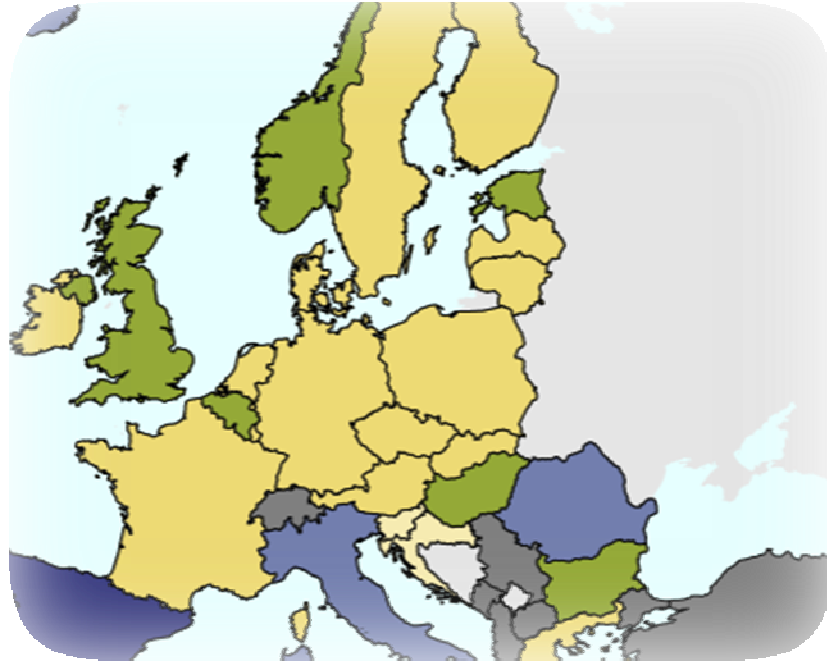




PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO



SWORD

School and WOrk-Related Dual learning

**Intellectual Output 1:
Analisi comparativa dei contesti regionali**

Sommario

1. Introduzione	4
1.1 SWORD, il progetto	4
1.2 I partner di progetto.....	6
2. L'analisi comparata	7
3. Presentazione dei contesti regionali.....	9
3.1 Il quadro istituzionale.....	10
Austria.....	10
Germania	11
Italia	12
Friuli-Venezia Giulia	15
Provincia Autonoma di Bolzano.....	15
Provincia Autonoma di Trento.....	16
Polonia	17
3.2 Il contesto socio-economico e mercato del lavoro	19
Austria.....	19
Germania	20
Friuli-Venezia Giulia	21
Provincia Autonoma di Bolzano.....	22
Provincia Autonoma di Trento.....	23
Polonia	24
3.3 La connessione tra sistema duale e scuole professionali e la loro articolazione a livello locale	26
Austria.....	26
Germania	29
Friuli-Venezia Giulia	35
Provincia Autonoma di Bolzano.....	37
Provincia Autonoma di Trento.....	39
Polonia	44
3.4 Il sistema di monitoraggio e valutazione	48
Austria.....	48
Germania	48
Friuli-Venezia Giulia	48
Provincia Autonoma di Bolzano.....	49
Provincia Autonoma di Trento.....	49
Polonia	50
3.5 Le opportunità di inclusione	51
Austria.....	51
Germania	52
Friuli-Venezia Giulia	52
Provincia Autonoma di Bolzano.....	53
Provincia Autonoma di Trento.....	54
Polonia	54
3.6 Il ruolo delle parti sociali	56
Austria.....	56
Germania	56
Friuli-Venezia Giulia	57

Provincia Autonoma di Bolzano.....	58
Provincia Autonoma di Trento.....	58
Polonia	58
3.7 Le competenze dei formatori e degli insegnanti	60
Austria.....	60
Germania	60
Provincia Autonoma di Bolzano.....	61
Provincia Autonoma di Trento.....	62
Polonia	62
3.8 Limiti, Opportunità e sfide	63
Austria.....	63
Germania	64
Friuli-Venezia Giulia	65
Provincia Autonoma di Bolzano.....	66
Provincia Autonoma di Trento.....	68
Polonia	70
4. Che cos'è il WBL	72
4.1 L'impatto del WBL.....	73
4.2 Il caso di Austria e Germania, successo e trasferibilità	78
4.3 Elementi conclusivi sul WBL.....	78
5. "RIFLESSIONI CONCLUSIVE" – quale modello implementare	81
Bibliografia	81

Disclaimer

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

1. Introduzione

Se la crisi economica iniziata nel 2008 ha portato scompiglio nelle economie nazionali e internazionali, non si può pensare che due ambiti strategici dello sviluppo sociale ed economico, come il sistema d'istruzione e formazione e il mondo del lavoro, possano continuare a ragionare in modo invariato come se questa crisi non ci fosse mai stata. Un primo ordine di problemi/riflessioni quindi nasce dalla ridefinizione degli *assets* istituzionali e organizzativi dei due "mondi" che si sono via via allontanati fino a diventare per certi versi uno alternativo all'altro, il mondo della scuola/formazione e il mondo del lavoro e della produzione. Abbiamo infatti assistito in questi ultimi decenni ad un invecchiamento della popolazione, lavoratori quindi sempre più anziani e senza possibilità di essere sostituiti, una sempre più drastica diminuzione dell'occupazione di giovani, con un elevato numero di abbandoni scolastici. Dall'altra parte la crisi dei mercati ha influito negativamente sulle scelte di investimento di molte aziende, in diversi paesi europei, innescando reazioni a catena che hanno portato al fallimento o ad un significativo downgrade delle stesse. In altre parole possiamo dire che nei periodi di massima problematicità tutti i paesi subiscono una contrazione, ma è altrettanto vero che l'entità della contrazione è direttamente proporzionale alla solidità di un sistema entro il quale il livello di qualificazione e, più in generale, delle competenze è sempre stato un fattore critico di successo per l'impresa e quindi per chi cerca lavoro.

I dati del Cedefop e degli enti di ricerca che a vario titolo si occupano di tale fenomeno dimostrano come le persone con qualifiche più elevate hanno più probabilità di essere impiegate, e (in alcuni paesi) guadagnare di più, rispetto a quelle con bassa o nessuna qualificazione.

Quindi, se i periodi di crisi acuiscono la vulnerabilità delle persone scarsamente qualificate con la conseguenza che queste ultime possano vivere per tempi prolungati o in modo permanente ai margini del mercato del lavoro, i sistemi deputati all'apprendimento delle competenze (scuola e formazione professionale in primo luogo) assieme a chi di queste competenze dovrà fruire (aziende) devono affinare sempre più gli strumenti della collaborazione e della co-progettazione per facilitare da un lato l'inserimento "precoce" nel mondo del lavoro, senza precludere la possibilità di apprendere al meglio quelle competenze essenziali per la cittadinanza, e dall'altro incrementare la qualità produttiva delle aziende in un circolo virtuoso di rafforzamento e miglioramento continuo. A Gregory Bateson è attribuita l'affermazione: "il tasso di apprendimento deve essere uguale o eccedere il tasso di innovazione/cambiamento", l'apprendimento dunque è considerato come la più grande leva strategica per incrementare e approfondire la conoscenza. Senza nuova conoscenza non è possibile cambiare, ne consegue che apprendere non è un compito, ma un approccio di vita senza il quale si vive male, ai margini della società e, in alcuni casi, cambiando le sorti delle comunità. Joseph Realin (2008) afferma che in qualche modo siamo stati condizionati, nel corso dei secoli, ad un "modello di classe scolastica che separa la teoria dalla pratica rendendo l'apprendimento impraticabile, irrilevante e noioso (...); ma cosa accadrebbe se rendessimo il posto di lavoro una location adatta a imparare?". Questa di fatto è la soluzione proposta da un approccio che mette al centro l'apprendimento nel contesto lavorativo (Work Based Learning WBL).

1.1 SWORD, il progetto

A partire da queste riflessioni è maturata la convinzione che il raccordo e la transizione scuola formazione e lavoro costituiscono l'elemento cruciale per conseguire l'obiettivo dell'inserimento dei giovani in qualità di lavoratori nei contesti produttivi in grado di rispondere alle richieste del sistema delle imprese, soprattutto di piccole/medie dimensioni, fornendo una professionalità più completa e

all'altezza dei cambiamenti e delle innovazioni in atto. In tutta Europa sono evidenti i problemi di skill gap dei giovani appena usciti dalla formazione.

A tal proposito è nato il progetto SWORD, acronimo di School and Work related Dual system.

Il progetto SWORD si colloca all'interno degli obiettivi strategici della XV legislatura della Provincia Autonoma di Trento, iniziatrice del progetto stesso, che ha, in sintesi, come finalità:

- sviluppare la filiera scuola-formazione-lavoro, per avvicinare in modo più strutturato la scuola, l'alta formazione e la ricerca al contesto produttivo, anticipando già durante il percorso formativo la conoscenza dei luoghi di lavoro e l'apprendimento basato sul lavoro;
- facilitare l'inserimento occupazionale dei giovani, all'interno di una struttura economica che richiede la loro formazione.

Il progetto SWORD diventa quindi una delle leve possibili per la realizzazione di questo mandato istituzionale in quanto può offrire:

- un'analisi comparata del modello duale e dei diversi approcci di transizione scuolalavoro, come attualmente configurati o attesi nelle diverse realtà interessate dal progetto;
- un esame dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti (vocational training school, imprese, soggetti intermedi) e loro possibile evoluzione;
- una proposta di modello innovato e praticabile in termini di approccio, azioni, percorsi, pratiche e strumenti;
- un avvio del modello con approcci diversi nei contesti coinvolti;
- un manuale contenente raccomandazioni e linee guida per applicare il modello, ovvero per creare le condizioni ed attivare i servizi ai fini di sviluppare effettivi percorsi di transizione dalla scuola al lavoro in contesti regionali differenti.

SWORD, infatti, **focalizza la sua attenzione sui meccanismi di passaggio tra i percorsi scolastici/formativi, soprattutto di tipo tecnico e professionale, e il mondo del lavoro**, affinché i sistemi di istruzione e formazione orientino la propria attività per fornire una risposta adeguata alla domanda di professionalità espressa dal mondo economico e produttivo e alle strategie/prospettive di sviluppo territoriale.

Per il passaggio dalla scuola al lavoro, un riferimento imprescindibile a livello europeo è rappresentato dal sistema duale: molti Paesi, infatti, stanno ripensando/riorganizzando i propri percorsi scolastici e formativi proprio nella prospettiva di un adattamento del sistema duale alla situazione locale, e più in generale nella valorizzazione dell'apprendimento nel contesto lavorativo, cercando di acquisire in maniera più o meno graduale gli elementi che lo caratterizzano.

SWORD pertanto intende procedere a un'attenta riflessione sul modello di dual learning, per:

- promuovere un "approccio condiviso e nuovo" al dual learning;
- supportare i partner che già lo utilizzano ad affrontarne le criticità esistenti;
- aiutare i partner che intendono adottarlo, offrendo loro possibili soluzioni per superare o evitare, per quanto possibile, le criticità emerse.

In ultimo il progetto mira ad identificare, in prospettiva, un modello di dual learning in cui il passaggio possa essere anche trans-nazionale, capace di favorire quindi processi di mobilità internazionale, che rafforzino la transizione scuola-formazione e lavoro in un'ottica europea.

1.2 I partner di progetto

Con riferimento al partenariato del progetto SWORD, processi di elaborazione di soluzioni innovative riguardano la Provincia Autonoma di Trento, la Provincia Autonoma di Bolzano, la Regione Friuli-Venezia Giulia (FVG) e l'area di Danzica dove TNOiK partecipa al processo attualmente in corso di rivisitazione del modello locale di VET. In particolare la Provincia Autonoma di Trento (PAT) sta mettendo a sistema alcuni primi interventi:

- sul versante formativo (con l'introduzione in forma stabile dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale nell'offerta di formazione; la strutturazione di forme di accompagnamento mirato all'inserimento lavorativo; un sistema integrato di tirocini curriculari, tirocini estivi, di orientamento e formazione);
- più in generale, con l'individuazione di poli specialistici sul territorio, coniugando filiere formative e filiere produttive rispetto ai settori individuati della smart specialisation (meccatronica, agrifood, energia e ambiente, qualità della vita e trasversalmente le ICT) in cui realizzare reti di prossimità tra istruzione tecnica, istruzione e formazione professionale, alta formazione professionale, università e ricerca e imprese di riferimento.

Tra i partner dei Paesi in cui il dual learning è operativo, Arbeit und Leben – Hamburg, al pari di BFI Oberoesterreich e per l'Italia la Provincia autonoma di Bolzano, ha da tempo avviato con gli altri attori territoriali una riflessione sulle criticità esistenti, soprattutto nel passaggio dalla scuola al lavoro, evidenziato tra l'altro da un calo dei giovani che scelgono questo percorso. Da queste esigenze e da questi tentativi di approccio complessivo alla transizione dalla scuola/formazione al lavoro, SWORD vuole procedere a individuare un modello condiviso di transizione, attento alla valorizzazione delle esperienze di intreccio tra formazione in aula e formazione in azienda, per sviluppare professionalità adatte ai contesti lavorativi e di ricerca innovativi e coniugato secondo le caratteristiche culturali e socio-economiche dei diversi partner.

Di seguito una breve presentazione dei partner del progetto SWORD:

- il "Dipartimento della Conoscenza" è la struttura della Provincia Autonoma di Trento che si occupa dell'istruzione, dell'università e della ricerca ed è lead partner del progetto;
- "Arbeit und Leben Amburgo" è un'organizzazione, gestita dalla Federazione sindacale tedesca e dalle Volkshochschulen, che si occupa di istruzione degli adulti e di mobilità;
- "Berufsfoerderungsinstitut Oberoesterreich (BFI OOE)" è un Istituto per lo sviluppo professionale dell'Alta Austria (Oberoesterreich) che finalizza le proprie attività a coniugare le nuove esigenze del mercato del lavoro con l'offerta formativa con particolare riferimento ai giovani in difficoltà;
- "Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)" è un'organizzazione non-governativa, no-profit che opera per lo sviluppo e la promozione della gestione professionale per favorire l'economia del paese;
- la "Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Istruzione, Pari Opportunità, Politiche giovanili e Ricerca" della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia che si occupa del sistema educativo e lavorativo regionale;
- l'"Intendenza Scolastica per le scuole in lingua italiana" della Provincia Autonoma di Bolzano che si occupa del sistema scolastico di madrelingua italiana.

2. L'analisi comparata

Chiariti gli elementi che hanno condotto alla nascita del progetto SWORD, passiamo ora all'analisi comparata delle esperienze che i Paesi e le Regioni/Province partner stanno conducendo in tal senso. Questo rapporto corrisponde al primo prodotto (Intellectual Output 1) realizzato nell'ambito del Progetto SWORD e si sviluppa secondo gli obiettivi esplicitati e condivisi in sede progettuale.

L'analisi comparata è uno strumento utile a definire il **“contesto di riferimento” in cui inserire l'elaborazione delle fasi successive del progetto, nelle quali si andranno a modellare e sperimentare** le azioni finalizzate allo sviluppo di un approccio integrato, che valorizza le modalità di apprendimento nel contesto lavorativo, anche di tipo transnazionale.

L'analisi comparata è frutto di un confronto dei documenti (regional reports) realizzati dai singoli partner del progetto. In essi sono descritti - secondo un formato comune - i sistemi d'istruzione e formazione professionale delle diverse aree partner, e le modalità di transizione scuola lavoro, compresa ogni forma di dualità e di alternanza ritenute utili allo sviluppo del progetto (vedi capitolo 3). L'analisi si è scontrata con la difficoltà di ricavare evidenze comparabili per la presenza di normative o caratteristiche di sistemi formativi organizzate in modo molto differente, tali da non poter essere comparate in modo completo.

Ogni sistema preso in esame ha creato un proprio specifico “innesto” di alcuni elementi caratteristici del sistema duale, fondendoli con il sistema di istruzione e formativo preesistente. Questa prassi, che appare a prima vista riduttiva - considerata la complessità del sistema duale, è invece probabilmente l'unico modo per implementare gradualmente il sistema duale in contesti territoriali differenti (come sottolineato dalle conclusioni del lavoro di Dieter, Euler 2013¹).

Nonostante le sostanziali differenze tra i casi-paese, l'analisi comparata ha evidenziato che:

- nei paesi dove il modello duale non si è ancora sviluppato, il sistema di istruzione e formazione è poco attento all'accompagnamento dei ragazzi verso il lavoro, o comunque non ottiene ancora adeguati risultati;
- SWORD parte dalla considerazione che, anche nei paesi dove si è sviluppato il sistema duale, si registrano alcune criticità, in particolare nel rapporto tra il sistema scolastico-formativo e i processi relativi all'interazione con l'attività lavorativa;
- una delle maggiori criticità nei paesi con un sistema duale consolidato riguarda il ruolo giocato dalle vocational training school, in relazione alle fasi di preparazione e gestione della transizione verso il mondo del lavoro ;
- è critico anche il coinvolgimento dei soggetti del sistema scolastico-formativo in queste attività (per evitare i rischi di un eccessivo sbilanciamento sul fronte del sistema aziendale e delle agenzie intermedie);
- il ruolo formativo delle imprese, nonché l'organizzazione e la loro responsabilità della formazione in azienda, è fonte di tensione sia nei paesi con una forte tradizione di formazione duale che nei paesi dove si sta iniziando ora a studiare come implementarlo. Il sistema di

¹ Prof. Dr. Dieter Euler, *Germany's dual vocational training system: a model for other countries? A study commissioned by the Bertelsmann Stiftung, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2013*

formazione professionale duale richiede la disponibilità delle aziende ad accogliere giovani su base contrattuale: questo è uno dei “mattoni” principali dell’intero modello e forse anche il suo anello più delicato. In molti casi-paese esaminati da SWORD emerge chiaramente che le imprese cooperano solo se vedono un chiaro vantaggio economico;

- troviamo un tema chiave in tutti i sistemi presi in esame, vale a dire l’integrazione di teoria e pratica come chiave per l’expertise professionale. L’analisi comparata mostra chiaramente che è sempre più comune, anche nei programmi educativi centrati sulla scuola, considerare dei periodi di formazione pratica presso aziende o centri di servizi per le imprese, in accordo con i principi del modello duale che combinano teoria e pratica. Il nodo da sciogliere dal punto di vista educativo concerne, in definitiva, il modo in cui l’integrazione tra teoria e pratica può realizzarsi all’interno delle istituzioni scolastiche, consentendo agli individui di oltrepassare le barriere esistenti tra istruzione e lavoro e di sviluppare i prerequisiti della expertise professionale. L’elemento sul quale si stanno di fatto concentrando i maggiori interessi, speranze e sforzi di implementazione è il cosiddetto Worked Based Learning – WBL al quale abbiamo voluto dedicare un capitolo specifico (vedi capitolo 4);
- molti sistemi di formazione professionale sono “sistemi misti” che comprendono percentuali variabili di formazione duale (ente di formazione – azienda) e school-based learning (per esempio istituti professionali - azienda);
- il sistema duale ha buone tradizioni anche al di fuori dai confini tedeschi. Fino dal 1955 il sistema duale rappresenta uno dei due canali della formazione professionale della Provincia Autonoma di Bolzano, uno strumento nato con la ricostruzione post-bellica e i cui parametri, sia in termini di occupazione giovanile che di capacità acquisite, sono in linea con quelli tedeschi;
- le formule dell’apprendistato italiano e tedesco, pur presentando alcune somiglianze, sono contraddistinte da importanti differenze: la Germania conosce un unico tipo di apprendistato – alternanza scuola/lavoro – mentre in Italia si stanno profilando tre tipologie per fasce di età diverse: (a) per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore (b) professionalizzante e (c) di alta formazione e ricerca. Il primo tipo è simile all’apprendistato tedesco, gli ultimi due presentano rilevanti differenze, e comunque si configurano ancora come un tipo di contratto di lavoro piuttosto che come un percorso formativo duale canonico;
- mentre nei sistemi duali consolidati con un’economia forte, le aziende tendono a offrire un contratto di apprendistato solo agli allievi che hanno concluso il percorso scolastico con esiti eccellenti, in paesi come l’Italia l’apprendistato viene inteso come uno strumento per contrastare il drop-out scolastico (NEET) mirando quindi a un target group diametralmente opposto.

3. Presentazione dei contesti regionali

Nei capitoli seguenti verranno presentati in dettaglio gli elementi caratteristici dei percorsi di transizione dalla scuola/formazione professionale al lavoro esistenti nei diversi contesti regionali. Tale analisi, basata sulla predisposizione di un dossier regionale, curato da ciascun partner.

Il presente capitolo illustra in maniera sinottica i principali elementi che sono scaturiti dall'analisi, al fine di analizzare innanzitutto il potenziale di trasferimento degli elementi di sistema duale presenti nei diversi contesti locali (naturalmente principalmente in Germania e Austria verso le quattro aree geografiche che stanno sviluppando un proprio approccio al modello duale), come pure gli elementi di criticità e i possibili miglioramenti che possono elevare la qualità dei risultati ottenibili.

