualifiche del Servizio del Pubblico Impiego in Austria (AMS-QB);
- la rete di ricerca del Servizio di Pubblico Impiego in Austria;



- la Commissione Permanente dell'AMS sulle nuove competenze.

Il processo di formazione/apprendistato

La formazione ha luogo in due posti diversi: in impresa e nella scuola professionale part-time. La durata va dai 2 ai 4 anni, per lo più 3. Vi è una riduzione del periodo di apprendistato per chi ha completato periodi di formazione connessi con lo specifico lavoro in apprendistati presso altre imprese e per coloro che hanno acquisito qualifiche scolastiche pertinenti.

Il primo passo consiste nel contratto di apprendistato tra l'impresa e l'apprendista; questo deve essere inviato il prima possibile all'ufficio apprendistato, per la registrazione, al più tardi entro tre settimane dopo l'inizio della formazione. L'ufficio apprendistato esaminerà i dati del contratto e l'adeguatezza dell'azienda di formazione. Inoltre, esso attribuirà dei crediti per periodi di formazione in connessione con l'ambito dell'apprendistato. La registrazione del contratto di apprendistato è un prerequisito per la successiva ammissione dell'apprendista all'esame finale di apprendistato.

La formazione avviene mediante l'apprendimento nella pratica e per la pratica, tramite un lavoro produttivo, con l'uso di tecnologie che consentono la conoscenza dello stato dell'arte.

All'interno della scuola professionale avviene la formazione generale e teorica, più un curriculum pratico ulteriore svolto nelle classi, che occupa complessivamente il 20% della formazione teorica tematica connessa al periodo formativo.

I costi della formazione in azienda sono sostenuti dalla rispettiva azienda di formazione.

La formazione presso la scuola (nelle scuole professionali part-time) è finanziata dal pubblico. Ciò vuol dire che la gran parte dei costi della formazione professionale è sostenuta dalle aziende. La remunerazione degli apprendisti costituisce la maggior parte dei costi della formazione in apprendistato. L'importo di questa remunerazione è definito per ogni occupazione individuale all'interno degli accordi di contrattazione collettiva. Dove non esistono accordi di contrattazione collettiva, è necessario accordarsi sulla remunerazione degli apprendisti nei singoli contratti di apprendistato. La remunerazione aumenta con ogni anno di apprendistato finché all'ultimo anno ammonta approssimativamente alla media dell'80% del salario di un lavoratore specializzato corrispondente.

Lo Stato cofinanzia una quota dei costi della parte di formazione in azienda della formazione duale. Nei primi due anni di apprendistato, i contributi di assicurazione sulla salute sono revocati anche per il datore di lavoro e per l'apprendista. Ad ogni modo, gli apprendisti sono completamente assicurati. I contributi per l'assicurazione sugli infortuni sono revocati per l'intero periodo di formazione mentre la copertura assicurativa rimane intatta. Esiste un gran numero di opzioni di sovvenzionamento per la formazione in apprendistato. I costi per dotare delle attrezzature, quali macchinari, strumentazione e materiale didattico sono sostenuti dalle province federali. Il governo federale e la rispettiva provincia condividono in modo uguale i costi per il personale insegnante.

I diplomati con un programma di apprendistato acquisiscono una qualifica professionale piena di alto livello.

Germania

Nel sistema scolastico tedesco, al conseguimento della scuola dell'obbligo e senza ulteriori requisiti di accesso, un giovane può intraprendere la formazione professionale con la quale ottiene una qualifica professionale per mansioni qualificate o può accedere all'istruzione superiore.

Un percorso di formazione professionale può avvenire in una scuola professionale a tempo pieno o nell'ambito del sistema duale. Le scuole professionali a tempo pieno hanno il più alto afflusso di studenti; la maggior parte di loro ha quindici anni quando inizia la scuola. In certe circostanze la frequenza di una scuola professionale a tempo pieno può venire riconosciuta al posto del primo anno di formazione nell'ambito del sistema duale.

Le scuole professionali a tempo pieno (Berufsfachschulen) sono regolamentate dalla legislazione dei Länder, ad eccezione di quelle sanitarie, regolamentate a livello federale. La formazione può includere il placement in azienda e copre un periodo di due o tre anni a seconda della rispettiva occupazione. La qualifica finale è rilasciata sulla base del superamento di un esame scolastico che è supervisionato dalle autorità sull'Istruzione e regolato dai regolamenti di formazione relativi alla figura professionale interessata.

L'obiettivo primario della formazione è di mettere in grado i giovani di acquisire un'esauriente competenza professionale tale da permetter loro di adempiere i propri doveri come dipendenti in modo efficiente, efficace, innovativo, autonomo ed in cooperazione con altri. Questo insieme di competenze deve essere dimostrato in esami definiti dalla legge (Testo Unico sulla Formazione Professionale).

La formazione all'interno della scuola professionale consente di integrare la formazione in azienda più orientata ai processi e basata sui requisiti specifici dell'azienda stessa.

Le scuole tecniche superiori (Fachoberschulen) e le scuole professionali superiori (Berufsoberschulen) normalmente partono dalla formazione professionale nel sistema duale, dalla conoscenza professionale consolidata e portano allo standard accademico richiesto per l'accesso all'istruzione terziaria. Le Fachoberschulen coprono gli anni 11° e 12° e partono dall'attestato finale di scuola intermedia (Mittlerer Schulabschluss) o da una qualifica equipollente. Gli studenti hanno per lo più 19 o 20 anni. Il primo anno comprende una formazione pratica in azienda e lezioni teoriche, mentre il secondo anno riguarda lezioni a carattere generale e specialistico.

Ci sono molti punti di transizione tra la formazione a scuola e la formazione professionale duale e tra la formazione professionale e l'istruzione terziaria. Le Scuole secondarie professionali (Berufliche Gymnasien/Fachgymnasien) forniscono, oltre all'istruzione generale delle scuole secondarie di secondo grado, conoscenze specialistiche in diverse aree. Alcune scuole secondarie commerciali e tecniche offrono anche la possibilità di ottenere più di una qualifica: una qualifica accademica. I corsi di istruzione che portano a qualifiche del sistema duale durano da tre a quattro anni. Questi portano di solito all'esame di accesso all'università.

I giovani socialmente svantaggiati, con difficoltà di apprendimento o portatori di handicap, ed i giovani con un background d'immigrazione ed una scarsa padronanza della lingua tedesca, hanno possibilità diverse per una formazione professionale preliminare (Berufsausbildungsvorbereitung).

