

Stage in azienda

Sperimentazione di un'interazione tra più agenzie a scopo formativo

II parte: La sperimentazione

Guglielmo Malizia - Vittorio Pieroni

L'INDAGINE SUL CAMPO

La fase centrale della sperimentazione, costituita dalla permanenza degli allievi in azienda, ha occupato un periodo relativamente breve, dal 15 aprile al 10 maggio. Essa tuttavia è stata preceduta da tutta una serie di attività preparatorie (progettazione del disegno generale e dei singoli interventi con la partecipazione a vari livelli della Direzione Nazionale del CNOS-FAP, della direzione e del corpo docente del CFP, degli imprenditori, dei responsabili diretti nelle aziende e dei tutors; redazione degli strumenti di rilevazione con la collaborazione degli insegnanti e del personale aziendale interessato; selezione del corso e incontro con gli allievi e i loro genitori per la presentazione della sperimentazione; visita previa alle aziende da parte dei ricercatori e dei docenti e in un secondo momento anche degli allievi...) e seguita da varie forme di verifica e di socializzazione (somministrazione in uscita da parte dei docenti degli strumenti di rilevamento; incontro con insegnanti e allievi, con la direzione del CFP, i docenti, gli imprenditori e gli operai affiancatori per una valutazione globale; seminario di socializzazione con le forze politiche, sociali e culturali).

* La prima parte dell'articolo è stata pubblicata in « Rassegna CNOS » 1 (1985), n. 3, pp. 29-35.

Oltre a calare l'esperienza nel contesto delle imprese, il compito di maggior impegno è consistito nella preparazione degli strumenti atti a rilevare i cambiamenti intervenuti per effetto dello stage. A questo proposito si è pensato di ricorrere ad un « mix » di strategie: un *questionario* da applicare agli allievi in entrata e in uscita; una *griglia di osservazione* degli apprendimenti/comportamenti dei giovani, da compilarsi da parte dei docenti e dei tutors, tanto all'inizio che alla fine dello stage; una griglia per la preparazione di *4 relazioni settimanali* che sarebbero state redatte dagli allievi (contando in parte sull'aiuto dei tutors) ed esaminate dai docenti.

L'intero impianto valutativo poggiava di conseguenza su 10 modalità d'intervento (I e II applicazione del questionario-allievi; I e II applicazione della griglia di osservazione da parte dei docenti; I e II applicazione della medesima griglia da parte dei tutors; 4 relazioni settimanali). Si è inoltre ritenuto opportuno affidare all'analisi delle correlazioni il compito di verificare le connessioni interne e il grado di compatibilità.

Passando a descrivere brevemente ognuno degli strumenti di rilevamento, va in primo luogo osservato che il questionario degli allievi non era totalmente identico nelle due applicazioni in entrata e in uscita; però era possibile raggruppare le domande che li componevano in 4 aree comuni, costituite dalle opinioni circa: 1) le modalità di svolgimento dello stage; 2) la formazione acquisita; 3) le modifiche da apportare allo stage; 4) le scelte future di studio e di lavoro.

La griglia di osservazione, al contrario, risultava identica sia per i docenti che per i tutors e tanto all'inizio che alla fine dell'esperienza. Sono state oggetto di osservazione e poi di valutazione 9 aree:

- 1) le lavorazioni effettuate (al banco, a caldo...);
- 2) le conoscenze tecnologiche;
- 3) la capacità di interpretazione del disegno;
- 4) le conoscenze scientifiche;
- 5) l'uso degli strumenti di precisione;
- 6) il comportamento in sicurezza;
- 7) il comportamento generale sul lavoro;
- 8) l'attenzione/interesse al lavoro;
- 9) il rapporto con i compagni (di lavoro o di corso).

Infine le 4 relazioni settimanali corrispondono ad altrettanti obiettivi sottoposti a verifica nell'arco di tempo trascorso in azienda. In altri termini si è voluto ponderare la maturità del giovane in rapporto: 1) alla socializzazione al lavoro; 2) alla formazione alla polivalenza; 3) all'apprendimento delle conoscenze tecnico-scientifiche; 4) alla cultura del lavoro.

I RISULTATI

Non potendo dilungarci in una descrizione particolareggiata dei dati ottenuti in ognuna delle 17 aree oggetto di valutazione, ci si limiterà a riportare le conclusioni relative a ciascuno strumento di rilevamento. Inoltre, nel paragrafo successivo, si cercherà di offrire una sintesi generale dei risultati a cui si è pervenuti al termine della sperimentazione.

1 - Il questionario-allievi

L'iter procedurale dell'inchiesta attraverso l'applicazione dei vari strumenti di indagine in entrata e in uscita, mirava a raccogliere dati che potessero rispondere ad alcuni interrogativi di fondo tra loro strettamente correlati:

— se lo stage aveva prodotto dei cambiamenti negli allievi del gruppo sperimentale;

— in quali aree si erano verificate le variazioni;

— ed, infine, se i mutamenti stavano ad indicare o meno un effettivo miglioramento nella formazione dei giovani, e di quale entità.

Prima di addentrarci nell'esame delle valutazioni che i giovani hanno dato dello stage e delle variazioni provocate dall'esperienza, ci pare opportuno evidenziare la somiglianza, o per lo meno la mancanza di sostanziali divergenze, nelle caratteristiche di base tra il gruppo sperimentale e il campione nazionale dell'indagine conoscitiva sullo stage nei CFP CNOS/FAP¹⁰; non solo, ma in alcuni casi anche con il più vasto contesto della condizione giovanile italiana¹¹. Ciò restituisce al nostro campione quelle garanzie di rappresentatività che non gli potevano certo derivare dal modesto numero di soggetti coinvolti nella sperimentazione.