Per comprendere meglio e nella maniera più uniforme possibile come si strutturano i diversi approcci duali nelle singole realtà sono stati evidenziati in tutti i diversi contesti regionali:

Il quadro istituzionale (capitolo 3.1);

Il contesto socio-economico e mercato del lavoro (capitolo 3.2);

La connessione tra sistema duale e scuole professionali e la loro articolazione a livello locale (capitolo 3.3);

Il sistema di monitoraggio e valutazione (capitolo 3.4);

Le opportunità di inclusione (capitolo 3.5);

Il ruolo delle parti sociali (capitolo 3.6);

Le competenze dei formatori e degli insegnanti (capitolo 3.7);

Limiti, opportunità e sfide (capitolo 3.8);

3.1 Il quadro istituzionale

Austria

In Austria l'istruzione obbligatoria ha la durata di 9 anni complessivi, dai 6 ai 15 anni compresi. La scuola dell'obbligo si conclude con quello che corrisponde al primo anno della scuola secondaria superiore. La formazione professionale riveste una grande importanza nel sistema scolastico austriaco, vi è un'ampia scelta di percorsi di formazione professionale che porta a differenti livelli di qualifica, tra i quali si inserisce la formazione in apprendistato. In genere, al termine della scuola secondaria inferiore (Hauptschule), i ragazzi che intendono accedere specificamente alla formazione in apprendistato frequentano un anno di Polytechnische schule, terminato il quale intraprendono l'apprendistato. Per accedere all'apprendistato non è necessaria alcuna qualifica specifica.

L'apprendistato è regolamentato dalla Legge sulla Formazione Professionale (Berufsausbildungsgesetz o BAG), con la quale il Ministero dell'Economia emana norme vincolanti per la formazione impartita dalle imprese. L'apprendistato nell'ambito dell'agricoltura e delle foreste è l'unico ad avere una normativa specifica, i cui principi sono fissati nel Vocational Training Act per l'agricoltura e le foreste (Land und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz or LFBAG).

La legge prevede per ogni profilo di apprendistato la definizione di un corrispondente profilo lavorativo; questi è definito e articolato, nei diversi anni di apprendistato, sotto forma di competenze professionali che l'apprendista deve ricevere tramite la formazione in azienda. Per i profili di apprendistato normati di recente, vengono definiti, oltre alle competenze previste per i profili lavorativi, anche la descrizioni delle attività, sotto forma di breve elenco, che l'apprendista deve essere in grado di svolgere.

Il periodo di apprendistato può andare dai 2 ai 4 anni, secondo la tipologia di apprendistato scelto. Per facilitare i giovani nella scelta della tipologia di apprendistato più adatto (esistono ben 204 profili differenti) lo Stato offre orientamento e supporto specifici attraverso:

- il Servizio di Orientamento del Public Employment Service Austria (AMS) che si occupa dell'attività di placement, favorendo l'incontro tra il giovane e l'impresa che comunica la disponibilità di posti vacanti per apprendistato;
- gli uffici competenti per l'apprendistato delle Camere di Commercio delle singole province che presidiano e forniscono informazioni preliminari sul territorio e offrono orientamento (www.bic.at);
- la Camera di Commercio Federale che, in collaborazione con l'AMS, ha predisposto un servizio online di ricerca delle imprese per l'apprendistato (www.ams.at/lehrstellen).

Tutti i corsi di formazione professionale superiori ai 2 anni, oltre all'ottenimento della qualifica professionale, consentono l'ingresso nella formazione terziaria o direttamente attraverso il sostenimento di esami finali, o indirettamente, in base al voto conseguito in esami aggiuntivi. Nella classificazione ISCED l'attestato di apprendistato corrisponde al livello 3B.

Oltre alla formazione in azienda, l'apprendista è tenuto a frequentare una scuola professionale part-time, il cui compito consiste nell'impartire la conoscenza teorica fondamentale connessa con l'occupazione, nel sostenere e integrare la formazione in azienda e nell'ampliare la cultura generale degli apprendisti.

Germania

In Germania la scuola dell'obbligo ha la durata di 10 anni. I giovani interessati alla formazione in apprendistato possono poi accedervi senza il bisogno di alcuna qualifica specifica.

In Germania la legislazione in materia di Istruzione e Cultura è di competenza dei 16 Länder, i quali cooperano in una Conferenza Permanente (KMK) per assicurare una certa misura di uniformità e di confrontabilità a livello federale, specialmente nelle politiche della scuola e dell'istruzione superiore. La legislazione infatti differisce leggermente tra i diversi Länder tedeschi.

Nell'ambito della formazione professionale, le responsabilità di governo vedono invece il coinvolgimento e la concertazione, con egual peso, tra il Governo Federale, i Governi dei Länder, le aziende e i sindacati, secondo il 'principio del consenso'.

Il fondamento legale della formazione professionale è il Testo Unico sulla Formazione Professionale (Berufsbildungsgesetz BBiG) ed il Codice del Commercio e dell'Artigianato (Handwerksordnung HWO).

Il Governo Federale è responsabile della formazione professionale in azienda, mentre i Länder sono responsabili della formazione professionale nelle scuole, e quindi sono responsabili anche delle scuole professionali.

La formazione professionale in azienda ha portato allo sviluppo di un terzo sistema situato tra il mercato e lo Stato, sotto forma di un controllo congiunto. La governance del sistema duale è caratterizzata da una forte partnership tra lo Stato ed i sindacati.

Il Governo Federale è responsabile di definire il contenuto della formazione per le figure professionali (nel sistema duale) che ha riconosciuto, tranne nel caso in cui la formazione sia basata a scuola; esso fornisce il finanziamento per progetti di ricerca speciali per assicurare il costante aggiornamento della formazione professionale.

Il Ministero del Governo Federale dell'Istruzione e la Ricerca (BMBF) è responsabile delle questioni di politica generale nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale, mentre il riconoscimento delle singole occupazioni che richiedono una formazione professionale è compito dei Ministeri Federali che hanno la competenza nel rispettivo settore occupazionale.

Nella stragrande maggioranza dei casi, la responsabilità è del Ministero Federale dell'Economia e della Tecnologia (BMWi). Ma in tutti i casi è richiesta l'approvazione del BMBF.

Il BMBF adempie pertanto una funzione di gestione e di coordinamento nell'ambito delle politiche connesse con la formazione professionale di tutti i singoli percorsi di formazione connessi alle diverse figure professionali. L'istituzione chiave a livello nazionale per la formazione del consenso tra tutte le parti coinvolte nella formazione professionale è l'Istituto Federale per l'Istruzione e Formazione Professionale (BIBB). Il BIBB svolge ricerche sulla formazione professionale in azienda ed adempie funzioni di servizio e di consulenza per il Governo Federale e per i formatori.

Il lavoro sulle regolamentazioni della formazione e dei curricula viene coordinato da tutti i partner coinvolti. Gli imprenditori ed i sindacati svolgono un ruolo centrale: le Camere del Commercio, dell'Industria e dell'Artigianato svolgono compiti di consulenza e monitoraggio verso le aziende con riferimento ai percorsi di formazione, ai singoli contratti e all'organizzazione complessiva degli esami; le parti sociali si accordano, senza il coinvolgimento del Governo Federale, sui dettagli della formazione professionale, particolarmente riguardo all'importo dell'indennità versata ai tirocinanti, entro il quadro della libera contrattazione collettiva.

Ci sono circa 330 figure professionali riconosciute che coprono quasi tutti i settori, la maggior parte di queste sono organizzate nell'ambito del sistema duale, solo alcune sono basate sulle scuole a tempo pieno (settore sanitario).

La durata dei percorsi di apprendistato varia tra due anni e tre anni e mezzo, a seconda dell'occupazione professionale scelta.

Una forte azione di orientamento è svolta a partire dal nono anno di formazione:

- nelle scuole, con il supporto dei rappresentanti delle Agenzie del Lavoro regionali;
- attraverso agenzie di servizi che offrono servizi di consulenza per giovani, tra i quali la Jugendberufsagentur (agenzia di consulenza professionale per giovani) e il Berufsinformationszentrum (centro di informazioni professionali);
- attraverso i Centri per l'Impiego, che forniscono informazioni su occupazioni professionali e su posti liberi di apprendistato;
- attraverso le Camere di Commercio, che hanno l'intera gamma di informazioni relative ai posti liberi per la formazione nel sistema duale e forniscono esse stesse servizi di consulenza;
- la pubblicizzazione dei posti vacanti per la formazione attraverso i giornali e Internet.

Italia

I partner italiani Friuli-Venezia Giulia, Provincia autonoma di Bolzano e Provincia autonoma di Trento hanno lo stesso quadro normativo nazionale di riferimento che viene di seguito presentato unitariamente, mentre ogni singola realtà locale presenta la propria specificità giuridico-istituzionale e attuativa.

Lo Stato italiano ha legislazione esclusiva sulle norme generali dell'istruzione, sul lavoro e sulla determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni, che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale.

Le Regioni e le Province Autonome hanno potestà legislativa concorrente nelle materie dell'istruzione e del lavoro (e di conseguenza sull'apprendistato, relativamente al rapporto di lavoro) ed esclusiva in materia di istruzione e formazione professionale e di formazione relativa all'apprendistato.

Le istituzioni scolastiche possiedono autonomia didattica, organizzativa e di ricerca, sperimentazione e sviluppo, che trova il suo fondamento nella Costituzione italiana.

La legge nazionale (Legge 53/2003 e Decreto legislativo 76/2005) stabilisce il diritto/dovere all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni o fino al conseguimento di una qualifica professionale triennale entro il diciottesimo anno di età. Entro il diritto/dovere si colloca l'obbligo di istruzione, che dura 10 anni (dai 6 ai 16 anni di età) e comprende gli otto anni del primo ciclo di istruzione e i primi due anni del secondo ciclo (DM 139/2007). Dopo aver concluso il primo ciclo di istruzione, gli ultimi due anni di obbligo (da 14 a 16 anni di età), possono essere assolti nella scuola secondaria di secondo grado, di competenza statale (licei, istituti tecnici e istituti professionali), o nei percorsi di istruzione e formazione professionale di competenza regionale (legge 133/2008).

L'ultimo anno di obbligo di istruzione (ovvero 10° anno di scolarità e 15 anni di età) può essere assolto anche attraverso l'apprendistato (Legge 183/2010 e Decreto legislativo n. 167/2011 Testo unico sull'apprendistato).

Al termine del periodo di istruzione obbligatoria viene rilasciato - su richiesta dello studente - il certificato delle competenze di base acquisite nell'assolvimento dell'obbligo di istruzione

Dopo la scuola secondaria di primo grado i giovani possono scegliere tra percorsi di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale (licei, istituti tecnici, istituti professionali), regolamentati a livello nazionale e percorsi di istruzione e formazione professionale (triennali e quadriennali), di competenza regionale.

il 13 luglio 2015 è stata varata una nuova legge di riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e di delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti chiamata “la Buona Scuola” (Legge 13 luglio 2015, n. 107), che produrrà innovazioni e miglioramenti nell’organizzazione e realizzazione dei percorsi scolastici, ma non riguarda l’ordinamento dei percorsi, avvenuto nel 2010.

L’apprendistato, regolamentato dal D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, Testo unico dell’apprendistato prevede tre diverse tipologie:

- **apprendistato per la qualifica professionale**, con cui possono essere assunti i soggetti tra i 15 e i 25 anni di età, con una durata del contratto non superiore, per la sua componente formativa, a tre anni oppure quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. I contenuti della formazione, suddivisi in apprendimento teorico e pratico, le specifiche qualifiche offerte e il numero delle ore di formazione sono stabiliti dalle regioni e dalle province autonome conformemente agli standard minimi concordati a livello nazionale (vedi accordi siglati in conferenza Stato-Regione). Lo standard minimo nazionale per la durata della formazione è fissato a 400 ore l'anno.
- **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**, con cui possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni, a partire dai 17 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, per l’acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali e la cui durata, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni, oppure cinque per le figure professionali dell’artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.
- **apprendistato di alta formazione e ricerca**, per i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, a partire dai 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, per attività di ricerca, per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Nel contratto di apprendistato la formazione professionale è parte integrante del contratto: sia il contratto che il piano formativo devono essere firmati dal datore di lavoro e dall'apprendista.

Con l’apprendistato il datore di lavoro è tenuto a erogare non solo la retribuzione, a fronte di una prestazione, ma anche la formazione necessaria all’acquisizione della qualifica professionale o alla riqualificazione professionale.

Questo tipo di contratto consente numerose agevolazioni, non solo fiscali, a favore degli imprenditori che decidono di utilizzarlo.

All’apprendista è riconosciuta una retribuzione che tiene conto delle ore di lavoro effettivamente prestate, nonché delle ore di formazione.

La disciplina sull'apprendistato è stata recentemente modificata dal Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 detta “Jobs Act2”, che ha profondamente riformato l'apprendistato.

² Legge 10 dicembre 2014, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro

Il nuovo apprendistato prevede anche in questo caso tre diverse tipologie, con cambiamenti sostanziali per quanto riguarda la prima e la terza tipologia ovvero all'apprendistato che porta al conseguimento di un titolo formale. Si tratta di :

- l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43 D. Leg. n.81 del 2015);
- l'apprendistato professionalizzante (art. 44 D. Leg. n.81 del 2015);
- l'apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45 D. Leg. n.81 del 2015).

Le novità riguardano la definizione di apprendistato, che da lato si conferma come “contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all’occupazione”, dall'altro l’articolazione interna delle tre tipologie di apprendistato viene ampiamente modificata. La prima tipologia amplia le proprie finalità, consentendo ora di conseguire non solo la qualifica triennale o il diploma professionale dei percorsi d’istruzione e formazione professionale regionali, ma permette di acquisire anche il diploma di scuola secondaria di secondo grado e il certificato di specializzazione tecnica superiore. L’ampliamento delle finalità di questa tipologia di apprendistato riduce l'apprendistato del terzo tipo, che riguarda la formazione terziaria non accademica (diploma di tecnico superiore degli ITS) la formazione universitaria (master, lauree triennali e specialistiche, dottorati di ricerca), l’attività di ricerca ed il praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche. Per quanto riguarda l’apprendistato professionalizzante poche sono, invece, le novità se non il venir meno del richiamo al “contratto di mestiere” proprio del Testo Unico del 2011.

L’apprendistato di I e III livello sono “formativi” e strutturati per integrarsi organicamente “in un sistema duale, di formazione e lavoro” e costituiscono la via italiana del modello tedesco. Nel caso di apprendistato di primo e terzo livello la compilazione del piano formativo spetta all’istituzione formativa con il coinvolgimento dell’impresa. Sono inoltre ridimensionati i compiti generali della contrattazione collettiva nazionale in materia, che è chiamata ora a disciplinare complessivamente l’istituto, non più la durata minima, il licenziamento illegittimo, il recesso del contratto, che viene definito in norma.

La regolamentazione dell’istituto rimane alle Regioni e alle Province autonome. Cambiano le modalità operative attraverso cui attivare un contratto di apprendistato del primo tipo e del terzo tipo, introducendo l'obbligo per il datore di lavoro di sottoscrivere preliminarmente un apposito protocollo con l’istituzione formativa cui il giovane è iscritto e il piano formativo individuale, già presente nel precedente ordinamento .

Viene definita la durata massima della formazione esterna svolta nelle istituzioni formative, con riferimento alle diverse tipologie di titolo conclusivo previste nella prima e terza tipologia di apprendistato. E' definita diversamente anche la formazione interna realizzata in impresa, come differenza tra la durata del percorso ordinamentale e la formazione esterna.

La struttura della retribuzione degli apprendisti di primo viene completamente modificata, togliendo dallo “stipendio” dell’apprendista il monte ore formativo esterno all’azienda. Per quello interno all’impresa, invece, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva di riferimento, si riconosce un importo pari al 10% della retribuzione dovuta. Si tratta di una consistente riduzione dei costi alla

e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”. In vigore dal 16 dicembre 2014

quale si aggiungono le misure di incentivazione economica previste dall'articolo 32 del Decreto sulle politiche attive (Decreto Legislativo n. 150 del 24 settembre 2015).

La nuova disposizione normativa prevede la definizione degli standard formativi dell'apprendistato, che saranno adottati con un apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministero dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza Stato-Regioni, che si è definita il 1 ottobre 2015. Si tratta di un'intesa, a cui seguirà l'adozione del decreto, particolarmente rilevante perché indica la fisionomia del sistema duale voluto con questa riforma.

Accanto all'apprendistato che costituisce un vero e proprio rapporto di lavoro esistono altre forme codificate di apprendimento basato sul lavoro e che possono essere anche collegate tra loro. Sono l'alternanza scuola-lavoro e i tirocini articolati in diverse tipologie.

L'alternanza scuola-lavoro è una metodologia didattica con cui è possibile realizzare i percorsi dell'istruzione secondaria di secondo grado e l'istruzione e formazione professionale. Prevede l'alternarsi di momenti di apprendimento in aula e periodi di apprendimento in contesti lavorativi. I destinatari sono gli studenti che abbiano compiuto almeno 15 anni e che si siano dichiarati disponibili a partecipare al percorso di alternanza. Ora la nuova legge di riforma dell'istruzione amplia e rende obbligatoria, nel triennio conclusivo di tutti i percorsi della scuola secondaria di secondo grado, l'alternanza scuola-lavoro per almeno 200 ore nell'istruzione liceale e 400 ore nell'istruzione tecnica.

Il tirocinio è, insieme all'apprendistato, lo strumento principale l'inserimento lavorativo dei giovani, un vero e proprio ponte che collega il mondo dell'istruzione con quello del lavoro e comprendono i tirocini curriculari, i tirocini estivi, i tirocini formativi di orientamento.

Friuli-Venezia Giulia

Nella regione Friuli-Venezia Giulia sono attivi percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) della durata di 3 anni: un primo anno di orientamento finalizzato alla scelta professionale e i successivi 2 anni finalizzati al conseguimento della qualifica professionale. Al raggiungimento della qualifica professionale i giovani possono scegliere tra l'ingresso immediato nel mondo del lavoro, la prosecuzione in un quarto anno per il conseguimento del diploma professionale o la prosecuzione all'interno di uno dei percorsi quinquennali nazionali sopra menzionati.

Questi corsi sono realizzati da Associazioni Temporanee di centri di formazione professionale (ATI) formalmente riconosciuti dalla Regione attraverso un bando pubblico.

I corsi triennali possono essere realizzati anche da parte degli Istituti Professionali Statali.

Provincia Autonoma di Bolzano

Nella Provincia Autonoma di Bolzano la Formazione Professionale rientra tra le competenze primarie che le sono riconosciute dallo Stato e quindi ha facoltà di legiferare in materia. L'istruzione e il lavoro (e di conseguenza l'apprendistato) rientrano invece nelle competenze secondarie, ovvero la Provincia può legiferare nel dettaglio ma all'interno dei principi generali stabiliti dalle leggi dello Stato Italiano.

La scuola secondaria di secondo grado (licei, istituti tecnici o professionali) e la formazione professionale sono divise in 3 sistemi tra loro indipendenti: italiano, tedesco e ladino.

Al termine della scuola secondaria di primo grado (ex scuola media) l'alunno può iscriversi alle scuole secondarie di secondo grado, a un corso della Formazione professionale a tempo pieno o per l'apprendistato (in questo caso deve prima compiere un anno di formazione a scuola: l'apprendistato

inizia infatti a 15 anni). Al termine del percorso, in seguito a un esame, si ottiene la qualifica triennale o il diploma professionale quadriennale.

Le qualifiche e i diplomi professionali rilasciati nella provincia autonoma di Bolzano sono riconosciuti e spendibili a livello nazionale e comunitario e abbracciano più di venti qualifiche/diplomi nei più svariati settori.

A partire dall'anno scolastico 2014/2015 è stato attivato un ulteriore anno per la preparazione all'esame di Stato, successivo al diploma professionale.

L'apprendistato si basa su un modello formativo duale che prevede che il giovane, per ottenere una qualifica professionale triennale, apprenda in azienda quanto previsto dal quadro formativo aziendale e a scuola quanto previsto dal programma didattico.

L'apprendista deve trovare autonomamente (con strumenti messi a disposizione dalla pubblica amministrazione) il posto di lavoro di apprendista, il datore di lavoro comunica l'assunzione all'ufficio provinciale apprendistato ed è quest'ultimo a iscrivere l'alunno nella rispettiva scuola professionale, non è prevista l'iscrizione individuale da parte dell'apprendistato alla scuola professionale.

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, evitando così il mismatch tra scelte formative dei giovani e domanda di lavoro espressa dalle aziende.

Provincia Autonoma di Trento

La Provincia Autonoma di Trento (PAT) gode di un particolare Statuto speciale di autonomia (dal 1948, riformato nel 1972), che la caratterizza ulteriormente rispetto alle altre Regioni italiane a statuto ordinario.

Con riferimento al quadro nazionale, che richiama in tutti i suoi provvedimenti il particolare status di autonomia delle Province autonome di Trento e Bolzano, la PAT ha competenza primaria in materia di formazione professionale (anche per la parte formativa dell'apprendistato) e competenza concorrente in materia di istruzione e di lavoro.