Anno di formazione professionale preliminare (Berufsvorbereitungsjahr - BVJ): il BVJ è un anno di corso di formazione normalmente offerto da scuole a tempo pieno e configurato per preparare i giovani per le richieste della formazione professionale.

Anno di formazione professionale di base (Berufsgrundbildungsjahr - BGJ): la formazione professionale di base può venire completata o nella forma di un anno presso una scuola a tempo pieno o in forma cooperativa presso un'azienda ed una scuola. La conclusione con successo del BGJ può venire riconosciuta come primo anno di formazione professionale nelle occupazioni di formazione assegnate al settore dell'occupazione pertinente.



Il sistema di formazione duale in Germania si presenta come un sistema di successo per strutturare la transizione dalla scuola al lavoro, soprattutto per la modalità con cui mette in collegamento apprendimento, lavoro ed aziende.

Il nome sistema duale deriva dalla presenza di partner differenti e di differenti luoghi di apprendimento coinvolti nel sistema di istruzione e formazione.

La formazione in apprendistato ha luogo in due differenti punti di apprendimento: nell'azienda di formazione (per una quota pari al 70% del tempo) e nella scuola professionale (per una quota pari al 30% del tempo).

La base legale dell'apprendistato individuale è il contratto fra l'apprendista e l'azienda, mentre le scuole possono essere considerate come fornitori di servizio delle aziende. Alla base della formazione in azienda sono i regolamenti di formazione (programmi generali di formazione). Il manager della formazione in azienda predispose un piano formativo individuale per ogni apprendista.

I differenti livelli di governance

Il successo e l'ulteriore sviluppo del sistema duale sono assicurati dalla partnership tra molte istituzioni e fondazioni a vari livelli.

A livello federale

- il Ministero Federale dell'Istruzione e della Ricerca
- il Ministero Federale dell'Economia e Tecnologia
- l'Istituto Federale per la VET (BIBB)
- il Comitato Centrale per la VET presso il BIBB
- i Sindacati, le Associazioni degli Imprenditori, le scuole professionali
- la Conferenza Permanente dei Ministri per l'Istruzione e la Cultura dei Länder.

In particolare il Ministero Federale dell'Economia e della Tecnologia in consultazione con gli altri Ministeri:

- emana il Vocational Training Act;
- è competente per le figure professionali riconosciute;
- è competente per i curricula quadro per la parte di formazione presso la scuola;
- organizza la Conferenza Permanente dei Ministri dell'Istruzione e della Cultura.

A livello regionale

Le Camere di Commercio e dell'Artigianato sono responsabili per:

- La valutazione di nuove aziende interessate alla formazione
- Il controllo di qualità delle imprese di formazione registrate
- L'esame e della registrazione dei contratti di apprendistato
- L'organizzazione degli esami intermedi e finali per l'apprendistato
- La fornitura di consulenza per l'apprendistato e per le aziende di formazione
- I regolamenti per l'IVET e il CVET che verranno sviluppate dalle Commissioni Consultive Regionali

I Ministri per l'Istruzione e la Cultura del Land sono responsabili per tutti gli affari concernenti le scuole di formazione professionale.



I Comitati regionali per la VET forniscono servizi di consulenza in tutte le questioni connesse all'apprendistato.

Le Autorità Regionale per il VET implementano i curricula quadro federali per la formazione professionale e supervisionano le scuole professionali negli ambiti tecnici e di istruzione.

Ed ancora l'ulteriore contributo specifico di:

- gli Ispettori scolastici
- le Aziende formative
- il Formatore autorizzato
- le Scuole professionali
- gli Apprendisti.

Prerequisiti per la formazione in apprendistato

Per poter offrire una formazione in apprendistato le aziende devono possedere tutte le competenze per le quali gli apprendisti devono essere formati; devono provare che possiedono almeno una persona con le adeguate competenze pedagogiche o con qualifica specifica di formatore; devono dimostrare l'adeguatezza di tutti i processi, del macchinario e delle risorse secondo i requisiti dei regolamenti di formazione degli apprendistati. Gli enti predisposti alla verifica di questi prerequisiti sono le Camere di Commercio e le Camere di Artigianato per le varie occupazioni professionali.

Le aziende che non soddisfano tutti i requisiti hanno differenti alternative possibili:

- possono rivolgersi alle istituzioni formative che offrono periodi di formazione interaziendale progettati per supportare la formazione in azienda;
- possono formare delle strutture di formazioni coerenti.

Queste ultime possono seguire quattro modelli tradizionali:

1. Modello "azienda leader con azienda partner" (Leitbetrieb mit Partnerbetrieben);
2. Modello "formazione su incarico" (Auftragsausbildung);
3. Modello "consorzio di formazione" (Ausbildungskonsortium);
4. Modello "associazione formativa".

Dopo aver concluso il contratto, l'azienda deve registrare l'apprendista presso la scuola professionale responsabile.

Standard del processo di apprendimento

L'attestato di apprendistato è una qualifica formalmente normata. Secondo la classificazione ISCED, l'attestato di apprendistato è qualificato come 3B; nel quadro delle qualifiche tedesche – articolato su 8 livelli – è classificato al livello 4. Dal 2014 il livello viene annotato sull'attestato di apprendistato.

Gli standard del processo di apprendimento vengono garantiti attraverso:

- la verifica dei prerequisiti delle aziende;
- il coinvolgimento di tutti gli stakeholder in un processo di consultazione e revisione;
- la presenza di regolamenti specifici per le figure di apprendistato.

Le scuole professionali definiscono i loro programmi didattici annuali sulla base dei curricula quadro e dei curricula governativi del relativo Land.

Le proposte relative ai parametri delle figure professionali possono emergere in modi diversi:

- dai colloqui preliminari intercorsi tra le parti sociali (imprenditori e sindacati);
- dagli esiti dei progetti di ricerca condotti o dalle opinioni dei consulenti delineate dall'Istituto Federale per l'IFP (BIBB);
- da istruzioni emesse dal ministro competente.

I parametri vengono definiti dalle parti sociali quando si intravede la necessità di creare una nuova figura professionale o di ridefinirne una esistente.

I parametri dei regolamenti formative vengono definiti durante un incontro presso il Ministero competente (di norma il Ministero Federale dell' Economia e della Tecnologia).

Vengono stesi e coordinati il regolamento formativo per la figura professionale data (definizione degli elementi della FP iniziale in azienda) ed il corrispondente curriculum quadro per le scuole professionali.

Il BIBB chiede alle organizzazioni di riferimento degli imprenditori e dei sindacati di nominare rappresentanti per la pratica formativa in azienda che, agendo come esperti del Governo Federale lavorano congiuntamente al BIBB per definire nuovi regolamenti formativi o rivedere quelli esistenti.

Un regolamento formativo viene elaborato in due parti: una "sezione dispositiva" ed un'appendice contenente il piano formativo generale. Il programma e la definizione dei tempi vengono specificati nel piano formativo generale, mentre la sezione dispositiva copre aspetti quali la designazione, il profilo professionale ed i requisiti per l'esame per la figura professionale esaminata.

Gli esperti delegati dai Länder definiscono una bozza di curriculum per la formazione presso le scuole professionali part-time. Alla fine della fase di stesura, i due gruppi di esperti si incontrano per discutere le due bozze e per allineare i loro rispettivi contenuti e calendari. Dopo la fase di coordinamento, le bozze finali dei regolamenti formativi sono inoltrate alla commissione del BIBB per commenti da parte di questa. La dichiarazione di quest'ultima commissione relativa all'approvazione delle bozze di regolamenti costituisce una simultanea raccomandazione per il Governo Federale di "emanare" lo specifico regolamento di formazione nella versione trasmessa.

Gli esperti designati elaborano un supplemento di certificato EUROPASS per ogni figura professionale, che andrà ad accompagnare l'attestato finale.

Lo scopo del certificato EUROPASS è di documentare tutte le qualifiche che sono state acquisite nel corso della vita.

I Comitati di Coordinamento dei Länder per i regolamenti di formazione/e per i Curricula Quadro (KoA) approvano infine i nuovi regolamenti di formazione ed il nuovo curriculum quadro che è stato coordinato con esso. Il Ministero competente con il Ministero Federale dell'Istruzione e della Ricerca emanano il regolamento di formazione e lo pubblicano nella Gazzetta Federale.

Il processo di formazione/apprendistato

Il processo di formazione in apprendistato comincia nel momento in cui le aziende segnalano i posti di formazione vacanti e ne informano la Camera del Lavoro e l'Agenzia del Lavoro competenti.

Gli studenti interessati fanno domanda per l'apprendistato direttamente all'azienda. Le aziende eseguono la selezione dei candidati e stipulano i contratti, registrando gli apprendisti presso le scuole di FP.

Il contratto costituisce la base legale per l'apprendistato all'interno del sistema duale e deve possedere il requisito della forma scritta. Ad occuparsi di ciò è la figura del manager della formazione autorizzato.

La registrazione del contratto deve essere effettuata prima possibile e comunque al massimo entro 3 settimane dopo l'inizio della formazione presso la Camera competente per la gestione dei contratti. La Camera vaglia sia la data del contratto che l'adeguatezza dell'azienda a formare apprendisti, registra i contratti ed è responsabile dell'organizzazione dell'esame intermedio e di quello finale.

A questo punto comincia la formazione, che ha luogo nell'azienda formativa e nella scuola professionale per una durata compresa tra 2 e 3 ½ anni a seconda della figura professionale, della qualifica e delle competenze che l'apprendista ha acquisito prima di iniziare il percorso di apprendistato. La formazione in azienda costituisce il 70% dell'apprendistato mentre la parte di istruzione a scuola ammonta al 30 %.

Ogni imprenditore coinvolto nella formazione è tenuto a fornire la formazione in modo sistematico, secondo un calendario ed un programma ed in modo adeguato allo scopo della formazione stessa. Il manager della formazione o un formatore autorizzato sviluppa i piani individuali di formazione per gli apprendisti.

I diversi settori/dipartimenti dell'azienda sono responsabili della formazione nei propri specifici processi e l'apprendista deve scrivere un report per ogni settore/dipartimento nel quale è stato formato.

I materiali di supporto per questi compiti sono disponibili presso il BIBB e presso le Camere.

Ogni tirocinante deve sostenere un esame intermedio nel corso del proprio periodo di formazione. Una volta superato l'esame, il tirocinante riceverà un attestato emesso dalla Camera competente.

Passare l'esame finale è una delle condizioni per essere ammesso all'esame di Mastro e per molti altri ulteriori esami di formazione, per dimostrare l'attitudine alla formazione in un certo numero di branche del commercio e dell'industria, ed in molti casi forma la base la richiesta di benefici concordati collettivamente sul posto di lavoro.

Per ciò che riguarda i costi dell'apprendistato le aziende di formazione se ne fanno carico, mentre le scuole professionali sono finanziate dai Länder e dai Comuni.

La remunerazione dell'apprendistato costituisce la maggior parte dei costi per la formazione in apprendistato. Il suo ammontare è stabilito per ogni singola occupazione di apprendistato nell'ambito degli accordi di contrattazione collettiva. Inoltre sono possibili accordi aziendali sull'indennità di apprendistato.

Dove non disponibile alcun accordo sul tipo di quelli menzionati, è necessario un accordo individuale per ogni contratto. La remunerazione differisce tra le diverse figure professionali dell'apprendistato. La remunerazione aumenta con ogni anno di apprendistato.

Questi costi vanno considerati in relazione al contributo produttivo degli apprendisti ai risultati economici dell'azienda. I costi dell'apprendistato sono detraibili dai profitti aziendali. Questo significa che lo Stato cofinanzia indirettamente i costi di ogni apprendistato.

In Germania il ritorno dei costi di apprendistato è circa del 76%.

La formazione a scuola è organizzata attualmente attraverso 44 scuole professionali, ma al momento è in corso un processo di transizione per ridurre i centri di formazione professionale.

Una caratteristica specifica di Amburgo è la concentrazione su una o comunque su poche figure professionali all'interno di ogni singola scuola professionale.

Circa il 50% degli apprendisti in occupazioni artigiane possiede un diploma di scuola secondaria.

La quota degli apprendisti nel percorso formativo per impiegato industriale con un diploma di istruzione superiore è circa del 90%. Il quadro delle occupazioni del settore informatico e altre occupazioni tecniche di rilievo è simile.

Friuli-Venezia Giulia

La connessione tra la formazione professionale e il sistema duale in Friuli-Venezia Giulia si esplicita nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e nello stage formativo.

L'apprendistato e lo stage, anche se giuridicamente diversi - il primo costituisce rapporto di lavoro - sono due modalità di orientamento e formazione che facilitano l'ingresso nel mondo del lavoro alternando formazione continua e il lavoro.