Per questa sua caratteristica ordinamentale la PAT, fin dalla sua origine, ha fortemente investito su:

- il sistema della formazione professionale a partire dal 1959 (prima legge provinciale sulla FP), innovando sistematicamente i propri percorsi che dal 1994 sono triennali (a livello nazionale dal 2003) e che dal 2003 prevede quarti anni per il rilascio del diploma professionale (a livello nazionale dal 2010);
- il sistema scolastico con le norme di attuazione del 1988, che ha comportato la competenza provinciale in materia di personale della scuola, garantendo in ogni caso la mobilità extraprovinciale;
- le politiche del lavoro (vedi legge provinciale 19/1983)

anticipando in molti casi riforme e orientamenti che hanno successivamente trovato riscontro anche sul versante nazionale.

Le scelte operate a livello provinciale sull'offerta dei percorsi del secondo ciclo riguardano:

- la non attivazione dell'intera offerta dell'Istruzione Professionale (IP) ad eccezione dei settori ed indirizzi che non potevano trovare una confluenza nell'Istruzione Tecnica (IT) e nell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP);
- la continuità, nel primo biennio, con i percorsi del primo ciclo e l'unitarietà dell'intero secondo ciclo a garanzia dell'equivalenza formativa dei diversi percorsi (di istruzione e di IeFP) entro

l'obbligo di istruzione.

I percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) provinciali sono suddivisi in 3 settori (agricoltura e ambiente, industria e artigianato e servizi), 12 indirizzi, 9 articolazioni 12 opzioni per 24 qualifiche professionali e 21 diplomi professionali e si strutturano in:

- un biennio iniziale, un terzo anno, per il conseguimento della qualifica professionale, e un quarto anno, per il conseguimento del diploma professionale;
- un quadriennio, articolato in due bienni, per particolari percorsi individuate dalla Giunta Provinciale, al termine del quale si consegue il diploma professionale (senza uscita al terzo anno).

La IeFP della Provincia di Trento permette inoltre, a coloro che hanno conseguito il diploma professionale, di sostenere uno specifico esame di stato di istruzione professionale, in seguito alla frequenza di un apposito corso annuale.

Il corso annuale per l'esame di stato (CAPES) si affianca alle altre opportunità presenti a livello provinciale di transizione dall'IeFP all'istruzione secondaria di secondo grado (prevalentemente verso l'istruzione tecnica, ma non mancano le transizioni verso i licei) e di integrazione dei percorsi tra le istituzioni formative e scolastiche del secondo ciclo.

Queste transizioni prevedono misure di accompagnamento assistito tra l'istituzione formativa di provenienza e quella scolastica di destinazione per i diversi indirizzi dell'istruzione secondaria di secondo grado e costituiscono un patrimonio importante di permeabilità dei percorsi del secondo ciclo nel sistema educativo trentino.

Per quanto riguarda l'apprendistato secondo l'approccio duale solo recentemente la Provincia autonoma di Trento ha avviato la definizione del modello per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale che affiancherà l'offerta dei percorsi di IeFP a tempo pieno, nonché la prima attuazione attraverso "Garanzia giovani".

Polonia

La Polonia, come recita l'art. 70 della Costituzione, riconosce ad ogni persona il diritto all'istruzione e le autorità pubbliche garantiscono l'accesso universale e paritario all'istruzione per i cittadini. La Costituzione prevede l'educazione gratuita e nelle scuole pubbliche e, a partire dal 1997, l'obbligo è stato esteso fino al diciottesimo anno di età.

Nel sistema educativo polacco la formazione professionale può essere intrapresa al termine della scuola secondaria inferiore e, in seguito alla riforma realizzata nel 2012, la scelta può indirizzarsi verso:

- una scuola professionale di base di 3 anni, che riconosce allo studente il titolo di apprendista, in seguito a un esame di apprendistato, o un diploma di qualifica professionale se si sostengono gli esami di qualifica per una specifica occupazione, e che consente anche di proseguire la formazione nella scuola secondaria per adulti;
- una scuola secondaria tecnica di 4 anni, che consente di ottenere un diploma di qualifica in una specifica professione, in seguito ad un esame, e anche di ottenere un certificato di scuola secondaria, dopo aver sostenuto un ulteriore esame;
- una scuola post-secondaria per le persone che hanno già un'istruzione secondaria, per un periodo di formazione non superiore a 2 anni e mezzo;

- una scuola speciale triennale di preparazione al lavoro per studenti con disabilità mentali o fisiche.

A partire dal 2011 si è avuta una riformulazione dei profili professionali e dei percorsi scolastici entro i quali possono essere conseguiti e si è giunti anche a definire se e quali qualifiche professionali possono essere conseguiti in forme di educazione non scolastica, a cui conferire il valore di corso vocazionale.

La nuova classificazione delle occupazioni insegnate nelle scuole professionali comprende 200 professioni e 252 qualifiche individuate all'interno delle occupazioni.

3.2 Il contesto socio-economico e mercato del lavoro

Austria

L'Austria ha intrapreso negli ultimi anni un processo di sviluppo economico e sociale che la colloca tra i paesi con i livelli più alti in base agli indicatori di sviluppo. Per decenni il settore delle esportazioni è stato volano dello sviluppo del paese.

Come in molti altri paesi, la popolazione austriaca è soggetta a un processo di invecchiamento. Il paese fonda il proprio sviluppo principalmente attraverso l'immigrazione. Vi sono grandi differenze nei flussi migratori tra le campagne e le città, a vantaggio di queste ultime. I numeri però vanno letti con attenzione dal punto di vista dei livelli e delle qualifiche, in quanto certi gruppi di immigrati sono scarsamente qualificati, o ancora possiedono qualifiche ottenute all'estero che non sono riconosciute. Per questo motivo tali persone vengono spesso impiegate in lavori scarsamente qualificati.

Negli ultimi anni c'è stato un cambio nei flussi migratori e ai tradizionali flussi dai paesi balcanici e dalla Turchia si sono aggiunti flussi da altri paesi della Unione Europea.

Il sistema scolastico austriaco si caratterizza per una precoce differenziazione dei percorsi, che si accompagna ad un ventaglio molto elevato dell'offerta e della qualità dei percorsi, oltre che in una crescente permeabilità dei percorsi, con lo scopo di permettere ai giovani la crescita personale e l'acquisizione del know-how professionale utili a realizzare l'autonomia e la capacità di apprendere per tutto l'arco della vita.

Una conseguenza di questo assetto è che circa il 75% di tutte le persone impiegate ha completato con successo un corso di formazione professionale e/o di istruzione superiore.

Inoltre, oltre a fornire delle qualifiche professionali riconosciute, tutti i corsi di formazione professionale che superano i due anni portano alla qualifica necessaria per l'ingresso nella formazione terziaria.

La decrescita demografica però ha comportato anche un calo dei giovani iscritti nel VET ed anche la crisi economica di questi ultimi anni ha contribuito in questo. Il tasso di iscrizione all'apprendistato è rimasto relativamente costante per lungo tempo a partire dalla metà degli anni '90 per poi cominciare a decrescere (nel 2011 il 42% dei giovani di ogni gruppo di età aveva intrapreso la formazione in apprendistato, mentre nel 2013 era già scesa al 39,5%).

L'età media degli apprendisti al loro primo anno di apprendistato è in leggera crescita (nel 2013 la media è stata di 16,5 anni). Un'analisi delle precedenti qualifiche degli apprendisti al loro primo anno di apprendistato ha rivelato che nell'anno scolastico 2012/13, poco più di un terzo degli studenti (35,2%) nelle loro prime classi (10° anno) di scuola professionale part-time avevano precedentemente frequentato scuole preparatorie a quelle professionali, il 16,7% aveva frequentato una scuola professionale, il 14,3% una scuola secondaria "generalistica", e il 10,7% una scuola superiore a indirizzo professionale.

La quota di apprendisti di genere femminile è aumentata leggermente fino circa al 1990 e si è recentemente stabilizzata intorno al 34%. Le scelte si concentrano su pochi profili: quasi il 50% ricade nel commercio al dettaglio, assistenti d'ufficio e parrucchiere.

Tra gli apprendisti uomini la quota dei tre corsi di apprendistato più frequentati considerati nel loro insieme era pari solo a circa il 35% del totale.

Benché il numero delle aziende disponibili all'apprendistato sia stato relativamente stabile per un lungo periodo, alla fine degli anni '90 il numero ha cominciato a decrescere e in questo ha sicuramente

contribuito la crisi economica e finanziaria internazionale, oltre che il diminuito numero dei quindicenni.

Una sfida dei prossimi anni a venire rimane l'integrazione dei giovani con un background migratorio nel sistema di formazione iniziale; questi ultimi sono sottorappresentati tanto nel VET in generale che nell'apprendistato. Inoltre la quota di questi giovani che abbandonano precocemente la scuola (a partire dal nono grado di scuola) è elevata. Si tratta dunque di formare lavoratori preparati ma anche di far permanere una fascia di giovani a rischio nel processo formativo.

Germania

Nel 2008, il 19% della popolazione era rappresentato da bambini e giovani sotto i 20 anni, il 61% comprendeva la fascia compresa tra 20 e 65 anni ed il 20% era costituito dagli ultrasessantacinquenni. Per il 2060 circa uno su tre cittadini (32%) avrà almeno 65 anni e i settantenni rappresenteranno il doppio dei nati.

La fascia d'età tra i 17 e i 25 anni subirà una contrazione di un quinto per il 2030 ed avrà luogo un cambiamento nelle decisioni dei giovani connesse ai propri studi. Questo trend porterà al raggiungimento di qualifiche scolastiche superiori rispetto ad oggi e le riforme dell'istruzione superiori aumenteranno l'attrattività dell'istruzione accademica comportando un aumento della concorrenzialità tra i percorsi duali e quelli di istruzione superiore.

Nel 2011 la percentuale di persone ultrasessantacinquenni in Germania sarà del 5.34% superiore alla media degli altri Paesi europei. Nel 2060 il valore stimato della dipendenza dell'Unione Europea a 27 dagli ultrasessantacinquenni sarà del 52.55%. La previsione per la Germania per l'anno 2060 è maggiore del 7.34% rispetto alla media europea.

La diminuzione del numero complessivo delle persone nella fascia di età tra i 20 ed i 65 anni produrrà una traslazione della popolazione in direzione di un'età lavorativa superiore. Attualmente il 20% delle persone in età lavorativa rientrano nella fascia tra i 20 ed i 30 anni, il 49% appartiene al gruppo intermedio situato tra i 30 ed i 50 anni e il 31% fa parte della fascia di età tra i 50 ed i 65 anni (Ufficio Statistico Federale 2009).

Le persone con un background di immigrazione mostrano differenze considerevoli in relazione alla partecipazione all'istruzione comparata con quelli senza background migratorio. Il 15.3% dei precedenti non possiedono diplomi o attestati di qualifica ed il 45.0% non hanno né formazione professionale né qualifica formativa (le cifre corrispondenti per le persone senza un background migratorio sono rispettivamente il 2.0% ed il 19.6%), sebbene in tutti i casi le persone ancora in formazione non siano prese in considerazione (Ufficio di Statistica Federale 2011).

La Germania ha subito un cambio sostanziale da un'economia industriale ad un'economia di servizi. Il settore dei servizi è il più ampio settore dell'economia.

Il tasso di impiego della Germania è significativamente al di sopra della media UE.

Nel 2010 il tasso di disoccupazione all'interno di questo gruppo era del 7.1%, al di sopra della media UE del 6.9%, un anno dopo era diminuito al 6.0%. Ciò lo pone dello 0.9% al di sotto della media UE (6.9%). La disoccupazione giovanile in Germania nel 2011 è scesa dell'1.3%, passando all' 8.6%. All'opposto, la disoccupazione giovanile nell'UE è continuamente cresciuta.

Un'alta percentuale di persone in Germania possiede diplomi di scuola secondaria di secondo grado (58.7% nel 2011 a fronte di una media UE del 46.6%). Una ragione di ciò è la lunga tradizione del

sistema duale nell'ambito della formazione professionale. Per quanto riguarda l'istruzione superiore, la Germania è vicina alla media UE.

La percentuale di persone nella fascia di età tra i 15 ed i 64 anni con il solo attestato di qualifica era costantemente molto al di sotto della media UE negli ultimi anni (13.7% nel 2011 comparato alla percentuale UE del 26.6%).

Il tasso di abbandono scolastico in Germania (11.5%) rimane al di sotto della media UE (13.5%) e nel complesso ad un buon livello, considerando che negli ultimi anni è diminuita costantemente.

Lo stesso vale per i dati relativi alla partecipazione al sistema scolastico della Germania. Vi è un livello decisamente alto di partecipazione al sistema scolastico (58.7%) nella fascia tra i 25 ed i 64 anni nella secondaria di secondo grado e nel livello post secondaria, nel settore non terziario. Il discorso si ripropone nel settore terziario, nel quale la Germania si situa dello 0.8% al di sopra della media UE.

Il numero di contratti di formazione conclusi di recente non ha soddisfatto l'offerta disponibile e molti posti sono rimasti vacanti, che è equivaile ad una contrazione nel numero dei contratti del 3.7%, a fronte di un'offerta totale del 3.5 % la domanda totale era infatti del 2.7 %.

Il problema è probabilmente causato dalle maggiori richieste da parte delle aziende riguardo le qualifiche d'ingresso; molto spesso infatti sempre più giovani abbandonano la scuola senza possedere le competenze richieste.

Un indicatore del problema è la quota di giovani che entrano nel cosiddetto sistema di transizione con il periodo di formazione preliminare alla formazione professionale. Questa quota è di 257.626 giovani che entrano in programmi di transizione come preparazione alla formazione professionale.

Friuli-Venezia Giulia

La tendenza all'invecchiamento della popolazione è prevista in continua crescita fino al 2020. La popolazione totale con un'età superiore ai 65 anni sarà per allora più di un quarto della popolazione totale (da 23,96% a 25,06-26,30%) e quella in età superiore a 80 passerà dal 7,2% al 7,8-8,3%, nonostante la presenza crescente di popolazione straniera. Quest'ultima, dal 2008 al 2012, è cresciuta di circa un terzo (quasi il 9% della popolazione residente totale).

Lo sviluppo demografico e l'educazione di massa seguiti al dopoguerra hanno portato a un innalzamento complessivo negli anni dell'educazione dei cittadini di questa regione. Nel 2011/12 il 93% di adolescenti era iscritto alla scuola secondaria di secondo grado, con una presenza di un terzo nei percorsi liceali, mentre il 18% era iscritto ai percorsi tecnici. Il rischio di drop-out nella scuola secondaria inferiore è veramente scarso e gli Early School Leavers sono all'incirca il 13%, due punti percentuali in meno della media nazionale.

Dopo il 2005 è cresciuto anche il livello di partecipazione all'istruzione e alla formazione da parte dei disoccupati; l'apprendimento permanente sembra essere considerato una strategia di sviluppo del capitale umano, indipendentemente dalla sua applicazione immediata nell'impresa.

Nel 2012, la popolazione di età 25-64 anni che hanno frequentato un corso di studi o di formazione professionale in FVG è stata del 7,5% (a fronte del 6,6% della media italiana) del totale.

Gli studenti stranieri in Friuli-Venezia Giulia, dal 2010-2011, sono cresciuti del 5,2%. La quota di questa popolazione scolastica totale si attesta all'11,5% contro una media nazionale ferma al 8,8%. Nelle scuole elementari, la percentuale è del 12,3%, l'11,9% nella scuola secondaria inferiore e il 9,1% nella scuola secondaria superiore.

Nel 2011 il 7,7% degli studenti iscritti a percorsi universitari era straniera. Nel 2012, circa il 12,9% degli iscritti a corsi di formazione professionale era composta di alunni stranieri, anche se con una tendenza al calo (- 5,4%). L'età media dei partecipanti stranieri è stata di 25,7 anni, molto inferiore alla media italiana corrispondente che era invece di 35,5 anni. Nei corsi di formazione professionale, sono stati registrati 132 nazionalità diverse, con la quota maggiore (15,2%) composta da rumeni.

Il Friuli-Venezia Giulia, malgrado la sua favorevole condizione precedente, risente della crisi economica di questi anni, che ha peggiorato la dimensione di benessere e innalzato le disparità sociali. In particolare si osserva una quota crescente di contratti a tempo determinato e un crescente sottoutilizzo del lavoro, in particolare per i giovani; a partire dal 2008 inoltre i contratti a tempo indeterminato sono divenuti marginali.

L'offerta di lavoro (per i quindicenni ed oltre), dopo il calo del 2009, ha avuto un recupero senza però riuscire a tornare ai livelli precedenti al 2008, nonostante una forte accelerazione nel 2012.

Ci sono forti divari occupazionali per gruppi di età: il declino di occupazione per i giovani, in particolare il gruppo di 24-34 anni, è stato in parte compensato da un forte incremento dell'occupazione per le età comprese tra i 45 e i 64. Allo stesso modo, il tasso di attività è rimasto stabile, come conseguenza di un ulteriore aumento del tasso di attività femminile, che, nel 2012, ha raggiunto il 61%, mentre il tasso di attività maschile in tutto il periodo è sceso.

Nel 2014, l'occupazione è scesa a 495.000, tanto che il picco raggiunto nel 2007 appare ora irraggiungibile, con un divario ancora maggiore per gli uomini. Il tasso di occupazione 20-64 anni, è diminuito dal 2011, ora raggiungendo 67,3 nel 2014.

Il numero dei lavoratori stranieri ammonta al 10% del totale, ma il tasso di disoccupazione straniera è passato da 8% del 2008 al 17% nel 2013.

L'apprendistato continua ad essere ancora oggi un'opzione marginale e vi è stato un declino quasi totale della tipologia dell'apprendistato professionalizzante.

La parità di genere è sostenuta e metà dei nuovi contratti del 2013 ha riguardato la fascia d'età 20-24 anni, un altro 30% il gruppo 25-29 anni e meno del 20% le più giovani.

Gli italiani sono la maggioranza (82%), seguiti da lavoratori non UE (12%) e lavoratori europei (il 6%). Il 13% degli apprendistati riguarda persone che possiedono un titolo di educazione terziaria; più del 40% riguarda lavoratori con livello di educazione primaria (11%) e secondaria inferiore (30%).

Molti dei contratti riguardavano il terzo settore, con il 18% nell'area commerciale; nel settore non commerciale, la branca più significativa riguardava la ristorazione e il ramo alberghiero; il ramo manifatturiero assorbiva un quinto del totale con una presenza notevole nella lavorazione dei metalli e l'industria agroalimentare.

Ogni azienda utilizzava più di 4 contratti di apprendistato, con un numero minore in agricoltura e nell'industria edile. Considerando il totale degli apprendistati terminati nel 2013 ma cominciati non prima del 2010, la durata complessiva del contratto era mediamente di 8 mesi.

Provincia Autonoma di Bolzano

La Provincia Autonoma di Bolzano si trova nel Nord dell'Italia, al confine con l'Austria. Il territorio è prevalentemente alpino: l'80% si trova a una quota superiore ai 1200 m. Il 43% della popolazione si concentra nei centri urbani di maggiori dimensioni, mentre il 56,3% degli altoatesini vive in un contesto rurale.

L'età media della popolazione è in costante aumento, il 65,1% della popolazione è compresa tra i 15 e i 64 anni, il 18,7% è in età pensionabile e i giovani sotto i 15 anni rappresentano solo il 16,2% della popolazione.

In Alto Adige convivono tre gruppi linguistici: italiano (23,4%), tedesco (62,3%) e ladino (4,1%). La popolazione straniera residente è l'8,8% con un'età media più bassa rispetto a quella degli altoatesini, mentre gli over 65 sono solo il 4,5%.

A fine novembre 2014 erano iscritte 58.041 imprese, di cui circa 13 mila artigiane, un numero rimasto invariato dall'anno precedente. I comparti più rappresentati sono: agricoltura, servizi privati, commercio, alberghi e ristoranti, costruzioni e comparto manifatturiero.

Le imprese di grandi dimensioni (oltre 250 addetti) sono solo lo 0,1% delle imprese complessive e impiegano l'11,7% dei lavoratori dipendenti, le imprese con meno di 9 dipendenti sono il 92,8% e occupano il 46,8% degli addetti; le imprese che occupano tra i 10-49 addetti sono il 6,4%, quelle che occupano tra 50 e 249 sono lo 0,7%; le imprese medio-grandi (da 50 dipendenti in su) sono lo 0,8% e occupano il 26,6% degli addetti.

Il commercio con le vicine Austria (26% delle importazioni e 11% delle esportazioni totali) e Germania (45% delle importazioni e 40% delle esportazioni totali) ha un ruolo importante nell'economia locale.

Nel 2014 il tasso di disoccupazione generale si attestava al 4,2%, mentre il tasso di disoccupazione giovanile era del 12,2%. Circa 11 mila persone erano in cerca di lavoro.

Il tasso di occupazione nella fascia 15-64 anni è del 73,4% (del 67% tra le donne). Il 7,2% degli occupati lavora nell'agricoltura, il 21,4 nell'industria, il 71,4 nei servizi.