Lo stage promuove il contatto diretto tra una persona in cerca di lavoro e datori di lavoro privati e agenzie governative per l'acquisizione sul campo di conoscenze e competenze professionali, facilitando così la guida, l'integrazione o la reintegrazione nel mondo del lavoro.

Lo stage può essere:

- uno *“stage non-curriculare”*, una misura di politica attiva del lavoro volta ad agevolare le scelte professionali dei giovani e accompagnarli nel passaggio tra gli studi e il lavoro, o per facilitare l'introduzione o reimpiego dei disoccupati;
- uno *“stage curriculare”*, incluso in un processo di apprendimento formale svolto all'interno dei curricula delle università, scuole o centri di formazione professionale che operano nell'ambito di un accordo con la Regione;
- un *“tirocinio estivo”* per gli studenti della scuola secondaria, i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale e l'Università, può aver luogo nel corso di un periodo di sospensione delle attività didattiche;
- una stage di *“integrazione e reinserimento”*, uno strumento per facilitare l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro delle persone non occupate (disoccupati, disoccupati in mobilità, etc.).

Lo stage non è un contratto di lavoro e la partecipazione ad esso non comporta la perdita di un'eventuale condizione di disoccupazione da parte di una persona.

Al fine di consentire la partecipazione più facile nel percorso per il tirocinante è garantita un'indennità di partecipazione mensile non inferiore a € 300,00 lordi per un impegno di tempo di non più di 20 ore alla settimana che va aumentato in misura proporzionale per un minimo di € 500,00 lordi al mese per un impegno massimo di 40 ore settimanali.

I differenti livelli di governance

In Friuli la Formazione professionale regionale vede realizzare una specifica governance tra:

- la Regione;
- le Associazione Temporanea d'Impresa dei Centri di Formazione Professionale (ATI);
- le Associazioni di Categoria;
- le Aziende.

In particolar modo un aspetto di governance che caratterizza nello specifico il Friuli è proprio la presenza delle ATI, le quali riuniscono in un'unica associazione tutti i centri di formazione del territorio.

Questa modalità associativa consente l'uniformità delle procedure, l'acquisizione, conservazione, analisi e monitoraggio dei dati dell'intero sistema di formazione professionale e consente alla Regione di interloquire con un unico soggetto, evitando i problemi derivanti da una possibile frammentazione della numerosità dei tanti soggetti formatori.

Prerequisiti per la formazione in apprendistato

I percorsi triennali e quadriennali consentono di completare l'obbligo formativo e di acquisire una qualifica o un diploma professionale che corrisponde al livello ISCED 3.

Vi si accede al termine della scuola secondaria di primo grado e non necessitano di altri requisiti di accesso.

Standard del processo di apprendimento

Lo standard del processo di apprendimento è definito in Friuli dalla presenza di più elementi caratterizzanti:

- un processo di valutazione complesso e sistematico, detto di 'valutazione autentica', che accompagna tutto il percorso di formazione, con un forte fondamento pedagogico;
- un esame articolato di qualifica/diploma finale, che si compone di più prove;
- l'esistenza di un Repertorio Regionale dell'Offerta di Istruzione e Formazione Professionale, in relazione a Figure nazionali e Profili Regionali, che costituisce riferimento per le modalità di progettazione e valutazione dei percorsi formativi.

Quest'ultimo definisce:

- 1) gli standard formativi, i quali costituiscono il riferimento per la progettazione dei percorsi e definiscono gli obiettivi di apprendimento associati a ciascun Profilo. Vengono declinati in competenze, abilità e conoscenze, così come stabilito dagli standard nazionali ed europei;
- 2) gli standard professionali, i quali costituiscono il riferimento per la valutazione e definiscono i risultati attesi riconosciuti dal mercato del lavoro locale associati a ciascun Profilo. Vengono declinati in prestazioni chiave.

Il processo di formazione/apprendistato

Il percorso di formazione nelle leFP inizia con l'iscrizione dei ragazzi uscita dalla scuola secondaria di primo grado, appartenenti a una fascia d'età tra i 14 e i 18, ad uno dei corsi offerti dalle scuole di formazione professionale.

Nel corso del secondo e terzo anno gli allievi partecipano a periodi di alternanza scuola lavoro presso aziende del territorio, con cui la scuola stabilisce un contatto.

Qualora un'azienda voglia accogliere o conoscere in vista di un futuro inserimento lavorativo un ragazzo può prendere contatto con il centro formativo più vicino che ha attivo il corso di interesse e definire con la scuola le modalità di accoglimento dei ragazzi.

Dal Giugno 2012 è entrato in vigore il "[Regolamento regionale](#)" che disciplina le modalità di gestione delle attività formative per gli apprendisti assunti con il contratto finalizzato al conseguimento di una Qualifica o di un Diploma Professionale.

Le assunzioni di questa tipologia di apprendisti devono fare riferimento alle [Figure e Profili professionali standard](#) previsti a livello nazionale, così come i programmi delle attività formative, sia interne che esterne

all'impresa, devono recepire gli standard previsti per questo tipo di corsi dalle [Linee Guida](#) della Regione FVG.

Le imprese interessate devono contattare, prima dell'assunzione dell'apprendista, l'Associazione temporanea, il soggetto accreditato dalla Regione alla formazione di questa tipologia di apprendisti, per le verifiche del caso ed un supporto per la corretta predisposizione del Piano Formativo Individuale previsto dalla contrattazione collettiva e del Programma formativo di dettaglio previsto dal Regolamento regionale.

I percorsi di leFP a tempo pieno in Friuli sono articolati in un primo anno a carattere orientativo nell'ambito dell'area professionale scelta all'atto dell'iscrizione, seguito da un biennio finalizzato al conseguimento di un attestato di qualifica professionale, relativo alla figura/profilo scelto al termine della prima annualità, idoneo sia per l'inserimento diretto nel mondo del lavoro sia per il proseguimento degli studi attraverso la frequenza di un'ulteriore annualità finalizzata al conseguimento di un diploma professionale.