Il 20% dei dipendenti lavora nel pubblico impiego.

Provincia Autonoma di Trento

La Provincia di Trento si trova nel Nord-Est dell'Italia e la sua superficie occupa il 2% del territorio italiano. Il territorio è prevalentemente alpino, il 60% si trova ad un'altitudine sopra i 1000 m e solo il 20% si trova sotto i 600 m di altezza. Solo il 9% del territorio è utilizzato a scopo agricolo e il 18% è occupato da centri urbani. Quasi il 50% della popolazione si concentra in aree urbane che si stanno progressivamente estendendo, mentre si assiste al fenomeno di spopolamento delle aree montane.

Le trasformazioni demografiche degli ultimi anni hanno messo in evidenza fenomeni come la diminuzione della fecondità, l'aumento delle migrazioni, l'innalzamento della vita media e l'invecchiamento della popolazione. La situazione demografica si presenta però meno problematica che in altre regioni grazie a un tasso di fecondità superiore alla media.

L'incidenza degli stranieri sul totale della popolazione in Trentino è pari nel 2013 al 9,5%.

Il mercato del lavoro appare solido e vivace: forze lavoro e occupati sono in crescita, disoccupati e inattivi in calo. Alcune categorie sono però in sofferenza: i giovani che hanno raggiunto un tasso di disoccupazione superiore al 20% e gli uomini sopra i 50 anni.

Nel 2013 il tasso di occupazione per la popolazione tra i 20 e i 64 anni era pari al 70,5% e il tasso di disoccupazione ha toccato il 6,6%, poco meno della metà del livello nazionale.

Nonostante la congiuntura economica sfavorevole e l'incertezza sul quadro della finanza nazionale e provinciale, il Trentino ha sofferto la difficile situazione congiunturale meno di altre aree. A questo risultato hanno contribuito certamente gli interventi espansivi realizzati dalle autorità locali. Il sistema produttivo è caratterizzato dalla presenza di comparti e nicchie produttive di elevata qualità e con un

buon tasso di innovazione; il livello di occupazione e il tasso di partecipazione al mercato del lavoro sono buoni.

La fase recessiva ha coinvolto quasi tutti i principali settori produttivi, il risultato economico peggiore lo fa segnare il comparto delle costruzioni (-5,8%), ma segni negativi si riscontrano nell'industria in senso stretto (-3%) e anche nei servizi (-1%). Segno positivo proviene dall'agricoltura che chiude il 2013 in forte crescita (+5%). Gli elementi di debolezza del sistema trentino si riscontrano in una lenta dinamica della produttività e contenuta crescita economica nel medio-lungo periodo, una limitata internazionalizzazione del sistema produttivo trentino, la significativa dipendenza delle imprese private dalle commesse della Pubblica Amministrazione e infine la presenza di aziende di dimensioni medie e piccole con un contenuto dinamismo imprenditoriale e la scarsa incidenza degli occupati nei settori produttivi a più elevata intensità tecnologica e nei servizi ad alto contenuto di conoscenza.

Complessivamente in Trentino si riscontra però un elevato livello di benessere economico, la presenza di un sistema di welfare avanzato, elevata qualità delle risorse ambientali, della biodiversità e del patrimonio storico-culturale.

Per ciò che riguarda l'ambito formativo vi è un elevato investimento in ricerca e sviluppo con la presenza di punte di eccellenza scientifica degli enti di ricerca e dell'Università.

Buoni sono i livelli di scolarizzazione (98,7% è il grado di partecipazione al secondo ciclo) e di qualità dell'istruzione del secondo ciclo (la scuola trentina nelle rilevazioni nazionali e PISA ottiene risultati superiori alla media italiana in termini di performance ed equità) e universitaria (63,1 è il tasso di passaggio all'Università), sebbene si registri dal 2004 una progressiva diminuzione della prosecuzione all'Università. E' presente una quota più limitata che nel resto del Paese di giovani NEET ovvero che non studiano e non lavorano (11%).

La scelta dell'leFP al termine del primo ciclo di istruzione coinvolge ora oltre il 24% dei licenziati della scuola media. La propensione degli studenti qualificati a proseguire la propria formazione è attualmente pari al 56% per quanto concerne l'iscrizione al quarto anno di leFP e intorno al 10% per quanto concerne la prosecuzione in un percorso di istruzione del secondo ciclo

A partire dal 2004 è in atto una progressiva riduzione del proseguimento degli studi fino al livello universitario.

Polonia

Per la specificità che caratterizza i diversi territori, il partner polacco ha ritenuto opportuno riportare i dati sociodemografici della regione della Pomerania, che è una delle tre regioni affacciate sul Mar Baltico, ed occupa il 6% dell'intero territorio polacco.

La popolazione di questa regione è fortemente concentrata nelle aree urbane e più della metà di essa appartiene al genere femminile.

Il potenziale economico della regione si basa in buona parte sui settori tradizionali dell'industria, come la cantieristica, le raffinerie, l'industria alimentare, l'ingegneria, la fabbricazione di mobili e il turismo.

La cantieristica, rappresentata dai cantieri di riparazione e cantieri di costruzione, e le aziende che collaborano con i cantieri rimane un settore importante nella regione a cui segue il settore della raffinaria.

Anche il settore alimentare occupa un posto di rilievo nell'economia della Pomerania, in particolare la lavorazione del pesce che genera il fatturato più alto, circa il 28% dell'intero valore delle vendite del settore.

D'altra parte si stanno sviluppando nuovi settori: IT, l'elettronica e le biotecnologie, così come il business process outsourcing (BPO) e i centri di servizi condivisi (SSC). Attualmente circa 14500 persone sono impiegate in più di 40 centri di questo tipo e il numero di posti di lavoro continuerà a crescere in questi settori per la crescente presenza di aziende straniere. La domanda di competenze nel campo delle lingue straniere, incluse le meno comuni, è crescente proprio in funzione della crescita di questo settore.

I dati sull'occupazione riportati sono relativi agli anni 2013 e 2014.

Tra il 2013 e il 2014 vi è stato un decremento della disoccupazione, che è passata dalla quota del 14,6% del marzo 2013 al 13,4% del marzo 2014; il 51,2% erano uomini e una rilevazione successiva, al termine del 2014 riportava una percentuale leggermente cresciuta per le donne (il 53,6%) a fronte degli uomini, che si attestavano intorno al 46,4%.

Il più grande gruppo di disoccupati riguardava la fascia tra i 25 e i 34 (il 27,7%), con un decremento del 1,1% rispetto all'anno precedente. D'altro canto, la quota di disoccupati di età compresa tra i 45 e i 54 era aumentata del 0,1%, attestandosi al 18,7%. Alla fine di marzo 2014, il più grande gruppo di disoccupati si è confermato nella fascia compresa tra i 25 e i 34 (il 28,2%), con un incremento del 0,5% a partire da dicembre.

Alla fine del 2013 il numero delle imprese iscritte nel registro REGON era cresciuto del 2,5% in più rispetto all'anno precedente, con un decremento, rispetto al dicembre 2012, dello 0,8% nel settore pubblico e un aumento del 2,7% nel settore privato.

Il 43% degli occupati era inserito nel settore industriale (il 41,3%); rispetto all'anno precedente, vi era stato un decremento nei settori elettrici, gas, vapore e acqua calda (del 29,8%) e un aumento in attività relative alla cultura, spettacoli e tempo libero (6,8%), ospitalità e ristorazione (6,7%).

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 predispone 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 alcune 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, fondamentalmente 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.

3.4 Il sistema di monitoraggio e valutazione

Austria

L'esame finale di apprendistato consiste di un esame pratico e teorico.

L'esame di fine apprendistato mira a stabilire se il candidato ha acquisito le abilità e competenze richieste per la rispettiva occupazione di apprendistato e se è capace di eseguire in prima persona le attività specifiche dell'occupazione in modo adeguato.

Germania

Al termine del percorso gli studenti ricevono un attestato da parte della scuola. Oltre a ciò, svolgono un esame finale che mira a verificare se il candidato ha acquisito la competenza professionale richiesta dalla rispettiva occupazione e se è in grado di eseguire le attività specifiche dell'occupazione stessa in modo adeguato.

L'esame di fine apprendistato consiste dei seguenti elementi:

- Esame teorico;
- Report su un compito attinente una materia d'insegnamento eseguito nell'azienda di formazione;
- Presentazione del report ed esame finale.

Friuli-Venezia Giulia

Tutti gli apprendimenti raggiunti entro l'offerta regionale di istruzione e formazione professionale sono oggetto di un certificato finale che dichiara le competenze acquisite.

Il Repertorio EVET regionale raccoglie la descrizione delle figure nazionali - volte ad ottenere la qualificazione e diploma professionale - raggruppati 7 aree professionali e declinato in Profili regionale. Ad ogni profilo corrisponde una qualifica professionale o un diploma professionale ottenute in un percorso tre o quattro anni.

Il Repertorio definisce:

- gli standard di formazione, declinati in competenze, capacità e conoscenze, come stabilito dalle norme nazionali ed europee;
- gli standard professionali, che costituiscono la base per la valutazione e la definizione dei risultati attesi riconosciuti dal mercato del lavoro locale associato a ogni profilo. Sono declinati in termini di prestazioni e componenti chiave.

Il processo di valutazione degli studenti si sviluppa secondo le seguenti linee:

- una valutazione formativa, con il compito di valutare le conoscenze e le skills durante il processo formativo e di permettere l'attivazione di processi di recupero, approfondimento e supporto alla motivazione;
- una valutazione sommativa, che verifica l'abilità di agire le competenze acquisite in un ambiente reale o simulato di lavoro;
- la valutazione del percorso individuale, attraverso le evidenze delle tappe che hanno caratterizzato il processo di apprendimento;
- la valutazione dello stage da parte dell'azienda.

Al termine di ogni anno viene svolto un esame che, alla fine del terzo e del quarto anno, porta al certificato di qualifica regionale o al diploma professionale.

Gli esami finali di qualifica e diploma sono organizzati in forma di test situazionale, prova e colloquio individuale multidisciplinare.

Provincia Autonoma di Bolzano

La Qualifica triennale o Diploma quadriennale si ottiene con il superamento di un esame finale a cui si accede su valutazione positiva del percorso di formazione professionale e, se prevista, la formazione formale in luoghi d'apprendimento al di fuori della scuola.

Gli apprendisti possono prendere parte all'esame finale a condizione che abbiano terminato il periodo d'apprendistato o che lo terminino entro il mese fissato per l'esame.

L'esame finale è di tipo teorico/pratico

I programmi degli esami sono approvati dalla Giunta Provinciale previo parere delle parti sociali; le parti sociali sono rappresentate all'interno delle commissioni che giudicano i candidati.

Provincia Autonoma di Trento

Il sistema di valutazione previsto per gli apprendisti riguarda sia la valutazione degli apprendimenti durante il percorso di formazione, sia la valutazione dell'esame per il conseguimento della qualifica o del diploma professionale

La valutazione dei risultati dell'apprendimento, sulla base della valutazione in aula e in azienda, spetta all'Istituzione Formativa presso cui l'apprendista è iscritto. Durante il percorso di formazione l'apprendista è valutato sistematicamente sulle competenze/abilità/conoscenze acquisite durante la formazione in aula e durante la formazione in azienda. Per la formazione presso l'Istituzione formativa il titolare della valutazione è il docente dell'Unità formativa. Per la parte di formazione in azienda la valutazione spetta al tutor aziendale, che condivide la proposta di valutazione con il docente della scuola referente per l'apprendistato.

Gli strumenti e le modalità di valutazione sono quelli utilizzati per i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (scheda personale, portfolio, registro aziendale, diario) adattati al percorso dell'apprendista.

L'apprendista è ammesso all'esame con le stesse modalità previste per gli studenti del percorso di Istruzione e Formazione Professionale a tempo pieno.

La valutazione per accedere all'esame è espressa in un punteggio rapportato a 100 per un massimo di 55 punti ed il punteggio minimo è di 30 punti.

Dopo l'ammissione l'apprendista prende parte allo stesso esame finale previsto per gli studenti a tempo pieno. L'esame verifica il raggiungimento delle competenze, abilità e le conoscenze professionali previste nel profilo, che corrisponde alla figura professionale in uscita dei percorsi di leFP. Per i percorsi in apprendistato si possono istituire anche apposite sessioni d'esame.

L'esame di qualifica si compone di:

- una prova pratica (fino ad massimo di 30 punti/su 100)
- un colloquio orale (fino al massimo di 15 punti/su 100)

L'esame di diploma (punteggio complessivo massimo 45 punti su 100) prevede:

- una prova scritto-grafica riguardante uno studio di caso a cui sono collegate domande multi-ambito teoriche (punteggio massimo 22);
- una prova di lingua straniera (punteggio massimo 8 punti) che costituisce credito se lo studente ha una certificazione linguistica almeno pari al livello B1;
- un colloquio orale (punteggio massimo 15 punti).

L'esame è superato con il punteggio minimo di 60.

L'apprendista, superato l'esame di qualifica o di diploma, consegue l'attestato di qualifica di operatore e/o il diploma professionale di tecnico.

Qualora l'apprendista non acceda o non superi l'esame finale nei termini previsti dal piano formativo individuale, il datore di lavoro può proseguire la formazione nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante fino al conseguimento della qualifica e/o del diploma.

In ogni caso la frequenza del percorso di apprendistato per la qualifica è valida per l'espletamento del diritto-dovere.

Polonia

Le procedure per l'organizzazione e lo svolgimento degli esami sono previste dalle pertinenti ordinanze del Ministero della Pubblica Istruzione. Gli esami consistono in una fase teorica e una pratica. Sia la parte teorica che pratica è svolta sotto forma di test. La fase pratica consiste nello svolgimento di un compito.

L'oggetto di valutazione sono le competenze raggiunte dagli alunni, così come definite nel nuovo curriculum di base, a partire dai descrittori di conoscenze, abilità e competenze sociali/personali previsti per ogni figura professionale.

La definizione dell'intero processo di esame cioè lo sviluppo delle prove e del raggiungimento di standard comuni è un problema complesso. L'individuazione delle prove e del livello degli standard comuni dovrebbe prevedere anche il coinvolgimento dei datori di lavoro o dei loro rappresentanti che dovrebbero partecipare al processo, assicurando così la compatibilità dei compiti d'esame con le esigenze del mercato del lavoro; purtroppo, tale cooperazione è carente. Inoltre, tra gli esaminatori si dovrebbero includere i rappresentanti dei datori di lavoro e questi ultimi dovrebbero permettere di tenere gli esami, volti a valutare l'acquisizione delle competenze, sul posto di lavoro. Il problema di un ambiente di lavoro disponibile come il luogo in cui si possono tenere esami è un problema più ampio.

Le disposizioni di legge con cui il sistema di formazione professionale è stato modificato comprendono disposizioni che consentono ai rappresentanti dei datori di lavoro di essere gli esaminatori o gli autori dei compiti d'esame e consentono di tenere gli esami nei luoghi di lavoro.

3.5 Le opportunità di inclusione

Austria

In Austria il legislatore con l'IBA (IVET) ha creato un modello di formazione flessibile per le persone svantaggiate sulla base di un lavoro concertato con le parti sociali allo scopo di qualificare e integrare nella vita lavorativa queste persone.

L'IBA è rivolto a:

- soggetti con bisogni educativi speciali, in continuità con i curricula già avviati nella scuola dell'obbligo;
- persone che non hanno conseguito la qualifica al termine della scuola secondaria inferiore;
- persone con disabilità, così come definito nel Regional Act sulle persone con disabilità (Landesbehindertengesetz);
- persone che devono essere assunte, all'interno di misure di orientamento, o il cui percorso di inserimento lavorativo al termine di un altro apprendistato è fallito per motivi legati alla persona stessa.

Esistono due possibilità di IBA: 1) il prolungamento del periodo di apprendistato di uno o eccezionalmente due anni, con frequenza a part-time a scuola, che termina con un regolare esame finale; 2) l'acquisizione parziale di una qualifica in uno o più percorsi di apprendistato, per un periodo da due a tre anni, con un percorso totalmente individualizzato, da concludersi dove possibile con un esame individuale.

Altri strumenti di facilitazione sono:

- *l'apprendistato sovra-aziendale* UBA che consente di frequentare un centro per l'apprendistato finanziato dal Servizio di Pubblico Impiego (AMS) a coloro che hanno terminato l'obbligo scolastico, non sono inseriti in un percorso di scuola secondaria o non hanno trovato un apprendistato in una azienda;
- la possibilità di sostenere l'esame per la qualifica di apprendista anche a coloro che non hanno completato un apprendistato formale ma vogliono ottenere una qualifica, a condizione che abbiano un'età superiore ai 18 anni e possano dimostrare di avere acquisito le competenze richieste per il profilo di apprendistato in questione.

A fine dicembre 2013 un totale di 6.152 apprendisti erano inseriti in un programma integrativo IVET, 411 in più che nell'anno precedente. Dalla costituzione dell'IVET integrativo (o IBA in tedesco) nel 2003, il numero di giovani ha continuato ad aumentare. Nel complesso, l'ampia maggioranza di apprendisti IBA (61%) del 2013 sono in formazione presso aziende. Nel 2013, circa il 76% di apprendisti IBA stanno completando un IVET integrativo nella forma di un'estensione del periodo di apprendistato, circa il 24% nella forma di una qualifica parziale.

Il numero di partecipanti in programmi di formazione sovraziendali commissionati dall'AMS nell'anno formativo 2013/14 è stato di 11,329. Questi includono 9.183 partecipanti in apprendistati sovraziendali (ÜBA in tedesco) in base all'articolo 30b della Legge sulla Formazione Professionale (BAG) e di 2.332 partecipanti in un programma IVET integrativo (inclusivo) commissionato dal Servizio di Pubblico Impiego dell'Austria (AMS).

Germania

Il Governo Federale promuove l'integrazione di persone con disabilità nel mondo del lavoro.

Secondo dati provvisori, una media annua di 47.264 persone con disabilità sono state inserite in interventi di formazione come parte di progetti di promozione del lavoro con un'integrazione iniziale in un impiego e con una qualifica professionale (50900 nel 2010) come da obiettivo del 2011. Altri 15.215 giovani (2010) sono stati inseriti in interventi preliminari a percorsi professionali. Una media annua di 20.446 persone (2010) ha ricevuto finanziamenti nel 2011 per prendere parte a procedure di ammissione e alla formazione professionale in laboratori predisposti per persone disabili (WfbM). Si tratta di persone che, in conseguenza delle proprie disabilità, non erano o non erano ancora in grado di lavorare secondo le richieste del mercato del lavoro.

Il TUF ed il Codice dell'Artigianato stabiliscono che le persone disabili vanno formate in figure professionali riconosciute allo stesso modo che le persone non disabili. Per coloro per i quali risulta impossibile una formazione in una figura professionale riconosciuta, a causa del grado di disabilità presente, le autorità competenti devono definire dei regolamenti di formazione basati su figure professionali riconosciute.

Sulla base di questi regolamenti sono stati conclusi 11.203 contratti di formazione nel 2011 e 9.454 nel 2013 (dati nazionali).

Nel giugno del 2011 il Governo Federale ha adottato un piano di azione nazionale per attivare la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone disabili per includere maggiormente le persone disabili nella società.

Friuli-Venezia Giulia

La formazione professionale del Friuli-Venezia Giulia è orientata all'inserimento di soggetti con bisogni educativi speciali, con svantaggio sociale e coloro che hanno esperienze di fallimento formativo (drop-out, abbandono scolastico, ecc.).

Nel caso dei bisogni educativi speciali le attività formative sono realizzate tenendo conto degli specifici disturbi specifici di apprendimento (dislessia, disgrafia, discalculia, etc.).

Per gli esami è permesso adottare modalità compensatorie o dispensatorie, adattando l'esame alle specifiche competenze/disabilità del ragazzo; in ogni caso l'attestazione finale può essere raggiunta soltanto se il candidato completa tutti gli esami, in relazione alla verifica di tutti gli standard del profilo/diploma. Se il candidato non ottiene l'attestazione finale, gli viene rilasciato un certificato delle competenze raggiunte al termine del percorso.

Il sistema formativo è organizzato in modo da permettere la realizzazione di *corsi modulari* e *corsi individualizzati*.

Questi corsi si pongono come obiettivo di:

- favorire il successo scolastico;
- facilitare la continuità del processo di apprendimento anche dopo la fine dei tre anni di corso;
- contrastare la dispersione scolastica e facilitare lo studio in particolari condizioni di vita.

I percorsi modulari e individualizzati fanno riferimento a 2 tipologie:

- percorsi di integrazione extracurricolare, per integrare il percorso triennale attraverso il raggiungimento di ulteriori competenze, per coloro che vogliono rientrare in un percorso

d'istruzione tecnica o professionale quinquennale, o per sostenere il successo educativo per il raggiungimento della qualifica in situazioni di difficoltà;

- percorsi individualizzati funzionali ai diversi stili e ritmi di apprendimento, per coloro che vogliono rientrare in formazione dopo un drop-out e coloro che hanno terminato il ciclo dell'obbligo senza ottenere la qualificazione conclusiva con un'età superiore ai 16 anni. Per questi ultimi i percorsi possono essere attivati in presenza dell'accordo dei Centri Territoriali Permanenti; se il giovane ha meno di 16 anni deve esserci un accordo tra la Regione e l'Ufficio Educativo Regionale.