Ciascuna annualità comprende:

- una parte relativa allo sviluppo delle competenze di base, in particolare, le competenze in esito al terzo anno assumono quale base e sviluppano le competenze e i saperi relativi agli assi culturali che caratterizzano l'obbligo di istruzione. Le competenze della quarta annualità assumono le competenze in esito al terzo anno e s'incentrano sugli aspetti di caratterizzazione professionale in rapporto alle competenze tecnico professionali. Fanno parte delle competenze di base anche l'insegnamento della religione cattolica e delle attività fisiche e motorie così come previsto dall'art. 18 del DL 226 del 17 ottobre 2005;
- una parte relativa allo sviluppo delle competenze tecnico professionali, attraverso l'acquisizione di strumenti concettuali e di procedure applicative funzionali a fronteggiare le reali situazioni di lavoro caratterizzanti lo specifico processo produttivo o di servizio scelto;
- una parte relativa ai laboratori di recupero e sviluppo degli apprendimenti (Larsa), che rappresentano lo strumento utile a favorire processi di apprendimento personalizzati;
- una parte relativa allo stage, che ha l'obiettivo di integrare reciprocamente le attività formative d'aula e di laboratorio con esperienze svolte nella concreta realtà dell'organizzazione di lavoro e di impresa;
- gli esami di fine annualità e di fine percorso.

L'offerta formativa regionale di leFP è strutturata in maniera tale da favorire il più possibile il passaggio degli allievi fra i diversi sistemi formativi. Al fine di agevolare attraverso modalità e procedure programmate, condivise e trasparenti il passaggio di un allievo dal sistema di Istruzione e Formazione Professionale regionale al sistema scolastico superiore, le singole strutture formative titolari di percorsi di leFP sono autorizzate a stipulare specifiche intese con Istituti scolastici di Istruzione Superiore, in particolare con gli Istituti appartenenti al sistema di Istruzione Tecnica e Professionale.

Provincia Autonoma di Bolzano

La *formazione in apprendistato* è il modello formativo professionale prevalente in Alto Adige, mutuato dai paesi di lingua germanofona che prevede che il giovane, per ottenere la qualifica professionale triennale, apprenda in azienda quanto previsto dal quadro formativo aziendale e a scuola quanto previsto dal programma didattico.

L'apprendista si divide tra impresa, dove si realizza l'80% della sua formazione e scuola professionale, dove si realizza l'altro 20% della sua formazione.

La competenza sull'apprendistato è in capo all'Assessorato all'istruzione e alla formazione professionale tedesca.

L'Assessorato all'istruzione e formazione professionale italiana si occupa della formazione scolastica degli apprendisti in lingua italiana.

A fianco della formazione duale in Alto Adige esistono gli stage formativi e tirocini sia nei percorsi di istruzione quinquennali che nella formazione professionale triennale per la qualifica professionale, quadriennale per il diploma professionale.

Nella formazione professionale la componente di formazione laboratoriale e di formazione in impresa è crescente nel corso degli anni ed occupa un grande rilievo.

Gli *Stage* sono di diversa durata, presso istituzioni pubbliche e aziende private in riferimento al proprio indirizzo di studi, ed hanno una valenza orientativa, formativa o di inserimento professionale.

Gli stage diffusi nelle scuole superiori di 2° grado sono organizzati e gestiti dalle scuole, la durata è variabile, non vengono retribuiti, ma hanno copertura assicurativa, sono seguiti da un docente e presso le aziende/enti da un tutor

È la scuola a cercare le ditte/enti disponibili, la sede di destinazione viene scelta in base all'indirizzo degli studi e/o dalle preferenze dell'alunno.

I Tirocini estivi formativi e d'orientamento sono rivolti a studenti della scuola superiore o della formazione professionale a tempo pieno di almeno 15 anni di età o studenti universitari (o anche laureati, purché non lo siano da più di un anno).

Sono regolamentati da una convenzione quadro tra Provincia Autonoma di Bolzano, associazioni economiche e sindacati, non si configurano come rapporto di lavoro ma il tirocinante deve comunque essere assicurato contro gli infortuni e per la responsabilità civile. La durata è di almeno 2 settimane e non più di 3 mesi (o 6 nel caso di studenti universitari o laureati).

L'amministrazione provinciale non eroga contributi né al tirocinante né all'impresa. Tra tirocinante e impresa va però formalizzata una convenzione al cui interno può essere contemplata una "borsa di lavoro mensile".

Esistono poi altri progetti di avvicinamento tra istruzione/formazione e mondo del lavoro come l'impresa simulata, il job planning, etc.

I differenti livelli di governance

La Giunta provinciale, sentite le parti sociali, stabilisce l'ordinamento formativo per ciascuna professione oggetto di apprendistato.

Prerequisiti per la formazione in apprendistato

I requisiti per poter diventare apprendista sono due: avere superato l'esame di Stato al termine delle scuole secondarie di primo grado e un anno di formazione nella scuola secondaria di secondo grado: l'apprendistato infatti si può svolgere a partire dai 15 fino ai 25 anni.

Il requisito di ingresso nella formazione professionale è unicamente quello di aver concluso con profitto la scuola secondaria di primo grado.

Standard del processo di apprendimento

Gli standard del processo di apprendimento in apprendistato sono definiti nell'ordinamento formativo stilato dalla Giunta Provinciale per ciascuna professione oggetto di apprendistato. Questo comprende la descrizione del profilo professionale, il titolo conseguibile, la durata dell'apprendistato

Il quadro formativo aziendale contiene le competenze e le conoscenze che devono essere trasmesse all'apprendista in azienda.

Il programma didattico contiene gli obiettivi, i contenuti e la durata della formazione formale impartita dalla scuola professionale e, se previsto, negli altri luoghi di apprendimento.

Il processo di formazione/apprendistato

Il processo di formazione in apprendistato comincia con la ricerca da parte del giovane della disponibilità presso le imprese del posto da apprendista a cui è interessato. Il ragazzo viene facilitato in questa ricerca attraverso alcuni strumenti, anche on line, come il sito della Provincia o siti specifici delle Associazioni di categoria.

Individuato il posto, tra apprendista e impresa viene firmato un contratto, che viene notificato dall'azienda all'Ufficio Provinciale per l'Apprendistato.

È quest'ultimo che iscrive l'alunno nella rispettiva scuola professionale, dove nel corso dei 3 anni il ragazzo svolgerà 1000 ore di formazione e, per il 4° anno di diploma professionale, ulteriori 160 ore.

La formazione a scuola, a seconda del profilo professionale, viene erogata:

- a "blocchi" di più settimane (es. 3 blocchi di 3 o 4 settimane all'anno);
- un giorno alla settimana con alcuni seminari della durata di 1 settimana.

Con questa formula di apprendistato viene offerta formazione solo in quei settori e per quei profili professionali per i quali le aziende stesse esprimono fabbisogno di lavoro (così si evita il mismatch tra scelte formative dei giovani e domanda di lavoro espressa dalle aziende)

La frequenza scolastica è obbligatoria anche in caso di apprendisti con età superiore ai 16 anni.