Questi percorsi prevedono un tutoraggio iniziale, funzionale alla costruzione di un percorso che tenga conto dello stile/condizione del giovane e che definisca obiettivi educativi, culturali e professionali che la persona intende raggiungere; in seguito viene definito il percorso in maniera modulare all'interno dell'offerta dei percorsi VET.

Al termine del percorso il giovane consegue la qualifica del percorso e, nell'eventualità di mancato possesso della qualifica della scuola secondaria inferiore, in accordo con quest'ultima consegue il titolo mancante durante la frequenza del percorso.

Provincia Autonoma di Bolzano

Il sistema formativo altoatesino prevede e promuove l'inclusione degli studenti con bisogni educativi speciali all'interno delle istituzioni scolastiche. Anche il sistema degli stage e dei tirocini prevede facilitazioni per l'inclusione di studenti con qualche tipo di disabilità.

Nello specifico della formazione in apprendistato sono previste agevolazioni finanziarie per imprese che vogliono formare apprendisti disabili o in condizioni di svantaggio sociale (non esistono invece agevolazioni specifiche rispetto al contrasto al "gender gap" o all'inclusione di apprendisti di cittadinanza non italiana); i contributi sono concessi dall'Amministrazione Provinciale sulla base di semestri di apprendistato.

Per ogni apprendista disabile l'impresa ha diritto ai contributi, assegnati se la disabilità provoca una riduzione del rendimento lavorativo dell'apprendista (2000€ per ogni semestre di apprendistato).

Agevolazioni sono previste anche per imprese che formino apprendisti "assistiti da un ufficio pubblico di assistenza", ossia Servizi sociali, Tribunale dei minori, Servizio di igiene mentale ecc.(con un contributo di 2000 euro per i primi due semestri e 1000 per ogni successivo semestre).

Per contrastare il fenomeno dei drop-out, ad esempio, l'Area Formazione Professionale in lingua italiana organizza attività di informazione e consulenza orientativa per i giovani tra i 14 e i 18 anni in disagio scolastico; in particolare è prevista anche l'opportunità di svolgere, nell'ambito di un progetto, stage aziendali di orientamento e formazione della durata di 2-3 mesi, sotto la guida di un tutor.

Tirocini in azienda sono previsti anche per l'orientamento e la formazione di persone in stato di disagio sociale (ex tossicodipendenti, ex alcolisti, ex carcerati, ecc.): si tratta di stage (128 nel 2013) presso aziende o cooperative sociali, monitorati da un tutor e della durata massima di 500 ore.

Con gli stessi obiettivi vengono attivati stage di orientamento e formazione (oltre a specifici percorsi di consulenza e informazione) rivolti a persone in difficoltà occupazionale, che vengono supportati nella ricerca di un nuovo lavoro sia in termini di trasmissione degli strumenti adatti (stesura di un curriculum vitae, preparazione di colloqui di selezione ecc.) sia in termini di contatti con le imprese interessate.

Provincia Autonoma di Trento

Non essendo ancora avviato strutturalmente un sistema duale non è possibile trarre conclusioni sulle condizioni relative ai bisogni educativi speciali in apprendistato. Quello che segue è relativo alle Linee Guida approvate nel 2012 dalla Giunta Provinciale per i percorsi di leFP provinciali.

Il Regolamento della Provincia Autonoma di Trento riconosce il pieno diritto all'istruzione ed alla formazione degli studenti con bisogni educativi speciali (BES), garantendone l'integrazione e l'inclusione a partire dalla scuola dell'infanzia fino all'istruzione superiore.

Per la scuola secondaria di secondo grado e l'istruzione e formazione professionale, in caso di percorso semplificato, in una o più discipline per il raggiungimento degli obiettivi minimi previsti, la valutazione fa riferimento al percorso della classe; in caso di percorso differenziato, nell'apprendimento di una o più discipline, verrà espresso un giudizio di valutazione che tenga conto delle conoscenze di partenza e del percorso effettivamente svolto, e di ciò va fatta menzione esplicita sul relativo documento di valutazione. In caso di esonero temporaneo, parziale o totale dall'apprendimento di una o più discipline, nella scheda di valutazione può essere utilizzata la dicitura "esonero" o "non prevista nel PEI (Piano Educativo Individualizzato)" definendone il periodo.

È possibile predisporre e realizzare progetti di istruzione e formazione professionale per gli studenti con certificazione ai sensi della L. 104/1992 fino al compimento del ventesimo anno di età. In accordo con il Dipartimento della Conoscenza è possibile pure proporre percorsi di istruzione e formazione professionale volti all'inserimento lavorativo anche fino al venticinquesimo anno di età.

Nella scuola secondaria di secondo grado e nell'istruzione e formazione professionale per gli studenti con disabilità certificata si devono osservare alcune norme necessarie ai fini del riconoscimento del valore legale del titolo di studio: per gli studenti con PEI semplificato, nella scuola secondaria di secondo grado sono previste le stesse prove degli altri studenti oppure sono consentite prove equipollenti con eventuali tempi più lunghi nello svolgimento. Il superamento delle prove consente il rilascio del diploma.

Nell'istruzione e formazione professionale sono previste le stesse prove degli altri studenti eventualmente con tempi più lunghi, ma non prove equipollenti. Il superamento delle prove consente il rilascio della qualifica. Per gli studenti con PEI differenziato va effettuata la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati, prevedendo prove differenziate. In questo caso è previsto il rilascio di una certificazione di competenze e non della qualifica e/o del diploma.

È opportuno ricordare che nel secondo grado dell'istruzione e nell'istruzione e formazione professionale, nel caso in cui uno studente che segue un PEI differenziato riesca a raggiungere una preparazione compatibile con il livello essenziale della classe frequentata, lo stesso può essere riammesso al percorso regolare. In occasione degli scrutini, quindi, il Consiglio di classe dovrà valutare gli esiti e sancire un'ammissione alla classe successiva con pieno valore legale. Non sarà più indicato sulla scheda di valutazione alcun riferimento al PEI e alla fine del percorso scolastico lo studente potrà accedere agli esami di qualifica e di Stato.

Polonia

L'educazione degli alunni con bisogni educativi speciali è parte integrante del Sistema Educativo polacco. L'educazione speciale non avviene in ambienti separati ma è integrata nei normali percorsi scolastici (Ministry of National Education, 2010; amendments 2012). Gli alunni possono frequentare 3 tipi di scuole:

- scuole principali (1-2 studenti con bisogni educativi speciali in un gruppo classe di max 30 alunni; gli interventi specialistici vengono svolti in centri di counselling);
- scuole integrate (in un rapporto 1:4, per un massimo di 20 bambini con il supporto di un educatore speciale, in relazione al tipo di disabilità);
- scuole speciali per disabilità intellettive gravi e severe o disabilità multiple.

È opinione degli educatori che la possibilità d'integrazione dipenda da fattori personali, come il livello di sviluppo fisico o emotivo, il livello di resilienza psicologica, le abilità cognitive e la motivazione.

Gli alunni inseriti nelle scuole speciali sono valutati durante il corso dell'anno, secondo le stesse regole applicate nelle scuole principali e dunque includono valutazioni descrittive e attribuzione di voti, ad eccezione degli studenti con disabilità gravi, per i quali viene utilizzata unicamente una valutazione descrittiva per qualsiasi livello scolastico.

I test e gli esami (nella scuola primaria, secondaria inferiore, di qualifica e nella scuola professionale) sono adattati alle abilità fisiche, di linguaggio e di scrittura; se necessario l'esame viene svolto in una classe separata, in casa o in ospedale. Gli studenti con disabilità multiple possono essere qualificati con dispensa dall'esame o, in caso di forte gravità, essere totalmente dispensati.

Tutti gli studenti con bisogni educativi speciali, eccetto quelli con disabilità intellettive gravi, ricevono una certificazione scolastica identica agli altri alunni. Coloro che hanno disabilità gravi ricevono una valutazione descrittiva dei loro progressi.

Gli studenti qualificati dalle scuole professionali ricevono una certificazione di qualifica per l'occupazione specifica per la quale si sono formati.

3.6 Il ruolo delle parti sociali

Austria

In Austria l'articolazione del rapporto tra le parti sociali avviene a 3 livelli di complessità differenti: quello federale, quello regionale e provinciale ed infine a livello delle aziende e delle scuole che erogano la formazione.

A livello federale sono coinvolti il Ministero dell'Economia, della Famiglia e della Gioventù (BMWFI), il Ministero dell'Educazione, Arti e Cultura il Federal Advisory Board on Apprenticeship (BBAB).

Il BMWFI emana i regolamenti relativi alla formazione pratica, mentre il Ministero dell'Educazione definisce il framework curricolare e finanzia in parte le scuole professionali.

Il Federal BBAB, un organismo che riunisce tutti i rappresentanti delle parti sociali e gli esperti del campo, decide e regola le nuove forme di apprendistato.

A livello regionale gli uffici economici delle Camere sono le autorità di prima istanza dell'IVET, esaminano i requisiti delle aziende, si occupano di implementare gli esami di apprendistato, svolgono funzione di consulenza.

Sempre a questo livello il Regional Advisory Board on Apprenticeship (LBAB), composto dai rappresentanti delle parti sociali, raccoglie le opinioni degli esperti.

L'Ispettorato Scolastico Regionale implementa gli obiettivi federali e svolge funzione ispettiva nelle scuole.

Il Governo Provinciale finanzia ed equipaggia le scuole vocational part-time.

Le aziende consentono lo svolgimento dell'attività pratica nell'apprendistato con formatori autorizzati.

Le scuole professionali part-time forniscono la formazione generale e teorica e ulteriore formazione pratica.

Germania

In Germania la cooperazione tra il governo e le parti sociali è un elemento costitutivo dello standard del sistema duale. Gli imprenditori ed i sindacati formulano congiuntamente i requisiti standard per l'impiego. Nella pratica della formazione professionale, ogni cooperazione è basata sul consenso, non vi sono regolamenti concernenti la formazione professionale iniziale o successiva che possano essere emessi contro la volontà dichiarata di una o di due delle parti sociali coinvolte. Pertanto, le iniziative per le riforme sulla formazione professionale o derivano dalle parti sociali stesse o devono avere il loro benplacito.

La piattaforma per questo processo prevede che il BIBB svolga il ruolo di coordinatore e moderatore. Di regola l'iniziativa di aggiornare il contenuto o la struttura di una figura professionale o di sviluppare una figura professionale ex novo viene dall'associazione degli industriali, dalle organizzazioni degli imprenditori, dai sindacati o dall'Istituto Federale per l'IFP.

Dopo aver sentito le opinioni di tutte le parti interessate, il Ministero Federale competente decide in consultazione con i governi dei Länder se procedere, poiché questi sono responsabili dei regolamenti e dei curricula delle scuole professionali part-time.

In molti casi, il BIBB esprime un'opinione in via consultiva o, soprattutto nel caso di revisioni di ampia portata, svolge un progetto di ricerca prima che il ministro prenda la propria decisione.

Friuli-Venezia Giulia

In Friuli la realizzazione delle diverse tipologie di stage e di apprendistato vede intervenire attori le cui competenze, a seconda della tipologia di training e degli utilizzatori, possono essere regolamentate a livello nazionale, regionale e provinciale.

A livello nazionale agiscono:

- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali promuove programmi e sperimentazioni ministeriali di stage;
- le Istituzioni Scolastiche secondarie di secondo grado pubbliche e private, a partire dall'anno scolastico 2014/2015;
- gli Istituti di Alta Formazione Tecnica (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 2008) con uffici registrati a livello regionale;
- Servizi di Integrazione al Lavoro per le persone con disabilità (in riferimento alle L.41/1996 e 104/1992).

Nel solo limite dei tirocini previsti per l'acquisizione delle lauree universitarie intervengono poi le Università e gli Istituti di Alta Formazione per le Arti e la Musica.

A livello Regionale agiscono:

- le Strutture regionali per l'Orientamento (Legge Regionale 10/1980)
- gli Enti Accreditati presso la Regione;
- il Servizio al lavoro delle Province;
- le Cooperative Sociali (art.1, par. 1, lettera b, L. 381/1991).

La Regione regola i percorsi formazione professionale triennale e quadriennale leFP e definisce:

- gli obiettivi e i metodi del periodo di stage;
- i diritti e i doveri delle parti coinvolte nel progetto formativo;
- le attività che devono essere svolte durante il periodo di stage e i metodi con cui implementarlo;
- le competenze che devono essere acquisite in riferimento al quadro delle figure professionali definite a livello regionale.

La Regione sostiene il costo delle attività di formazione professionale regionali e delega a apposite Associazioni Temporanee la realizzazione dell'offerta formativa regionale, con particolare riguardo alle questioni legate alla sicurezza e della prevenzione degli infortuni e al raggiungimento delle competenze chiave europee attraverso un singolo catalogo di attività di tirocinio. La parte tecnico professionale, come previsto da nuovi recenti accordi, sarà gestita completamente dalle aziende.

La Regione offre alle aziende la possibilità, opzionale, di richiedere il supporto per AT per sostenere la preparazione dei singoli piani di formazione e per la preparazione e il monitoraggio della valutazione delle attività di formazione svolte nell'ambito aziendale.

La regione FVG inoltre sostiene le imprese, che lo richiedono, a organizzare al meglio la formazione al proprio interno delle attività previste dal nuovo apprendistato unicamente per le parti relative al cosiddetto training trasversale che va realizzato al di fuori dell'azienda per un monte di 120 ore nell'arco di tre anni.

Le azioni di sostegno riguardano i seguenti settori:

- la preparazione del Piano Formativo Individuale
- la programmazione educativa e la progettazione di unità formative;
- la preparazione dei dati per la valutazione dei risultati di apprendimento e di sostegno e la valutazione e il riconoscimento dell'apprendimento.

Ogni azienda può decidere o meno di usufruire di questo servizio, che è opzionale, richiedendo al momento in cui si comunica la decisione di assumere l'apprendista.

Oltre ai servizi erogati e finanziati dalla Regione, alle aziende si propongono cataloghi che possono aiutare ad organizzare le loro attività per raggiungere anche la parte tecnico professionale della formazione dell'apprendista.

Provincia Autonoma di Bolzano

La normativa assegna alla Provincia Autonoma di Bolzano competenza primaria in materia di formazione professionale e secondaria nell'apprendistato e nell'istruzione.

La formazione professionale nell'ambito dell'offerta in obbligo formativo è del settore pubblico (le scuole professionali provinciali); il settore della formazione per adulti e nel settore terziario il sistema è misto pubblico/privato, finanziato con fondi provinciali, nazionali e comunitari oltre che da privati.

In Alto Adige vi è una forte presenza di enti privati di formazione e di agenzie e organizzazioni di educazione permanente.

Le parti sociali partecipano alle attività formative offrendo formazione con le proprie associazioni di categoria e mediante i comitati nell'ambito dell'utilizzo degli appositi fondi interprofessionali.

Provincia Autonoma di Trento

La PAT da tempo opera con attività e interventi volti a favorire e promuovere il raccordo tra scuola e formazione professionale e lavoro, coinvolgendo direttamente le associazioni imprenditoriali e le imprese e favorendo modelli di apprendimento in forma duale, come l'alternanza scuola-lavoro ed i diversi tipi di tirocinio. Inoltre le figure di riferimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale provinciali si caratterizzano per una stretta correlazione con le esigenze espresse dal contesto economico e produttivo provinciale e sono sistematicamente aggiornate e implementate sulla base delle strategie di sviluppo territoriale, dei fabbisogni e delle specificità degli ambiti lavorativi, coinvolgendo le parti sociali;

Sul versante dell'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale si sono sottoscritti appositi protocolli d'intesa con le parti sociali per il riconoscimento del ruolo delle istituzioni formative nella redazione del piano formativo individuale dell'apprendista, in accordo con il datore di lavoro e per la realizzazione dell'apprendistato con un rapporto di lavoro stagionale.

Polonia

In Polonia il ruolo del Governo centrale nella definizione dei curricula e dell'articolazione dei processi formativi è centrale, come già precedentemente spiegato.

Ciò nondimeno la cooperazione tra scuole e aziende sta coinvolgendo via via queste ultime nel processo di sviluppo dei curricula educativi professionali, in particolare negli aspetti relativi alla formazione pratica.

La cooperazione delle aziende dovrebbe includere, inter alia, la partecipazione alla vita scolastica, l'organizzazione di visite a tema e il supporto alle infrastrutture tecnologiche scolastiche necessarie all'insegnamento.

In un'ottica di sviluppo della collaborazione tra le parti, quest'ultima dovrebbe riguardare, i seguenti soggetti:

- le organizzazioni delle aziende,
- le associazioni professionali,
- il governo locale/le autorità di governo delle scuole,
- gli istituti di alta formazione professionale,
- le singole aziende.

Le organizzazioni delle aziende e le singole aziende dovrebbero cooperare con le scuole in particolare per:

- la definizione dei contenuti dei curricula e lo sviluppo dei curricula pratici per i percorsi professionali;
- la formazione agli studenti e ai formatori della formazione professionale (trasferimento delle nuove skills tecnologiche);
- la definizione degli esami di conferma delle qualifiche professionali;
- i suggerimenti per la modifica delle leggi che riguardano la formazione professionale.

3.7 Le competenze dei formatori e degli insegnanti

Austria

Si distinguono tre gruppi di insegnanti di scuola professionale part-time:

- gli insegnanti in materie a carattere generale e gli insegnanti di economia aziendale;
- gli insegnanti di materie teoriche connesse con l'occupazione;
- gli insegnanti di materie pratiche connesse con l'occupazione.

Il prerequisito per l'ammissione allo studio per ottenere il diploma di insegnamento per le scuole professionali nei gruppi I e II è il certificato di istruzione secondaria ed il diploma di formazione professionale che garantisce accesso all'istruzione terziaria (esame di stato e di diploma = Reife- und Diplomprüfung) da una scuola secondaria professionale, il certificato di fine scuola secondaria superiore (esame di stato = Reifeprüfung) o il certificato che fornisce accesso all'istruzione superiore (HE) ai lavoratori specializzati ed ai diplomati di scuole professionali a tempo pieno di tre/quattro anni (Berufsbereifung) ed alla formazione pertinente. Per il terzo gruppo è necessario fornire prova di possedere una certificazione di maestro artigiano pertinente alla qualifica o equipollente a questa (come la Reifeprüfung, Berufsbereifung o Studienberechtigungsprüfung, vale a dire una qualifica ristretta agli studi di alta formazione). Oltre all'attitudine personale, sono richiesti almeno tre anni di pratica professionale pertinente per l'ammissione ai programmi di studio di alta formazione.

I formatori aziendali autorizzati a tenere percorsi di apprendistato possono o formare essi stessi gli apprendisti o affidare la formazione a dipendenti dell'azienda competenti in materia.

Per il lavoro di formatore, è richiesta una formazione tecnica/professionale corrispondente al rispettivo apprendistato da un lato, dall'altro va prodotta evidenza delle conoscenze e competenze connesse alla pedagogia della formazione professionale ed alla legge in materia. Queste competenze sono valutate dall'esame del formatore. Un'alternativa all'esame può essere il completamento del corso da formatore IVET di 40 ore. Una serie di corsi o di esami di formazione (per esempio un esame da mastro artigiano, o una qualifica master industriale (industrial master college qualification) sono considerate equivalenti all'esame da formatore.

Germania

In Germania la formazione è svolta da:

- due tipologie di docenti delle diverse scuole professionali, docenti che hanno fatto studi universitari per le aree tecnico-specialistiche o per l'educazione generale, e i secondi capomastri o tecnici che impartiscono le skills pratiche;
- i formatori, lavoratori qualificati nelle aziende, che possiedono titolo certificato in formazione professionale iniziale e continua.

In aggiunta a queste figure, lo staff professionale per gli studenti con disabilità include anche psicologi, dottori e operatori sociali.

Ci sono diverse tipologie di facilitatori per l'apprendimento, come i counsellor delle Camere che si occupano di tutti i problemi connessi alle attività pratiche in azienda, e i counsellor per l'orientamento della Federal Employment Agency.

Provincia Autonoma di Bolzano

In Provincia di Bolzano il percorso per diventare insegnanti nella scuola prevede il seguente iter:

- L'insegnante viene incaricato per la prima volta a tempo determinato in base a una graduatoria per titoli, che sono differenti a seconda della materia di insegnamento;
- La graduatoria viene aggiornata ogni anno.
- I docenti che insegnano discipline tecniche e di laboratorio devono avere due anni di esperienza in azienda nella specifica attività.

Quando l'insegnante viene nominato per la prima volta la scuola mette in atto un processo di valutazione che si articola in due parti:

- per gli insegnanti laureati, dopo il periodo di un anno, viene valutata l'idoneità sostanziale all'insegnamento;
- per gli insegnanti tecnici e di laboratorio, dopo un periodo di due anni, viene valutata l'idoneità all'esercizio della professione di docente.

La valutazione misura le effettive capacità della persona sul posto di lavoro e le competenze rilevate sono:

- le competenze tecnico-disciplinari
- le competenze metodologico-didattiche
- le competenze educative
- le competenze comunicative e di collaborazione

Una volta ottenuta l'idoneità l'insegnante ha tutti i requisiti per ottenere un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

I requisiti per svolgere il ruolo di *formatori dell'apprendista in azienda*, cioè per addestrare gli apprendisti sono di 2 tipi:

- requisiti d'accesso professionali;
- requisiti d'accesso pedagogico-professionali.

Il potenziale formatore deve possedere almeno uno dei seguenti requisiti professionali:

- attestato di fine apprendistato, della relativa professione e successiva esperienza professionale di almeno 18 mesi nella medesima professione oggetto d'apprendistato;
- qualifica professionale almeno triennale e successiva esperienza di almeno 24 mesi nella relativa professione oggetto d'apprendistato;
- titolo di maestro professionale nella relativa professione oggetto d'apprendistato;
- diploma di scuola superiore quinquennale, di un istituto tecnico superiore o di un'università, relativo alla relativa professione e successiva esperienza professionale, di almeno 18 mesi nella medesima professione oggetto d'apprendistato;
- almeno 6 anni di esperienza nella relativa professione.

Per quanto riguarda i requisiti d'accesso pedagogico-professionali, devono essere riconosciuti dall'amministrazione provinciale attraverso uno dei seguenti corsi/esami:

- corso base per formatori/trici di apprendisti della durata di 16 ore, effettuato dall'amministrazione provinciale;
- l'attestazione relativa alla prova d'esame di pedagogia professionale per la formazione dei maestri professionali;
- certificato relativo alla formazione (legalmente riconosciuta) per formatori/trici di apprendisti conseguito in Italia o all'estero;
- attestato di frequenza di un corso di almeno 16 ore di gestione del personale.

Per ciò che riguarda i requisiti di accesso aziendale:

- è necessaria la presenza del formatore sul luogo di formazione dell'apprendista per almeno il 75% dell'orario di lavoro;
- l'impresa deve predisporre la propria dotazione tecnica e organizzativa;
- l'impresa deve essere iscritta al registro delle imprese con attività corrispondente al mestiere per cui sta formando;
- in caso di mestiere con l'obbligo d'iscrizione a un ordine professionale il titolare dell'impresa deve essere iscritto a tale ordine.

Il soddisfacimento di tali requisiti standard va certificato dall'azienda attraverso un'autocertificazione, che va presentata dall'azienda all'ufficio apprendistato della Provincia di Bolzano prima dell'assunzione del 1° apprendista.

Provincia Autonoma di Trento

L'avvio dei nuovi percorsi poggia sugli insegnanti ed esperti aziendali già presenti nel sistema dell'IeFP. All'interno dell'istituzione formativa è individuato un tutor formativo, che possiede formazione e competenza specifica. In azienda viene individuato il tutor aziendale, nominato dall'azienda per seguire l'apprendista nelle attività lavorative e nella formazione aziendale, che deve possedere formazione e competenze specifiche e, se necessario, può usufruire della formazione prevista dal documento degli interventi di politica del lavoro.

Per avviare il modello duale si prevedono interventi di formazione anche congiunta per i formatori scolastici e aziendali.

Polonia

In Polonia l'istruzione pratica nelle scuole è gestita dagli insegnanti. L'istruzione pratica presso i datori di lavoro e nelle singole aziende agricole può essere seguita anche da istruttori di formazione professionale pratica.

Gli istruttori della formazione professionale devono possedere:

- un certificato di laurea da una scuola tecnica secondaria;
- un certificato di diploma di scuola secondaria professionale e il titolo di un operaio specializzato;
- un diploma di laurea e almeno tre anni di esperienza lavorativa nella professione.

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 Berufsreifeprüfung (Berufsmatura) rappresenta una pietra miliare della politica educativa per migliorare l'attrattiva 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 curricolari nelle leFp, 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 i 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 IeFP.

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 IeFP, trovano il loro primo impiego con notevole rapidità.

Da un'analisi svolta sui giovani che avevano conseguito un titolo della IeFP 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 IeFP, 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 IeFP, 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'IeFP 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'IeFP, 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 IeFP e dell'istruzione tecnica.

La probabilità di esercitare mestieri qualificati di carattere manuale appare assai elevata tra i provenienti della IeFP, 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'IeFP 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'leFP 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'leFP 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'ammodernamento 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.

4. Che cos'è il WBL

L'analisi delle esperienze e dei risultati sulle modalità di "dualità" presenti nei diversi contesti territoriali, culturali e socio-economici dei Partner di SWORD porta a fare una riflessione sul significato e sulla rilevanza dell'apprendimento nel contesto lavorativo e sui diversi approcci per valorizzarlo, non solo in termini di esperienza personale.

Anche se l'apprendimento sul posto di lavoro non è un concetto nuovo, il work based learning (WBL) rimane una possibile risposta ai nuovi fabbisogni di apprendimento e di realizzazione della persona anche dal punto di vista lavorativo. Si tratta di un insieme di pratiche formative di tipo esperienziale che sviluppano assieme competenze di tipo disciplinare (apprese in ambito scolastico) e competenze di tipo professionale in un ambiente di apprendimento integrato scuola-azienda (Seagraves et al., 1996). Si tratta dunque di una forma di apprendimento attiva e dinamica che "lentamente si dipana lungo tutto l'arco della vita" (Wilson, 1997). È importante sottolineare la necessaria integrazione tra scuola e azienda: Naylor (1997) afferma che il WBL fa parte di un **triplice approccio** per la transizione scuola-lavoro che include anche l'apprendimento *school based* e le attività di collegamento tra un ambiente e l'altro sottolineando, quindi che non si tratta solo ed esclusivamente di un approccio all'apprendimento che utilizza il posto di lavoro come mezzo per il trasferimento di conoscenze. Quest'affermazione è importante per comprendere come l'apprendimento nel contesto lavorativo costituisce un supporto di tipo metodologico che trasforma la pratica (entro un vero ambiente di lavoro) in apprendimento e che scaturisce anche dalle conoscenze consolidate grazie al lavoro svolto a scuola. L'azione lavorativa, dunque, se esplicata in maniera consapevole e critica diventa fonte di conoscenza. Si tratta di un modo, che diverse ricerche definiscono essere, più capace di ingaggiare gli studenti e coinvolgerli in un processo riflessivo sull'azione che accelera l'apprendimento stesso. Esiste una certa varietà di termini utilizzati in ambito europeo per definire l'apprendimento basato sul lavoro (WBL) che spesso è correlata a specifiche forme organizzative. CEDEFOP riconosce sostanzialmente tre macro-categorie a seconda delle esperienze: **Apprenticeship, Alternance training e Work-based learning**. Questi termini vengono spesso utilizzati come sinonimi, sono grossomodo simili, ma hanno delle differenze che è utile chiarire. In altre parole, e con una descrizione utilizzata come "standard" da CEDEFOP, si intendono:

Apprenticeship, in senso stretto, consiste in un percorso di formazione a lungo termine con periodi di presenza alternati sul luogo di lavoro e in un istituto di istruzione o in un centro di formazione professionale, dove l'apprendista è contrattualmente legato al datore di lavoro e riceve una retribuzione (stipendio o indennità). Il datore di lavoro si assume la responsabilità di fornire all'apprendista una formazione destinata a una professione specifica. La definizione ILO (International Labour Organization) di apprendistato sottolinea inoltre che la formazione deve basarsi su un piano di formazione pre-impostato, si svolge presso la sede del datore di lavoro, conduce ad una delle qualificazioni riconosciute in ambito istituzionale dagli organi competenti ed è disciplinato da un contratto. Dopo aver completato il programma, gli apprendisti ottengono una qualificazione professionale riconosciuta a livello nazionale.

Alternance training, formazione in alternanza, è un termine ampio che comprende tutte le forme di istruzione o formazione e tirocinio/stage, che combina insieme periodi trascorsi a scuola o in un centro di formazione e periodi trascorsi in un luogo di lavoro o in un centro predisposto ad accogliere tirocinanti e stagisti (aziende didattiche, centri per la simulazione delle attività lavorative, ecc.). Le forme di alternanza tra formazione sul lavoro e nelle scuole può avvenire su base settimanale, mensile o annuale. A seconda del Paese e delle relative regole di applicazione di questo particolare status, i

partecipanti possono anche essere contrattualmente legati al datore di lavoro e/o ricevere una remunerazione ma questo non è vincolante come nel primo caso. I partecipanti, infatti, possono essere considerati studenti senza avere uno status specifico di apprendista.

Work-based learning, o apprendimento basato sul lavoro, riguarda l'acquisizione di conoscenze e competenze svolgendo - e riflettendo su – compiti e attività in un contesto professionale, sia sul posto di lavoro (ad esempio formazione in alternanza) sia in un istituto di formazione professionale. (Fonte ICF international report on dual education).

Ad ogni modo, in ciascuno di questi casi descritti è presente la componente di sviluppo di carriera che espone i discenti a una varietà di situazioni lavorative in un ambiente predisposto ad accompagnarli e ad assisterli nel prendere decisioni sia contestuali rispetto al lavoro che stanno svolgendo (con accurata formazione e supervisione) sia di carriera per una prospettiva futura (con un accompagnamento di tipo job guidance).

Quali sono gli elementi che ne determinano il successo

Un documento della Commissione Europea sulle indicazioni per le pratiche e le politiche rivolte al WBL sottolinea come quest'ultimo sia una esemplare situazione win-win, una situazione dunque vantaggiosa per ciascun attore coinvolto nel processo:

- gli **studenti/lavoratori** sviluppano e approfondiscono abilità e pratiche professionali, costruiscono e rafforzano le competenze richieste per operare al meglio in un contesto lavorativo e anche quelle trasversali (comunicazione, lavoro di gruppo, soluzione di problemi), sviluppano una maggiore competenza orientativa per le scelte future, acquisiscono maggiore self confidence e sviluppano meglio una motivazione intrinseca e hanno maggiore possibilità di accedere al mercato del lavoro;
- il **datore di lavoro** beneficia di una offerta di lavoro sempre più qualificato, può ri-orientare eventuali lacune di competenze mediante un training fatto su misura delle necessità di miglioramento dell'apprendista/studente con un effetto positivo sia sul reclutamento e la stabilizzazione che sul miglioramento della produttività e della performance aziendale;
- Il **sistema d'istruzione e formazione** affina i programmi di formazione e ottiene esiti in uscita migliori con una ricaduta di effetti positivi sullo sviluppo professionale dei docenti e formatori, rafforza la sua rete di relazioni con il mondo produttivo;
- Il **sistema sociale** si avvantaggia di un processo virtuoso in cui una forza lavoro sempre più giovane e competente risponde meglio alle esigenze del mercato del lavoro, può migliorare i suoi outcome in termini di inclusione sociale e offrire uguali opportunità. (fonte: Work-Based Learning in Europe; Practices and Policy Pointers; European Commission – Education and Training; 2013).

4.1 L'impatto del WBL

Sono diversi i contesti e le istituzioni internazionali che si occupano di raccogliere informazioni mediante survey mirate e statistiche raccolte periodicamente per ciascun Paese e mettono a disposizione importanti banche dati grazie alle quali è possibile mettere in relazione tra loro diversi indicatori di input, di output e outcome in diversi ambiti (demografia, istruzione, VET, sanità, forza lavoro e mercato del lavoro), solo per citarne alcuni: Eurostat, Cedefop, ILO, OECD, the learning curve (banca dati Pearson sviluppata da The Economist), European Social Survey, European Expert Network

on Economics of Education (EENEE). Grazie a questo corposo patrimonio informativo sono molti i soggetti che a vario titolo si occupano di analizzare, studiare e monitorare questi dati generando negli ultimi anni una solida base bibliografica non scevra di contraddizioni, ma che offre una visione ampia del fenomeno in questione.

Da una prima ricognizione appare chiaro e con un discreto grado di consenso che:

- i giovani (15 – 24 anni è il range considerato in quasi tutte le indagini del settore e il primo range di età nei data base internazionali, per maggior affinità con gli studi consultati in questo documento si utilizza questa fascia di età) che ottengono un titolo di studio primario e secondario o gli ESL (Early school leavers) che si accingono ad entrare nel mondo del lavoro sono una popolazione ad alto rischio di disoccupazione (Quintini et al. 2007, Righi e Sciulli 2012, Levels et al. 2014, Eurydice e CEDEFOP report 2014);
- sono esposti molto più delle altre popolazioni a un massiccio turnover con il relativo aumento del rischio di disoccupazione in età adulta.

Benché non vi sia una relazione diretta tra reddito lordo procapite, produttività paese e tassi di disoccupazione nei paesi più ricchi, nei paesi meno ricchi e nei momenti di crisi economica la disoccupazione giovanile è particolarmente sensibile e sempre in forte crescita rispetto a quanto si possa osservare tra adulti disoccupati (Verick 2011). Tra il 2008 e il 2010 in EU27 il tasso di disoccupazione dei giovani 15-24 anni sale dal 5% al 21% mentre sale di soli due punti nella fascia 25 – 74 anni dal 6 all'8% circa (EENEE report e dati Eurostat 2012).

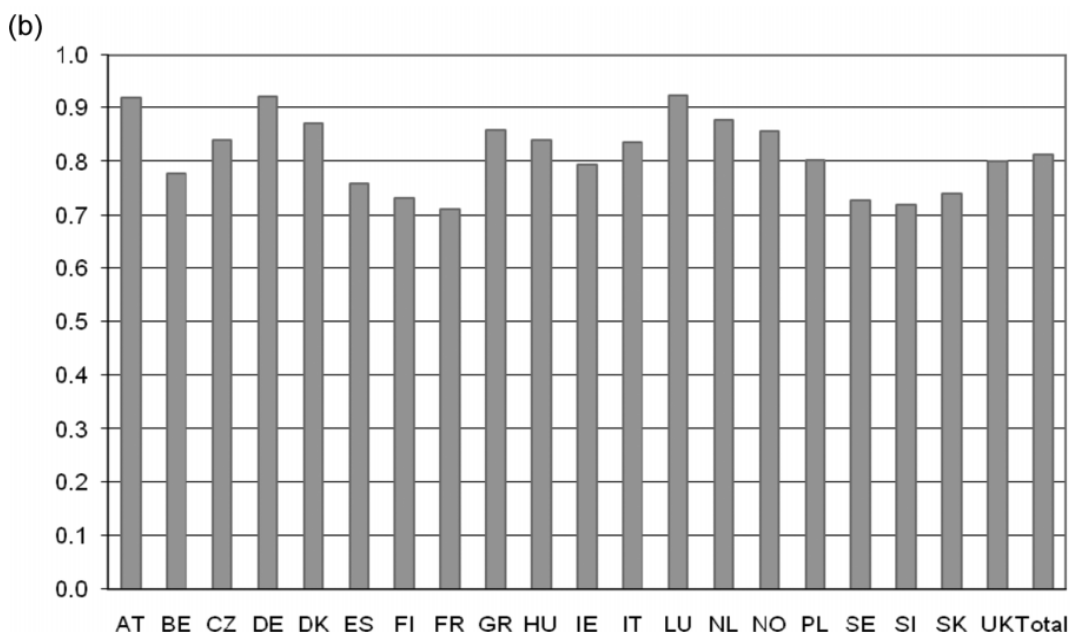
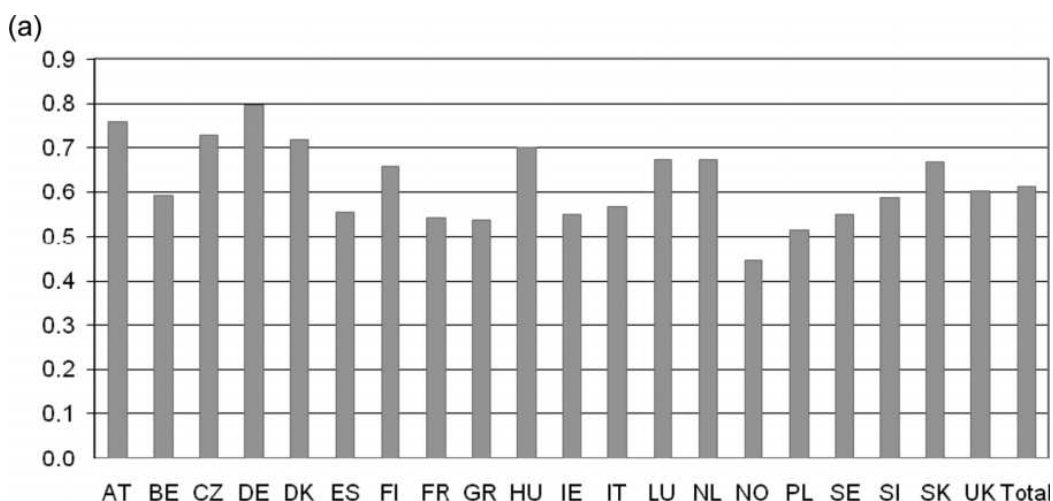
I giovani adulti dimostrano una debole competenza nella ricerca del lavoro e possono offrire solo poca o nessuna esperienza lavorativa al datore di lavoro.

Sebbene queste fragilità, sembra, tendano a diminuire nel corso degli anni al momento emerge comunque un più alto rischio di disoccupazione di lunga durata per questa fascia di età e ha effetti negativi anche in caso di occupazione tardiva sul salario e conseguentemente sulla vita lavorativa (Gregg et al. 2005, dati European Social Survey 2014) e sulla vita sociale in generale (l'ozio, richiesta di assistenza economica, assistenza sociale, aumento del crimine, degli abusi di alcool droga e gioco d'azzardo, Bell et al. 2010).

In ragione di queste premesse, e di quanto i Paesi mettono in atto per contrastare il fenomeno disoccupazione e facilitare le transizioni scuola lavoro, dai vari studi consultati emerge che il sistema duale è una delle possibili soluzioni da mettere in campo assieme ad altre per contrastare fenomeni come disoccupazione e inattività giovanile.

Se consideriamo la relazione tra i sistemi educativi dei vari Paesi e la probabilità che un giovane, con un titolo di scuola secondaria o di FP, ha di cominciare con un lavoro che richiede il livello di educazione conseguito (Vertical Match o VM) o la probabilità di avere un primo lavoro coerente con le competenze apprese (Horizontal Match o HM) a scuola (stesso campo o settore) si osserva che in molti Paesi europei sono molto frequenti disallineamenti (mismatch) per entrambe le modalità VM e HM e oltre il 25% di tutti i lavoratori nell'area OECD (OECD, 2011) sono in "overeducation" (hanno cioè un titolo di studio superiore rispetto a quello che servirebbe per il lavoro che svolgono). Sul mismatching il dibattito è acceso e sono diversi i pareri discordanti, gli ultimi studi (Green, 2013; Quintini, 2011) ne confermano l'esistenza e il fatto che hanno comunque delle conseguenze a lungo termine sulle carriere individuali.