L'attività in azienda è regolata da un contratto tra datore di lavoro e apprendista, che può essere rescisso da una delle due parti per gravi motivi, nel quale è previsto un periodo di prova, regolato dai contratti di settore e il cui salario è calcolato sulla base di quello percepito da un operaio specializzato, e con alcuni restrizioni orarie legate alle età.

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale termina con un esame finale composto da una prova pratica e teorica, con una commissione composta dal direttore della scuola, un insegnante, un datore di lavoro ed un lavoratore qualificato per il profilo professionale.

Provincia Autonoma di Trento

I percorsi di istruzione e formazione professionale provinciali si caratterizzano per una stretta correlazione con le esigenze espresse dal contesto economico e produttivo provinciale. Il sistema economico provinciale e le associazioni imprenditoriali e sindacali e le imprese riconoscono il valore e promuovono il sistema dell'IeFP trentina. Partecipano e collaborano attivamente alla costruzione del repertorio provinciale delle

figure professionali per la qualifica e per il diploma professionale e alla definizione del contributo formativo da parte dell'impresa.

L'leFP opera per garantire adeguati livelli di "pertinenza" con le qualificazioni richieste dal mercato del lavoro, pur mantenendo la necessaria e imprescindibile attenzione alla dimensione educativa e culturale, indispensabile per chi forma giovani dai 14 ai 18 anni.

I percorsi di leFP valorizzano tutte le metodologie e gli strumenti per favorire una positiva transizione scuola-lavoro ovvero la formazione pratica laboratoriale, la formazione in imprese simulate, i tirocini curriculari (stage), l'alternanza scuola-lavoro strutturata ed i tirocini estivi.

In particolare il tirocinio curriculare è previsto in forma integrata con diverse finalità nel terzo anno (stage di almeno 120 ore su 1066 ore corso) e nel quarto anno, dove l'alternanza tra la formazione in aula e la formazione in azienda è effettiva (da un minimo del 35% ad un massimo del 50% di 1066 ore corso) ed è volta al conseguimento delle competenze in esito al diploma di tecnico professionale, dove le imprese partecipano direttamente nella realizzazione complessiva del percorso.

L'ulteriore sviluppo di modelli di apprendimento basato sul lavoro e della transizione scuola- lavoro è diventato obiettivo di legislatura per il periodo 2013-2018 e ha originato un primo Atto di indirizzo scuola-lavoro della Giunta provinciale il 30 maggio 2014.

In questo atto si definiscono i primi orientamenti per affiancare all'offerta già affermata dei percorsi di istruzione e formazione professionale realizzata dalle istituzioni formative una nuova offerta, altrettanto stabile e strutturata, di percorsi in apprendistato di tipo "duale", che poggia sulle stesse istituzioni formative, utilizzando le risorse della Garanzia Giovani per il loro avvio sperimentale.

Questa nuova proposta è principalmente orientata a quei ragazzi dai quindici ai venticinque anni, che abbandonano i percorsi formativi senza arrivare al titolo finale o che sono più portati al fare, ma che senza un titolo avrebbero forti difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro.

L'apprendistato per il diploma e per la qualifica si aggiunge e non si sostituisce ai percorsi a tempo pieno. Si tratta di un modello nuovo di apprendistato rispetto a quello fino ad oggi progettato in Trentino.

I differenti livelli di governance

I soggetti coinvolti ai vari livelli nel processo sono:

- la Provincia con la struttura che si occupa di istruzione, che definisce ordinamento, indirizzi, linee guida, risorse;
- la Provincia con le strutture che si occupano di lavoro (Servizio Lavoro, Agenzia del lavoro , servizi per l'impiego) che gestiscono le azioni e gli interventi di politica del lavoro raccordandosi con l'istruzione per favorire le misure di transizione scuola-lavoro, a conclusione dei percorsi scolastici e formativi;
- le Parti Sociali rappresentate istituzionalmente nella Commissione Provinciale per l'impiego che rappresenta l'organismo di concertazione e di consultazione rispetto a indirizzi e scelte di governo e il Comitato provinciale di programmazione della formazione professionale che valida l'offerta formativa;
- le associazioni imprenditoriali e le imprese che partecipano attivamente nella rilevazione dei fabbisogni, progettazione realizzazione e valutazione dei processi formativi;
- le istituzioni formative che realizzano i percorsi e che rispondono dei risultati delle azioni formative.

Prerequisiti per la formazione in apprendistato

Si accede alla formazione in apprendistato dopo aver conseguito il titolo conclusivo dell'istruzione secondaria di primo grado e aver frequentato il primo anno del secondo ciclo (ovvero a partire dai 15 anni) senza ulteriori prerequisiti.

Gli standard del processo di apprendimento

Gli standard del processo di apprendimento, sia nei percorsi di leFP a tempo pieno che per il percorso in apprendistato (le cui linee d'indirizzo sono state adottate dalla Giunta Provinciale il 2 febbraio 2015) fanno riferimento a:

- il Profilo Educativo, Culturale e Professionale dello studente a conclusione del terzo anno o del quarto anno (di cui al regolamento provinciale);
- il Repertorio provinciale delle figure professionali di riferimento per la qualifica o per il diploma, armonizzato al repertorio nazionale;
- i Piani di Studio Provinciali per i percorsi triennali e quadriennali e o di quarto anno di leFP
- le linee guida di carattere orientativo riferite ai risultati d'apprendimento previsti dai Piani di studio provinciali, volte a supportare le Istituzioni formative nell'elaborazione dei Piani di studio d'istituto;
- il Piano di Studio d'Istituto.

La durata dei percorsi è di 3 anni per il conseguimento della qualifica professionale, ovvero di 4 anni per il diploma professionale. La formazione dura 460 ore annue, si riferisce ai piani di studio provinciali per i percorsi di Istruzione e formazione professionale ed è articolata in:

- 200 ore per lo sviluppo delle competenze di base (linguistiche, matematiche, scientifiche, tecnologiche, storico, sociali ed economiche);
- 260 ore per lo sviluppo delle competenze tecnico professionali di cui 100 ore di formazione interna all'azienda.

Questa impostazione sarà rivista coerentemente alle nuove disposizioni previste dalla recente riforma nazionale sull'apprendistato.

La durata della formazione può essere ridotta in base ai crediti (culturali e professionali) riconosciuti per pregressi percorsi scolastici, formativi e lavorativi e comportare una durata inferiore della formazione presso l'istituzione formativa o presso l'azienda. La valutazione dei crediti è effettuata dall'istituzione formativa dove l'apprendista si iscrive.

La durata della formazione in apprendistato per i giovani già in possesso del titolo di qualifica professionale e che vogliono conseguire il diploma professionale è di 460 ore per un anno, strutturata nel modo descritte sopra.

Le competenze acquisite, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione in apprendistato (presso l'impresa e presso l'istituzione formativa) sono riconosciute anche per la prosecuzione degli studi e dei percorsi di istruzione degli adulti. La progettazione del percorso è costruita su un'articolazione modulare e flessibile per unità formative, definite per competenze/abilità/conoscenze e contenuti di massima.

Il processo di formazione/apprendistato

L'Istituzione formativa ha la piena titolarità e responsabilità dell'intero processo formativo e realizza con l'impresa un progetto formativo individuale con contenuti, tempi, calendario, modalità.

In particolare l'istituzione formativa:

- si relaziona in piena autonomia con l'impresa che intende assumere l'apprendista;
- lavora in partnership con l'impresa per definire il piano formativo individuale, che viene sottoscritto da entrambi e dall'apprendista;
- è garante della conformità del piano formativo individuale con la figura professionale della qualifica/diploma professionale e con il corrispondente piano di studio provinciale;
- è responsabile dell'eventuale riconoscimento e della relativa attribuzione di crediti formativi e lavorativi pregressi;
- realizza i percorsi di apprendistato nell'ambito della propria offerta di percorsi di leFP o in rete con altre istituzioni;
- promuove i percorsi dell'apprendistato per il conseguimento delle qualifiche/diploma professionale;
- orienta i propri studenti secondo le caratteristiche e aspirazioni e analizza le richieste provenienti del mercato del lavoro
- tiene conto nella programmazione delle attività formative presso la scuola dell'organizzazione dell'azienda e del suo settore di riferimento
- documenta al termine del percorso, anche al fine della valutazione, le competenze e le abilità operative acquisite nei diversi contesti dall'apprendista con la collaborazione sistematica, in tutte le fasi, dell'impresa.

Un ruolo importante riveste l'attività di tutoraggio, garantita nel processo formativo. Ad ogni apprendista viene assicurato un tutoraggio, sia da parte della scuola che da parte dell'impresa

Il tutor dell'istituzione formativa assicura un supporto individuale, un accompagnamento, un'assistenza e una guida nello sviluppo dell'apprendimento durante l'intero percorso formativo e nel suo corretto svolgimento, con la possibilità di adottare strategie e metodologie idonee di apprendimento in funzione del percorso misto, che vede una funzione formativa sia da parte dell'azienda, sia da parte dell'istituzione formativa.

La funzione tutoriale dell'istituzione formativa è volta a:

- promuovere il successo formativo degli studenti-apprendisti;
- assicurare un costante raccordo con il tutor aziendale e la realtà lavorativa;
- monitorare il percorso dell'apprendista anche sul posto di lavoro secondo il piano formativo individuale;
- garantire l'integrazione tra i momenti di apprendimento in aula e quelli sul posto di lavoro, in collaborazione con il tutor aziendale;
- acquisire tutti gli elementi valutativi.

Il tutoraggio da parte dell'azienda è garantito dal tutor aziendale con formazione e competenze adeguate, nominato dall'azienda per seguire l'apprendista nelle attività lavorative e nella formazione aziendale, che deve valutare, secondo le modalità individuate in accordo con il tutor formativo, le competenze raggiunte dall'apprendista in ambito lavorativo.



Il tutor aziendale favorisce l'inserimento dell'apprendista nel contesto operativo ed il trasferimento delle competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, lo affianca ed assiste nel percorso di formazione sul lavoro, garantendo l'integrazione con la formazione d'aula. Il tutore aziendale può usufruire della formazione prevista dal documento degli interventi di politica del lavoro.

Polonia

In Polonia non esistono leggi specifiche per la formazione in apprendistato e il settore è ancora in via di sviluppo e cambiamento, diversi sono le modifiche che si stanno portando avanti, fundamentalmente lungo le seguenti linee:

- lo sviluppo della collaborazione tra le singole istituzioni scolastiche e le imprese;
- l'implementazione di una base giuridica che regolamenti i rapporti tra le scuole e le imprese e che permette di impostare i programmi necessari per il finanziamento della formazione pratica nelle imprese;
- l'istituzione di un Fondo Nazionale per la Formazione Professionale e l'Educazione Permanente.

Il work-based learning è inserito all'interno della formazione professionale polacca secondo quattro modelli differenti:

- l'apprendistato, nel quale i giovani, in età compresa tra i 16 e i 18 anni, spendono buona parte del tempo nell'acquisizione di skills nell'azienda, principalmente artigiana, dopo un contratto firmato tra l'azienda e l'apprendista. L'apprendimento a scuola avviene 2 volte a settimana (conoscenze teoriche generali e professionali). A questa tipologia si accede dopo aver frequentato le scuole professionali di base (circa il 61% di questi ragazzi sono apprendisti/giovani lavoratori);
- un training in alternanza, nel quale la formazione professionale ha luogo tanto a scuola che nell'azienda ed il direttore della scuola che firma un contratto con l'azienda per lo svolgimento del tirocinio, gli studenti non firmano personalmente un contratto e non ricevono remunerazione. In questo caso l'attività pratica non può essere inferiore al 50% (nelle scuole secondarie superiori tecniche e "post-secondarie non terziarie") e del 60% (nelle scuole professionali di base) del tempo dedicato alla formazione professionale;
- il training on the job, obbligatorio per tutte le occupazioni a livello tecnico e post secondario, con la caratteristica di un'occupazione;
- attività pratica integrata nei programmi scolastici di base, come attività di laboratorio e workshop nelle modalità il più vicino possibile alla realtà.

L'apprendistato nello specifico, deve rispondere a due requisiti: è necessario che lo studente abbia terminato la scuola secondaria inferiore e che abbia al massimo 16 anni.

Il giovane apprendista può avere due status legali differenti:

- può essere un giovane lavoratore e uno studente in una scuola professionale allo stesso tempo e in questo caso si applica contemporaneamente il Codice del Lavoro e la legge del Sistema Educativo per le parti che competono;
- o semplicemente un giovane lavoratore, che apprende gli aspetti teorici in un training non scolastico, e in questo caso si applica unicamente il Codice del Lavoro. Questa tipologia è meno popolare e riguarda solo il 9% dei giovani lavoratori.