Vengono di seguito presentati due grafici che mostrano la variazione di allineamento Scuola – lavoro sia orizzontale –HM (grafico a) che verticale – VM (grafico b)



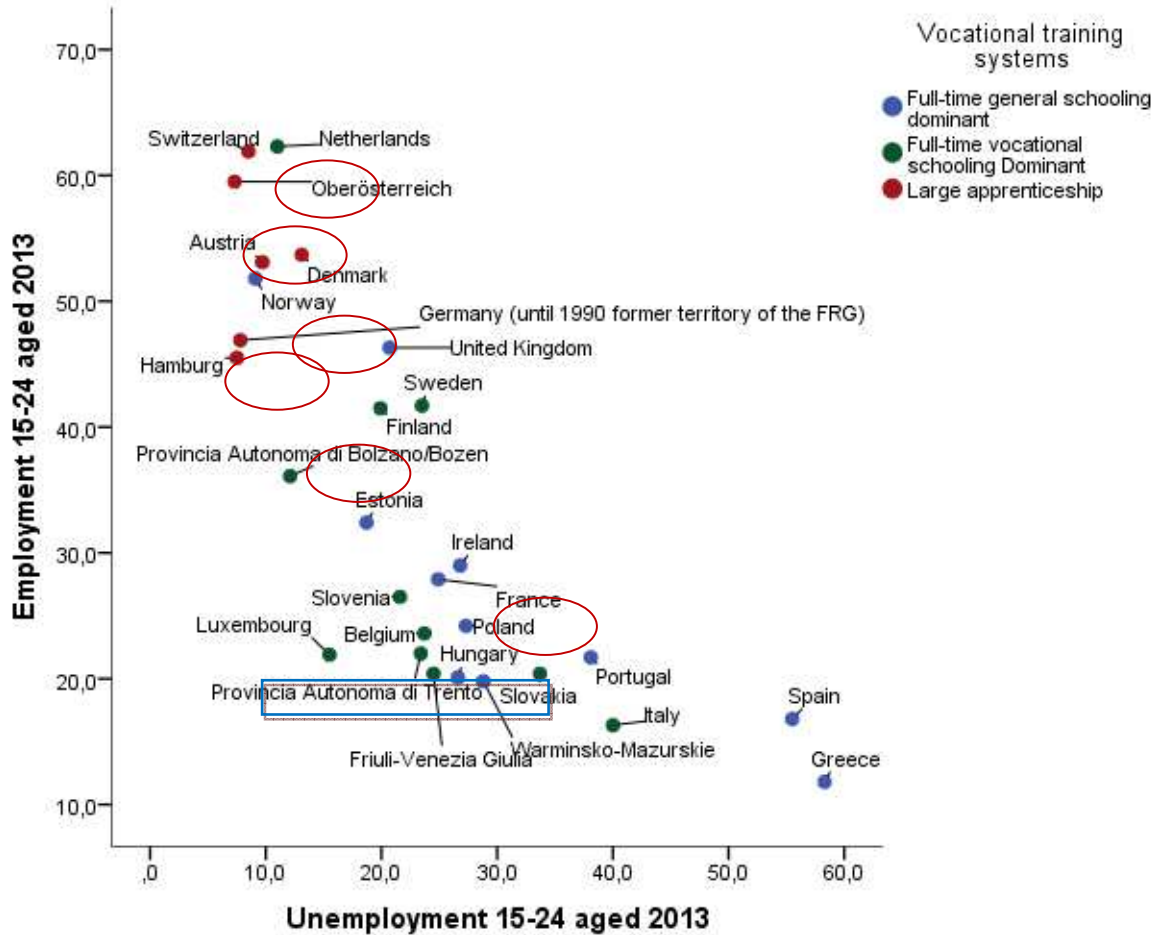
Fonte Eurostat (2010)

Si osserva come per l'HM (grafico a) la Norvegia ha il valore più basso e la Germania il valore più alto. Per la Germania il valore si innalza ulteriormente a 96% per gli studenti in apprendistato (BIBB, Istituto Federale per il VET, 2012). All'immediato seguito della Germania compare l'Austria.

Per quanto il dato del grafico b tenda ad innalzarsi per tutti i paesi considerati rimane nettamente più alta la proporzione di Allineamento Verticale (VM) per la Germania e l'Austria e in questo caso anche il Lussemburgo; mentre la Francia ha il valore inferiore dell'intera distribuzione.

Gli autori concludono affermando che i sistemi educativi con un'alta stratificazione e con una canalizzazione precoce hanno più probabilità di trovare un lavoro coerente con il livello e la qualifica conseguiti. La stratificazione e la canalizzazione sembra riducano l'incertezza del datore di lavoro offrendo maggiore chiarezza nei percorsi formativi e nelle competenze in uscita; questi aspetti pur facilitando un maggior matching tra formazione e lavoro sembrano anche ridurre il campo di spendibilità a livello locale o nazionale riducendo di fatto la possibilità di mobilità. Questi sistemi di contro, come afferma Cavalli, tendono a riprodurre disuguaglianze, o comunque a non scardinarle, e a limitare la mobilità sociale.

Sembra essere condiviso che l'intensità della disoccupazione giovanile si associa in parte anche ai sistemi formativi: più il sistema è "school – work based" più è lieve l'impatto della disoccupazione per la fascia di età da noi considerata.



Come si osserva dal grafico, è forte il contrasto tra i Paesi e le Regioni in cui è presente il sistema duale rispetto a quelli in cui non ci sono sistemi così supportivi. Fanno eccezione l'Olanda e la Norvegia che sembrano comunque avere al loro interno una buona fetta di dual anche se non totalmente diffuso. Nei sistemi "full-time schools" in cui si denota un rapporto marginale degli studenti con il mondo del lavoro l'impatto della disoccupazione giovanile è molto più duro.

Altro elemento distintivo di Germania e Danimarca (il dato dell'Austria al momento non è disponibile) è l'alta probabilità per i giovani di trovare un impiego permanente rispetto all'Italia e la Spagna (Righi e Sciulli, 2012); si osserva inoltre che i giovani danesi impiegano circa 24 mesi per completare la transizione scuola-lavoro approdando ad un impiego permanente, i tedeschi e gli spagnoli circa 31-33 mesi dove in Germania questo tempo è trascorso (per oltre il 65% dei giovani) in attività di apprendistato e in Spagna è trascorso prevalentemente in disoccupazione o contratti temporanei. In Italia, in ultimo, la bassa percentuale di giovani che ottiene un contratto di lavoro stabile passa 27 mesi, dei 39 che mediamente ne impiega in attesa, in disoccupazione e solo 5 mesi in lavori temporanei e saltuari (ibid.). Righi (2012) e Cavalli (2013) affermano che sebbene la probabilità di raggiungere un impiego permanente sia più alta in Germania e Danimarca in questi stessi paesi si registra il raggiungimento dell'impiego permanente nel medio periodo sia per i tempi di attesa per entrare in apprendistato (l'età media di ingresso in apprendistato è di 19 anni) sia per il tempo trascorso in impieghi temporanei, mentre in Italia e Spagna l'eccessivo ricorso ai contratti temporanei

(a seguito delle riforme del mercato del lavoro) non ha di fatto né la permanenza né il radicamento dei giovani nel mercato del lavoro.

Alla domanda se sia il sistema duale fattore di successo del sistema produttivo, o al contrario il sistema produttivo a trascinare verso il successo il sistema di formazione professionale, generalmente viene data una risposta di mediazione che ha in sé molte verità. Di fatto si rafforza l'idea che in quest'ambito le spiegazioni non sono né mono-causali né unidirezionali di tipo deterministico. Molti sono d'accordo che comunque il sistema duale dovrebbe (per un vero funzionamento) favorire le condizioni di un coinvolgimento e di una corresponsabilizzazione degli operatori (della formazione, del sistema produttivo delle istituzioni e dei gruppi d'interesse), non può solo pretenderle come pre-condizioni. Queste ragioni portano a riconsiderare l'insieme delle variabili che necessitano di essere rielaborate in ogni contesto e modelli che funzionano in un determinato paese non possono funzionare in altri contesti.

Non mancano gli studiosi che evidenziano gli elementi critici dei sistemi duali che in buona parte si possono applicare anche al sistema di formazione professionale:

- le qualifiche si evolvono rapidamente nella società contemporanea;
- restano molto spesso inefficaci nei confronti delle fasce deboli della popolazione VET (per i quali per esempio la Danimarca ricorre a forme personalizzate di attivazione);
- sono sistemi molto validi nei settori dell'artigianato e dell'industria ma non vi sono elementi a supporto del fatto che possano essere altrettanto utili nel passaggio ad un'economia fondata sulla conoscenza dove vengono richieste competenze trasversali elevate, specializzazioni flessibili che la formazione duale non può garantire;
- si riscontra una certa riluttanza o incapacità da parte delle imprese a prevedere fabbisogni di risorse umane a medio lungo termine, cosa che disincentiva da un investimento nella formazione specie nei periodi difficili e nei momenti a ridosso di essi dove in genere non si registrano riprese immediate;
- per le posizioni tecniche più elevate, anche nel settore tecnico non si registrano avanzamenti di ruoli degli interni ma si predilige reclutare lavoratori con educazione terziaria (con il rischio di overeducation e overskilling annessi);
- l'eccessiva specializzazione richiesta da molti settori non favorisce la mobilità dei lavoratori tra i diversi settori sia in caso di scossoni economici o di altre turbolenze di contesto, con la conseguente fuoriuscita dal mercato del lavoro, sia per la difficile adattabilità ai rapidi cambiamenti del mercato (sempre in Danimarca la reale flexicurity adottata sembra un buon antidoto, mentre in Germania la decennale cultura collaborativa tra imprese e formazione ha consolidato la convinzione nelle imprese che esse non formano un lavoratore solo per sé stesse ma potenzialmente per l'intero mercato del lavoro);
- le economie di tipo liberale non giovano dei sistemi duali (come accade in quelle di tipo cooperativo). In queste economie è alto il rischio dei free rider dove formare un lavoratore significa più che altro "donarlo" alla concorrenza.
- In altri termini la valorizzazione e promozione della capacità di entrare nel mondo del lavoro non si può ridurre a un unico approccio focalizzato sulla dimensione lavorativa o sulle politiche di integrazione sociale (che mirano a migliorare l'occupabilità di un sistema), ma esse implicano un modellamento dell'intero ambiente sociale, al fine di rendere più inclusivo l'intero sistema (Bonvin, 2009) -. "questa logica consente lo sviluppo di una concezione di occupabilità come responsabilità collettiva" (Zimmermann, 2006).

4.2 Il caso di Austria e Germania, successo e trasferibilità

Abbiamo visto dalla ricchezza dei dettagli e delle informazioni presenti nei report, come i sistemi duali, ben strutturati, svolgano un ruolo importante per il successo dell'integrazione nel mercato del lavoro. In Austria, come in Germania, è molto elevato il tasso di partecipazione dei giovani ad una forma di apprendistato, al contrario il tasso di disoccupazione giovanile è inferiore rispetto ai Paesi UE-27 e in genere i tempi di attesa per l'ingresso nel mondo del lavoro non presentano particolari criticità. Il sistema di istruzione e formazione professionale di entrambi i Paesi offre diversi percorsi di qualifica, di avanzamento di carriera e, negli ultimi anni sta cercando di implementare e rafforzare i collegamenti con l'istruzione terziaria. Se si confrontano i tassi di conseguimento di un titolo o una qualifica di questi paesi con il resto dell'Europa si rileva che essi sono maggiori per Austria e Germania. Gli austriaci sembrano essere particolarmente attenti a sviluppare misure specifiche per l'inclusione di soggetti svantaggiati in modo che a tutti venga data la possibilità di imparare un mestiere. Sono misure specifiche integrative di garanzia e supporto personalizzato con strumenti di coaching; gli apprendistati sopra-aziendali vengono adottati per quanti hanno problemi a trovare un posto di tirocinio.

Come sottolinea uno studio del GHK Consulting Ltd and CERGE-EI (2012), tali programmi sono costosi e comportano il rischio di ridurre la propensione delle imprese a fornire apprendistato. Pertanto, è importante che questi percorsi di transizione seguano il meno possibile le vie delle misure speciali. Per l'Austria i percorsi duali gestiti con le organizzazioni sopra-aziendali sembrano essere una risposta adeguata alla mancanza di posti per apprendisti e mostrano buone possibilità di transizione al mercato del lavoro per i giovani che concludono il loro percorso formativo. Rimane da capire, nei casi più svantaggiati (le code inferiori) quali possano essere le misure di sostegno più efficaci.

Altro elemento di forza sembra essere il sistema di orientamento che risulta essere sempre più rilevante per aiutare i giovani a prendere decisioni informate e consapevoli.

Soprattutto con riferimento al career counselling, l'esempio tedesco di un orientamento professionale intensificato come il "Berufseinstiegsbegleitung" (SGB III) potrebbe anche fornire un utile contributo per ulteriori sviluppi di un orientamento professionale mirato e specialistico negli altri paesi partner. C'è infatti la necessità di ampliare le strategie di orientamento professionale e consulenza e di studiarne l'efficacia in termini di outcome. Il coaching è un programma austriaco recente e di notevole rilevanza per il nostro progetto, con diverse analogie con l'esperienza di "Berufseinstiegsbegleitung" tedesco, meriterebbe dunque un approfondimento circa le modalità di realizzazione, le professionalità coinvolte, la loro formazione e i costi che questi percorsi esigono.

4.3 Elementi conclusivi sul WBL

Se da un lato si conferma che il contesto europeo è favorevole ad WBL per il ruolo chiave che hanno la VET e l'istruzione nella transizione verso un'economia intelligente, sostenibile e inclusiva, dall'altro lato l'analisi contenuta in questo rapporto suggerisce che la natura e la prevalenza di WBL a livello dei paesi partner è difficile da "fotografare" per la continua evoluzione generata sia entro le politiche sia entro le pratiche. Ciò è in parte dovuto al fatto che WBL è in stretta relazione con diversi elementi strategici (soggetti istituzionali, soluzioni organizzative, formazione specifica per i formatori, cultura aziendale, ecc.) tra loro in parte ancora distanti (soprattutto in quelle realtà dove il WBL si è sviluppato meno): a seconda di come questi elementi si combinano e interagiscono in un'ottica di multidisciplinarietà e multidimensionalità si generano altrettante esperienze e approcci al WBL più o meno funzionali. Abbiamo perciò, nel nostro caso, Germania e Austria con framework ben definiti e con un livello

dettagliato di descrizione in ogni ambito del fenomeno, a seguire Bolzano, Trento e gli altri partner per i quali il WBL non è ancora una caratterizzazione del sistema e di conseguenza non consente una piena comprensione della sua natura. Anche nei casi di esperienza più consolidata ci sono alcuni elementi per i quali è necessario un approfondimento e un chiarimento: il WBL nel contesto dell'istruzione superiore, l'incidenza dei costi e/o dei finanziamenti.

Un elemento di criticità fronteggiata in fase di lettura dei report è stata la difficoltà data dall'ambiguità concettuale di alcuni termini chiave e dalla complessità metodologica in questo campo. Possiamo sintetizzare dicendo che vi è una notevole variabilità nei quadri legislativi e regolamentari che disciplinano il WBL e che quindi hanno impatto sullo sviluppo e sull'attuazione del WBL. Anche in questo caso i quadri legislativi più articolati e con maggiori specificazioni sono un chiaro punto di riferimento per gli attori che sono legittimati ad agire in una precisa direzione.

Nella nostra piccola casistica e confrontando questa con studi maggiori possiamo dire che il WBL appare più diffuso nei paesi in cui il quadro legislativo prevede che istituti di istruzione superiore e enti di formazione abbiano un certo grado di autonomia, necessario per sviluppare e accreditare i programmi di formazione in relazione a standard chiari di raggiungimento degli obiettivi, delle competenze definite a livello centrale e in raccordo con gli altri principali stakeholder. Per le realtà in fase di start up come Trentino, Friuli e Polonia è indispensabile approfondire il ruolo che hanno i rappresentanti di categoria e le camere.

Nonostante le differenze concettuali nel comprendere il WBL all'interno del nostro lavoro e tra gli Stati membri (cfr i diversi studi sull'argomento), rimane chiaro come in particolare l'apprendistato sia un elemento chiave ma critico del processo e, per cause diverse (tra queste quella di maggior rilievo risulta essere la disponibilità delle aziende), si stanno riducendo le opportunità di accesso ad esso. Inoltre, al fine di ottenere un quadro esatto della dimensione e la portata degli output di WBL, i dati comunicati relativi ai diversi tipi di inserimento lavorativo (per esempio la natura, la durata) sono sicuramente confortevoli in Austria e Germania ma esigono prerequisiti di eccellenza che in Austria e Germania sembra più "semplice" raggiungere perché i ragazzi più deboli rimangono a scuola e non frequentano subito un percorso duale. In realtà come il Trentino, l'Alto Adige per le scuole di lingua italiana, (ma anche il Friuli e la Polonia) il WBL sarebbe più utilizzato per quegli studenti deboli che vanno via da scuola (school leavers) e per i quali, quindi, il WBL quindi rischia di non garantire quel criterio di eccellenza, come in Austria e Germania. Questo è un nodo critico del nostro progetto legato alla tradizione del concetto di apprendistato. L'apprendistato in forma duale del nord Europa è un apprendistato "forte" e orientato all'eccellenza, l'apprendistato professionalizzante italiano, allo stato attuale, è l'ultimo tentativo di coinvolgere giovani deboli nel mondo del lavoro.

Al centro del carattere distintivo del WBL vi è il ruolo dell'organizzazione esterna (ad esempio datore di lavoro o di intermediazione del mercato del lavoro organizzazioni) e dello studente nella pianificazione delle attività di apprendimento e del raggiungimento dei livelli di competenza che rispondano alle esigenze specifiche di un determinato "posto di lavoro". Questo, al momento, sembra o rischia in parte confutare la supremazia del ruolo del VET (CFP) nella progettazione dei curriculum e la validazione delle competenze e sfida gli approcci "convenzionali"/non WBL all'educazione a vari livelli. In alcune realtà (come Germania, Austria e in parte Bolzano e Trento) la regolamentazione è in grado di sostenere un lavoro di partenariato tra istituti e imprese per lo sviluppo del curriculum. In letteratura si riscontra come in alcuni altri paesi ci sia un sistema volontario di collaborazione entro il quale le istituzioni devono spesso affrontare notevoli sfide per coinvolgere i datori di lavoro nello sviluppo di programmi di studio (un esempio nel nostro caso è dato dalla Polonia e dalla Provincia Autonoma di Trento).

Un primo passo fondamentale nel migliorare la flessibilità delle istituzioni (VET e Istruzione) può essere lo sviluppo del concetto di studenti “part-time” con status diverso da studenti a tempo pieno (così come prevede la nuova regolamentazione nazionale), anche se in entrambi i casi gli studenti part-time (perché per l'altra metà del tempo lavorano) e gli studenti full-time dovrebbero poter raggiungere le stesse competenze riconosciute allo stesso modo, in un'ottica di equità e inclusione.

Un ulteriore aspetto della flessibilità è connesso alla capacità di riconoscere quali sono le priorità dell'apprendimento ed essenzializzare i saperi. Austria e Germania si avvicinano a questo approccio, nella seconda fase del progetto sarà approfondito il processo di sviluppo dello stesso. Nell'output 2 del progetto SWORD quindi, questi aspetti saranno chiariti ed esplicitati.

Lo sviluppo del WBL è dunque e rimane una sfida ai modelli tradizionali di VET (school based).

Dai report di Austria e Germania emerge chiaramente che l'implementazione del WBL è sempre associata alla garanzia della qualità dell'istruzione e delle competenze professionali richieste nelle qualificazioni e i relativi livelli. Tuttavia, non sembra esserci un modello unico per la garanzia della qualità esterna, e anche a livello europeo esiste una certa varietà e dinamismo di quality assurance che caratterizza i molteplici approcci al WBL.

La prima necessità dunque che scaturisce dal rapporto come prospettiva di evoluzione del progetto è quella di elaborare un quadro di riferimento che per quanto composito sia comune per disegnare un modello condiviso di “autonomia” delle scuole orientato ad aprire una maggiore interazione decisionale con gli altri attori del sistema duale e a definire in modo preciso e circostanziato quali sono le esigenze prioritarie di insegnamento per le quali va operata una essenzializzazione che sia utile, intelligente, sostenibile e inclusiva.

Possiamo in buona sostanza concludere affermando che:

- la forza e la flessibilità del modello tedesco e austriaco è sicuramente anche il frutto di una stretta relazione di quattro condizioni principali: 1) l'importanza paritetica tra tutti gli attori istituzionali coinvolti (che si avvantaggia anche del consenso e del mandato sociale che sostiene il sistema duale); 2) la responsabilità di cui il datore di lavoro si fa carico per contribuire ad una occupazione diffusa; 3) la responsabilità condivisa nella certificazione delle competenze; 4) una robusta e dettagliata regolamentazione del mercato del lavoro per settori professionali;
- la percentuale di imprese che contribuiscono alla formazione tipo WBL è un indicatore chiave: secondo i dati riportati dai nostri partner e confermati da indagini CEDEFOP precedenti alla nostra rilevazione Austria e Germania assieme a Svezia e Finlandia sono i paesi con la più alta quota di imprese che offrono un qualche tipo di formazione, mentre Italia e Polonia assieme a Grecia e Bulgaria sono tra i paesi con minore contributo delle aziende. Il Friuli-Venezia Giulia e la Provincia Autonoma di Bolzano si discostano positivamente da questo dato mentre nella Provincia Autonoma di Trento il coinvolgimento delle aziende rimane un fattore ancora da sviluppare. Tuttavia, considerando i cambiamenti in corso nel sistema italiano possiamo dire che la svolta per certi versi epocale nella quale potremo vivere ha in sé elementi di convergenza rispetto ai sistemi più affermati nell'ambito del WBL. Certo nel nostro caso si tratterà di comprendere in quali tempi e con quali modalità potrà realizzarsi una più diffusa accettazione delle spese di formazione che l'azienda dovrà sostenere. Si tratterà in buona sostanza di trovare delle forme di mediazione affinché anche le aziende possano comprendere che sostenere una formazione WBL è una forma di investimento già attiva in molti paesi europei, anche se tendenzialmente si registra un calo in tal senso anche nei paesi più virtuosi.

5. “RIFLESSIONI CONCLUSIVE” – quale modello implementare

L’analisi comparata rappresenta lo strumento con il quali SWORD definisce il “**quadro conoscitivo**” in cui inserire l’**elaborazione delle fasi successive del progetto, nelle quali si andranno a modellare e sperimentare** le azioni finalizzate allo sviluppo di un approccio integrato, che valorizza le modalità di apprendimento nel contesto lavorativo, anche di tipo transnazionale.

In Italia³ e altrove vi sono segnali di un crescente interesse per il sistema duale tedesco considerato da molti un modo per curare i “mali” del mercato del lavoro (in primis la disoccupazione giovanile, ma anche la preparazione della forza produttiva).