Dal 2012 è stato introdotto un nuovo curriculum della formazione professionale che definisce nel dettaglio gli obiettivi comuni di apprendimento e insegnamento, nonché i risultati attesi per tutte le occupazioni, e quelli specifici ad ogni occupazione.

A livello delle scuole tecniche secondarie un training duale non è previsto secondo la legge in vigore, che prevede che l'educazione generale copra il 62% del totale dell'educazione, mentre il 38% rimanente è riservato alla formazione professionale, sia teorica che pratica. Le singole istituzioni scolastiche stanno cominciando a introdurre forme di apprendistato, che a seconda delle occupazioni, può andare dalle 2 alle 8 settimane dentro l'intero ciclo educativo.

I differenti livelli di governance

Il sistema formativo polacco è fortemente centralizzato. Le politiche riguardanti il livello secondario della scuola sono formulate dal Ministero dell'Educazione Nazionale, in collaborazione con altri Ministeri: quello della Cultura e delle Arti, quello dell'Agricoltura, quello dell'Ambiente e quello della Giustizia.

Il sistema professionale polacco è regolamentato a tre livelli: nazionale (Ministeri), parzialmente regionale (sovrintendenza scolastica, principalmente per la supervisione pedagogica) e le autorità distrettuali.

I partner sociali (le Camere artigiane, le Associazioni di categoria) possono dare opinioni sui cambiamenti da introdurre nella Formazione professionale.

Dal 2012 sono stati introdotti cambiamenti per sviluppare ulteriormente la collaborazione tra le scuole e le aziende

Le autorità di governo scolastico, che organizzano attività formative pratiche al di fuori della scuola, provvedono alla copertura di tutte le spese sia direttamente che indirettamente, rifondendo le spese sostenute dagli enti esterni.

Prerequisiti per la formazione in apprendistato

Per la formazione in apprendistato è necessario aver concluso la scuola secondaria di base e non avere un'età maggiore di 16 anni.

Gli standard del processo di apprendimento

A definire gli standard del processo di apprendimento concorrono diversi elementi: un sistema di esami esterni per la qualifica, il sistema di supervisione pedagogica e il framework curriculare della formazione professionale.

Per ciò che riguarda gli esami di qualifica, questi consistono di una parte teorica ed una pratica, uguali a livello nazionale, vengono svolti esternamente da un organo preposto, il Central Examination Board, che dipende dal Ministero dell'Educazione.

Il nuovo curriculum di base della formazione professionale, sviluppato dal Centro Nazionale di Supporto al VET, introdotto nel 2012 include gli obiettivi di apprendimento e insegnamento e i risultati attesi in termine di conoscenze, competenze professionali, competenze personali e sociali necessarie per le occupazioni o qualifiche individuate all'interno delle professioni.

I risultati attesi includono sia gli apprendimenti comuni a tutte le tipologie di occupazione che quelle specifiche per ogni area.

Il curriculum definisce anche le condizioni necessarie per la formazione, come ad esempio gli ausili e le attrezzature didattiche, e il numero minimo di ore di formazione professionale.

Ed ancora la definizione di un set di standard di competenze nazionali professionali nel 2012-2013,

delineata dal Centro per lo Sviluppo delle Risorse Umane, sotto la supervisione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Questo ha permesso di implementare le qualifiche di 253 occupazioni già sviluppate negli ultimi anni con un corpo di ulteriori 300 qualifiche, in funzione del bisogno del mercato del lavoro.

Lo standard di competenze professionali descrive un set di skills, conoscenze e competenze sociali tipiche per specifiche occupazioni in accordo con le richieste del mercato del lavoro.

Il processo di formazione/apprendistato

L'attività pratica di formazione è definita all'interno di un'ordinanza del Ministro della Pubblica Istruzione del 2010 (2010, n.244, item 1626). L'ordinanza contiene le condizioni e le modalità in cui avviene la formazione pratica nei laboratori scolastici, nelle aule, negli enti deputati alla formazione continua, presso i datori di lavoro e nelle singole aziende agricole.

Le attività pratiche sono organizzate con lo scopo di far acquisire le competenze professionali necessarie allo svolgimento di una determinata professione. Il curriculum formativo definisce il campo di applicazione delle conoscenze e delle competenze acquisite dagli studenti durante le lezioni e tirocini pratici, il numero di ore svolto in classe e in tirocinio.

L'accordo per lo svolgimento del training presso l'azienda è concluso tra il direttore della scuola e l'azienda e specifica ogni aspetto delle attività che verranno svolte dal ragazzo o dal gruppo di ragazzi all'interno dell'azienda, i diritti e i doveri delle parti e la suddivisione dei costi.

La scuola:

- sovrintende all'attuazione del programma di formazione pratica;
- collabora con l'ente che accoglie gli studenti;
- assicura gli studenti contro gli infortuni;
- approva gli istruttori incaricati alla formazione pratica e i supervisori di tirocinio;
- rimborsa le spese di spostamento per il luogo di lavoro dove avviene il tirocinio sostenute dagli studenti;
- assicura la copertura di tutti i rischi in cui possono incorrere gli studenti che seguono una formazione professionale pratica in luoghi al di fuori dei locali scolastici.

Gli Enti che ammettono gli studenti o giovani lavoratori alla formazione professionale pratica:

- assicurano la presenza di tutto ciò che è necessario allo svolgimento dell'attività (gli strumenti, le scarpe, i vestiti, i dispositivi di protezione individuale, le postazioni individuali, etc.);
- i pasti e le bevande gratuite e l'accesso a impianti igienico-sanitari e camere sociali;
- nomina insegnanti, istruttori pratici di istruzione professionale e quadri di apprendistato e sovrintende la formazione professionale pratica;
- in caso di un incidente durante l'attività si occupa della documentazione necessaria;
- coopera con la scuola o il datore di lavoro;
- informa la scuola o datore di lavoro circa la violazione delle norme sul lavoro da parte dello studente o un giovane operaio.

Il costo della formazione pratica è completamente a carico del sistema educativo centrale.

Le risorse finanziarie sono destinate al rimborso ai datori di lavoro delle spese relative a:

- i compensi corrisposti agli istruttori di formazione professionale pratica;



- le indennità di formazione pagati ai maestri della formazione pratica professionale;
- i costi di abbigliamento, scarpe e dispositivi di protezione individuale necessari per fare il lavoro e la formazione.