L’analisi comparata realizzata in ambito del progetto SWORD fotografa le pratiche attraverso cui il sistema duale si concretizza in questo momento. Una volta messe in luce le caratteristiche collettive, socioeconomiche, istituzionali, normative e culturali (inclusi i principi pedagogici dominanti) dei diversi contesti regionali e nazionali, i partner SWORD si sono posti la domanda di come esportare il cuore del sistema duale (l’apprendimento basato sul lavoro) e la sua articolata infrastruttura in uno scenario così variegato e spesso profondamente diverso.

È stato trovato un promettente punto di partenza nel lavoro di Prof. Dr. Dieter Euler che in uno studio recentemente commissionato dalla Bertelsmann Stiftung⁴ ha tracciato un modello percorribile per tutti i paesi che desiderano implementare il Sistema duale Tedesco altrove.

Gli studi compiuti su questi temi hanno convinto Dieter Euler che il sistema duale “alla tedesca” può essere un punto di partenza, ma mai di arrivo. Ritiene infatti che sia un’illusione, oltre che un errore, metodologico, l’idea di copiare interamente i riferimenti teorici e pratici di tale modello. È invece necessario compiere una selezione di quei meccanismi considerati strategici e allo stesso tempo compatibili con il sistema educativo e formativo del paese a cui stiamo applicando la nostra analisi .

A tale proposito Dieter Euler scompone il sistema della formazione professionale duale in undici componenti chiave, individuate grazie a un’attenta analisi della più recente letteratura scientifica e delle fonti normative disponibili in materia, presentate nella pagina seguente.

In linea di principio ogni componente può quindi diventare la base per un progetto di trasferimento, a condizione che ben si adatti al sistema formativo in vigore in quel paese in quel momento.

Nell’ambito del progetto SWORD, l’interesse dei partner si rivolge in particolare a tre delle undici componenti. La sperimentazione si concentrerà perciò sull’implementazione di alcuni elementi del modello duale all’interno dei sistemi di formazione professionale delle regioni/province partner del consorzio. In particolare le componenti scelte sono:

³ Il documento del Governo Renzi "La buona Scuola" fa riferimento ad esso e auspica una via italiana al sistema duale e il Jobs Act adotta il concetto di sistema duale per l'apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio.

⁴ Prof. Dr. Dieter Euler, *Germany's dual vocational training system: a model for other countries? A study commissioned by the Bertelsmann Stiftung*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2013

- 2) L'obiettivo principale della formazione professionale: preparare persone qualificate professionalmente, flessibili e una formazione calibrata sulle esigenze dell'azienda
- 3) L'alternanza fra luoghi e modalità di apprendimento sulla base del principio duale
- 4) La formazione professionale condotta dallo stato in collaborazione con industria/aziende/produzione

Le loro implicazione nei progetti pilota sono presentate nel seguito.

- 1 Obiettivo generale: la formazione professionale come volano per la crescita economica, sociale e individuale
- 2 L'obiettivo principale della formazione professionale: preparare persone qualificate professionalmente, flessibili e una formazione calibrata sulle esigenze dell'azienda
- 3 L'alternanza fra luoghi e modalità di apprendimento sulla base del principio duale
- 4 La formazione professionale condotta dallo stato in collaborazione con industria/aziende/produzione
- 5 Co-finanziamento della formazione professionale
- 6 Programmi complementari realizzati da scuole e entità non-profit
- 7 Standard di qualità
- 8 Insegnanti e formatori qualificati
- 9 Equilibrio tra standardizzazione e flessibilità
- 10 Creazione di una base solida per decisioni e progettazione
- 11 Accettazione sociale della formazione professionale come valore

Gli undici elementi chiave del sistema formativo duale secondo Dieter Euler
Illustrazioni tratte da pixabay



Componente 2

L'obiettivo principale della formazione professionale: preparare persone qualificate professionalmente, flessibili e una formazione calibrata sulle esigenze dell'azienda

Componente 2:

“La formazione è progettata in modo che soddisfi le esigenze concrete del mercato del lavoro. Le competenze professionali acquisite permettono agli individui di lavorare nei settori che hanno scelto. Le abilità acquisite sono spendibili in diversi ambiti del settore, in modo da garantire la mobilità e un impiego flessibile in un ampio spettro di imprese. Lo sviluppo delle abilità può in alcuni casi ripercuotersi sul percorso di carriera. Un organo responsabile (di solito la camera di commercio e dell'artigianato) amministra un esame centralizzato atto a valutare le competenze del tirocinante / apprendista, sulla base del principio secondo il quale l'insegnante e l'esaminatore non devono essere la stessa persona” (Euler, 2013)

- Vantaggi della componente 2:

“Migliora la flessibilità e la mobilità dei lavoratori, riduce il rischio di emarginazione sociale e migliora i livelli di istruzione in un contesto non-accademico” (Euler, 2013)

- Proposte per il trasferimento della componente 2:

“Il profilo ideale di abilità lavorative può essere conseguite un po' alla volta. Il principio dell'apprendimento duale (a scuola e in azienda) è fondamentale ma può prevedere diversi contesti di apprendimento. Un profilo professionale può avere livelli di competenze diverse, apprese in modo modulare, senza che questo interferisca con lo standard di riferimento; la valutazione finale di idoneità può avvenire in forme diverse (centralizzate / decentrate; svolte dall'autorità istituzionale) (Euler, 2013)

- Obiettivo della sperimentazione SWORD:

Le sperimentazioni pilota di SWORD si indirizzeranno al test di diversi percorsi di alternanza scuola-lavoro (tirocinio, visite, project work, stage, ecc) e a una maggiore preparazione dello studente per quanto riguarda le competenze cosiddette “trasversali”, le “softskill” - quelle competenze cioè che contribuiscono al successo in una mansione, come per esempio le competenze realizzative e di operatività sul lavoro, le competenze cognitive, le competenze di efficacia personale. Al momento del suo ingresso nella vita professionale, il giovane dovrebbe avere una buona preparazione scolastica di base, e saper bene in che cosa consiste un buon comportamento sociale e quali sono le proprie qualità personali.



Componente 3

L'alternanza fra luoghi e modalità di apprendimento sulla base del principio duale

Componente 3:

“Il ‘principio duale’ si riferisce all’integrazione tra teoria e pratica, al ragionare e l’agire, all’apprendimento sistematico e ben contestualizzato. L’azienda diventa il luogo privilegiato dell’apprendimento, poiché è l’unico posto in cui l’apprendimento può verificarsi in condizioni reali.” (Euler, 2013)

- Vantaggi della componente 3:

“Il beneficio del principio duale (alternanza) consiste nel fatto che le abilità professionali così acquisite sono spendibili sul mercato del lavoro senza essere troppo strettamente focalizzate sulle esigenze di una singola impresa”. (Euler, 2013)

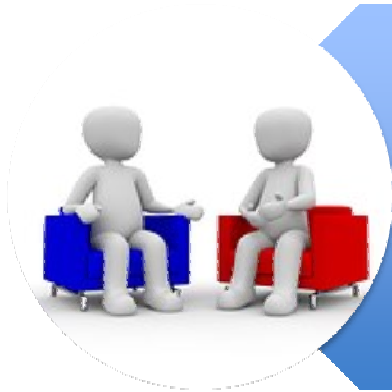
- Proposte per il trasferimento della componente 3:

“Il principio duale può essere implementato utilizzando varie combinazioni di luoghi di apprendimento, dedicando periodi di tempo variabili a ogni luogo di apprendimento; il principio duale può essere implementato in modi e in misura diversi; i periodi di formazione pratica in azienda possono essere integrati in un sistema sotto forma di alternanza scuola lavoro.” (Euler, 2013)

- Obiettivo della sperimentazione SWORD:

A) Formazione duale alternata e alleanza scuola-lavoro che dovrebbe vedere il mondo della scuola, le istituzioni e i datori di lavoro fianco a fianco nel processo formativo. Si tratta di una debolezza strutturale che le sperimentazioni pilota di SWORD vogliono migliorare. Si tratta anche di accorciare la distanza, lamentata da più parti, tra scuola e imprese, in particolare le piccole e medie. Nonostante il contesto economico difficile, le imprese continuano ad avere difficoltà a trovare nel mercato diverse professionalità, anche perché le competenze acquisite a scuola sono ancora troppo poco concordate con il mondo produttivo territoriale. Saranno sperimentate forme di co-progettazione del percorso di alternanza.

B) I repentini cambiamenti nei sistemi educativi e formativi hanno creato disorientamento tra gli studenti e le loro famiglie e non hanno lasciato tempo al sistema stesso di riorganizzare i vari livelli di presidio. La transizione scuola lavoro necessita nuove modalità di orientamento da condurre prima della fine della scuola, in modo da veicolare meglio i vantaggi del sistema duale e le caratteristiche dei profili professionali. Sono da sperimentare partecipazione del mondo delle imprese anche alla fase di orientamento.



Componente 4

La formazione professionale condotta dallo stato in collaborazione con industria/aziende/produzione

Componente 4:

“Stretta collaborazione tra governo e imprese (per esempio, nella formulazione di profili professionali, la somministrazione di esami, ricerca di stage in azienda). La cooperazione può assumere una varietà di forme, che va da una codificata co-determinazione, al "principio del consenso" e all'accordo informale.” (Euler, 2013)

- Vantaggi della componente 4:

“Le parti interessate diventano partner attivi, coinvolti nell'implementazione di linee guida e degli accordi, che insieme promuovono l'accettazione sociale della formazione professionale”. (Euler, 2013)

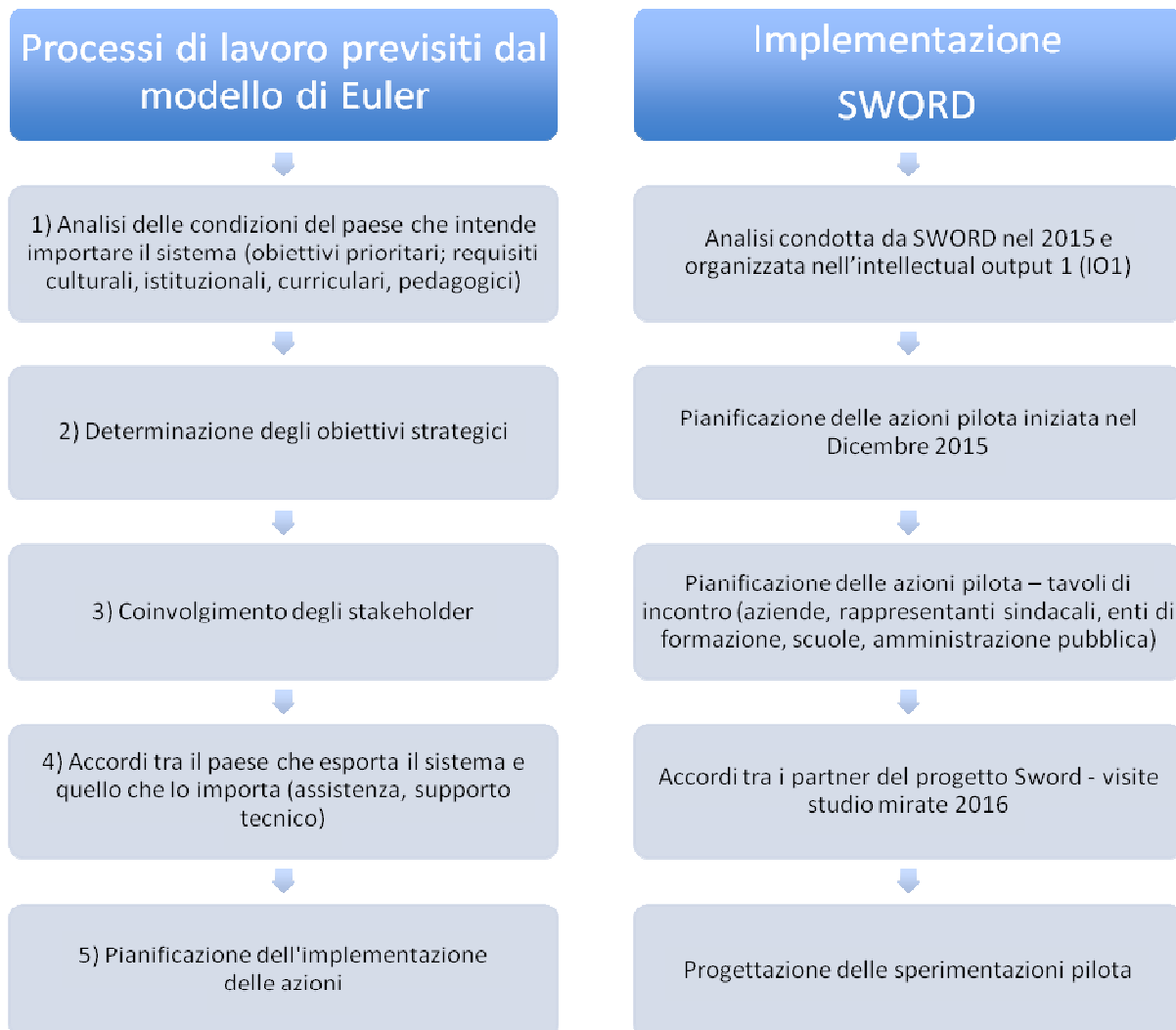
- Proposte per il trasferimento della componente 4:

Oltre all'approccio del partenariato sociale usato in Germania, ci possono essere diversi livelli di responsabilità (per esempio, informazioni, audizioni, consultazioni, consulenza) ed è possibile usare altri modelli. Le strutture di partecipazione possono variare nella loro divisione del lavoro e delle responsabilità (per esempio, invece di 'esportare' un modello che prevede il coinvolgimento di una specifica associazione di categoria, le stesse responsabilità possono essere assegnate a istituzioni diversi esistenti nel rispettivo paese (Euler, 2013)

- Obiettivo della sperimentazione SWORD:

Un'attenzione particolare va rivolta alla costituzione di modalità e di strumenti di coinvolgimento delle imprese nelle iniziative di avvicinamento della scuola al mondo del lavoro. I temi da affrontare sono legati al finanziamento (governance del sistema) e alla progettazione congiunta.

In ogni caso fondamentale rimane il processo con cui il trasferimento viene attuato, che deve obbligatoriamente prevedere una serie di passaggi illustrati nella seguente figura. Il progetto SWORD ha provveduto a seguirli e a documentarli nella presente Analisi (Intellectual Output 1).



Bibliografia

- AA.VV. (2012), *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Available at <http://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2012/labour-market-social-policies/neets-young-people-not-in-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy>
- AA.VV. (2014), *Youth unemployment in the EU: a scarred generation?*, European Union Internal Market. Available at <http://www.parliament.uk/documents/lords-committees/eu-sub-com-b/Youth%20Unemployment/Youth-unemployment-evidence-volume.pdf>
- AA.VV. (2013) *Work-based learning: benefits and obstacles a literature review for policy makers and social partners in efp partner countries*, European Training Foundation. Available at [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/576199725ED683BBC1257BE8005DCF99/\\$file/Work-based%20learning_Literature%20review.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/576199725ED683BBC1257BE8005DCF99/$file/Work-based%20learning_Literature%20review.pdf)
- Bell, D. and Blanchflower, D. (2010), *Youth unemployment: déjà vu?* Dartmouth College Working Paper.
- Bonvin, J.M. (2009), *Ensuring capability for work: outline of a capability-oriented labour market policy*, in Schneider, K. and Otto, H-U. *From employability towards capability*, Luxembourg: Inter-Actions, pp. 55-69.
- Breen R (2005), *Explaining cross-national variation in youth unemployment: Market and institutional Factors*, *European Sociological Review* 21(2): 125–134.
- Cavalli A. (2013), *Il sistema «duale». Un modello da imitare?* in "il Mulino" n. 5/13, Società editrice il Mulino, Bologna.
- CEDEFOP (2010), *Learning outcomes approaches in VET curricula, a comparative analysis of nine European countries*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Available at <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5506>
- CEDEFOP (2011), *The Impact of Vocational Education and Training on Company Performance*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Available at <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5519>
- CEDEFOP (2013), *Benefits of Vocational Education and Training in Europe for People, Organisations and Countries*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Available at <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4121>
- D'Agostino S. (2012), *Modelli di apprendistato in Europa*, Isfol, i libri del Fondo Sociale Europeo Nr. 171, Soveria Mannelli: Rubbettino. Available at <http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19039>
- Directorate – General for internal Policies (2014), *Dual Education: A Bridge over Troubled Waters?*, European Union. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI\(2014\)529082_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI(2014)529082_EN.pdf)

Dorfler Land Van de Werfhorst HG (2009), *Employers' demand for qualifications and skills: Increased merit selection in Austria, 1985–2005*. *European Societies* 11(5): 697–721.

Eurydice and Cedefop (2014) *Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures*, European Commission, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2014. Available at http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/175en.pdf

Eurostat (2010) *European Labor Force Survey 2009 Ad Hoc Module on the Entry of Young People into the Labor Market*, Luxembourg: Eurostat. Available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_ad_hoc_modules

Eurostat (2012), *European Labor Force Survey 2009 Ad Hoc Module on the Entry of young People into the Labor Market Evaluation Report*, Luxembourg: Eurostat. Available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/documents/Evaluation%20report%20AHM%202009.pdf

European Social Survey (2014), *Documentation Report*. http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round7/survey/ESS7_data_documentation_report_e01_1.pdf

Gregg, P., E. Washbrook, C. Propper and S. Burges (2005), *The Effects of a Mother's Return to Work Decision on Child Development in the United Kingdom*, *The Economic Journal*, Vol. 115, pp. F48–F80.

Green F., Felstead A. (2013), *Underutilization, Overqualification and Skills Mismatch*. Glasgow: Skills in Focus, Skills Development Scotland.

Jorgensen J. R. (2014), *Youth guarantee and policy reform in VET in Denmark*, Workshop, Ministry of Education. Available at <http://www.lavoro.gov.it/SemestreEuropeo/Documents/W%201%20Jorgensen.pdf>

Levels M; van der Velden R., Di Stasio V. (2014), *From school to fitting work: How education-to-job matching of European school leavers is related to educational system characteristics*, *Acta Sociologica*, Vol. 57(4) 341–361.

Quintini, G. (2011), *Right for the Job: Over-qualified or Under-skilled?*, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 120.

Righi A., Sciulli D. (2008) *Durata dei processi di transizione scuola-lavoro: un confronto europeo*, paper for XXIII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro.

European Commission (2013) *Work-Based Learning in Europe, Practices and Policy Pointers*; European Commission – Education and Training; 2013, available at http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf

Muehlemann S. and S.C. Wolter (2013), *Return on Investments of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from Cost and Benefits analysis*, EENEE Analytical reports no.16, Available at http://www.eenee.de/dms/EENEE/Analytical_Reports/EENEE_AR16.pdf

Naylor, M. (1997). *Work-based learning*. Columbus, OH: ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education.

Seagraves, L., Osborne, M., Neal, P., Dockerell, R., Hartshorn, C., & Boyd, A. (1996), *Learning in smaller companies final report*, Stirling: Educational Policy and Development University of Stirling.

Wilson, W. J. (1997), *When work disappears: The world of the new urban poor*, New York: Alfred Knopf.

Zimmermann, B. (2006), *Pragmatism and the capability approach: Challenges in social theory and empirical research*, *European Journal of Social Theory*, 9, 467-484.

Web references

Apprenticeships in work-based learning:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/apprenticeships-work-based-learning>

Building a European Virtual Environment for work based learning

<http://www.openeducationeuropa.eu/>

CEDEFOP, European Centre for the development of Vocational Training

<http://www.cedefop.europa.eu/>

Education Reform Initiative of southern eastern Europe

http://www.erisee.org/node/downloads/library_serbia/transition_from_education.pdf

European Social Survey

<http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/>

European Community Household Panel Study

<http://epunet.essex.ac.uk/echp.php>

European employment strategy:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

International labour organization - Europe

<http://www.ilo.org/Search4/search.do?searchLanguage=en&searchWhat=europe>

Network "Work-based Learning and Apprenticeships"

<http://www.net-wbl.eu/>

Overview of work based learning in Europe:

http://www.wblic.org.uk/wblhe/files/WBLIC_Overview_of_WBL_in_Europe.pdf

Quality assuring - work-based learning

http://www.erasmusplus.it/file/2015/07/18_EQAVET_Quality-assuring_WBL.pdf

Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning

<https://www.etuc.org/publications/towards-european-quality-framework-apprenticeships-and-work-based-learning#.VeRYDLnovTN>

The dual training system: Integration of young people into the labour market:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1070&newsId=1948&furtherNews=yes>

Work-based learning in Europe – Renewing Traditions – background information:

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/stbpr_veranstaltung_2013_12_04_workbased_learning_in_europe_hintergrundpapier_en.pdf

Work-based Learning and Lifelong Guidance Policies ELGPN Concept

<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-concept-note-no.-5-work-based-learning-and-lifelong-guidance-policies/>

Work-Based Learning AN EMPLOYER'S GUIDE:

<http://changetheequation.org/sites/default/files/Guide%20to%20Work-based%20Learning.pdf>