Tornando ai nostri interrogativi di fondo, il confronto tra le due applicazioni del questionario allievi ha fatto emergere sostanziali cambiamenti, che riguardano:

— *la concezione del lavoro*. In un primo tempo questa appariva limitata agli aspetti gratificatori (« interessante/soddisfacente »).

¹⁰ ISTITUTO DI SOCIOLOGIA FSE-UPS, *o.c.*; G. MALIZIA e V. PIERONI, *o.c.*

¹¹ Cfr. in particolare: F. GARELLI, *La generazione della vita quotidiana*, Bologna, Il Mulino, 1984; *Giovani oggi*. Indagine IARD sulla condizione giovanile in Italia, Bologna, Il Mulino, 1984; *Tempo di vivere*. Nuove identità e paradigma giovanile dopo il 1977, Milano, Angeli, 1983.

TAV. N. 1 - Valutazione del lavoro svolto in azienda durante lo stage
(dom. 13^I e 9^{II}) *

Valutazioni	I questionario		II questionario	
	Frequenze	Perc.	Frequenze	Perc.
1. Faticoso	3	15.0	4	20.0
3. Creativo	6	30.0	10	50.0
4. Utile	18	90.0	19	95.0
5. Maturante	6	30.0	9	45.0
6. Soddisfacente	5	25.0	10	50.0
8. Interessante	14	70.0	15	75.0
9. Ripetitivo	1	5.0	2	10.0

* Il totale delle percentuali è superiore al 100% in quanto erano possibili più risposte.

In seguito i nostri giovani hanno scoperto — attraverso lo stage — come il lavoro potesse influire positivamente anche sulla personalità dell'individuo grazie ad alcune sue caratteristiche insospettate antecedentemente (« maturante/creativo »).

TAV. N. 2 - Tipo di rapporti tra le persone in azienda (dom. 14^I/10^{II})

Livello della preparazione	I questionario		II questionario	
	Frequenze	Perc.*	Frequenze	Per.*
1. Collaborazione	19	95.0	19	95.0
2. Competitività	1	5.0	3	15.0
3. Conflitto	1	5.0	4	20.0
4. Farsi i fatti propri	1	5.0	2	10.0
5. Sfruttamento	2	10.0	1	5.0
6. Responsabilità individuale	6	30.0	12	60.0

* Il totale delle percentuali è superiore al 100% in quanto erano possibili più risposte.

Il contatto con la realtà del lavoro ha portato gli allievi a rivolgere l'attenzione a tutto l'ambiente dell'impresa e agli aspetti che ne caratterizzano l'attività quali la collaborazione con gli altri operai e l'autoresponsabilizzazione sul lavoro. Infatti soltanto chi ha vissuto per 40 ore settimanali con

le stesse persone e nello stesso ambiente poteva sottolineare tali elementi: il dato quindi sta ad indicare che i giovani hanno capito in che mondo vivono (e/o andranno a vivere);

— *le proprie capacità professionali:*

TAV. N. 3 - *La preparazione ricevuta nel CFP rispetto al lavoro in azienda*
(dom. 10^I/3^{II})

Tipi di rapporto	I questionario		II questionario	
	Frequenze	Perc.	Frequenze	Perc.
1. inferiore al lavoro svolto	5	25.0	3	15.0
2. adeguata al lavoro svolto	15	75.0	11	55.0
3. superiore al lavoro svolto	0	0.0	6	30.0

Inizialmente tali capacità erano ritenute dalla maggioranza semplicemente « adeguate » all'esperienza: successivamente buona parte dei giovani ha addirittura fatto rilevare una « preparazione superiore » alle esigenze dello stage, o per lo meno questa è la loro percezione;

— *le scelte future:*

TAV. N. 4 - *Scelta della qualifica per il II anno di formazione* ((dom. 5^I/1^{II})

Qualifiche	I questionario		II questionario	
	Frequenze	Perc.	Frequenze	Perc.
1. operatore macchine utensili	15	75.0	13	65.0
2. carpentiere	5	25.0	5	25.0
3. indeciso	0	0.0	2	10.0

Lo stage, in generale, ha confermato le scelte iniziali delle qualifiche e degli sbocchi dopo il corso nel CFP — e in questo caso anche lo stato di indecisione: non sembra perciò che lo stage da solo possieda una capacità riorientante.

Inoltre, esso ha contribuito ad innalzare il livello delle aspirazioni professionali dei giovani:

TAV. N. 5 - Lavoro che si accetterebbe in relazione alla qualifica conseguita
(dom. 2^{II})

Lavoro in rapporto alla qualifica	Frequenze	Perc.
1. un lavoro qualsiasi	3	15.0
2. un lavoro corrispondente alla qualifica	11	55.0
3. un lavoro diverso dalla qualifica ma di pari livello	5	25.0
4. un lavoro a livello inferiore rispetto alla qualifica, purché nello stesso settore di attività	1	5.0

La maggioranza infatti non si accontenta di un « lavoro qualsiasi » ma vuole un lavoro « pari alla qualifica », che tenga in considerazione quindi anche l'aspetto della preparazione professionale e culturale ottenuta.

Si potrebbe supporre che proprio questo atteggiamento sia all'origine di una certa divergenza riscontrata tra i nostri giovani e quelli del più ampio contesto italiano (indagine IARD) in rapporto agli aspetti del lavoro (cfr. Tav. 6). Mentre infatti i secondi privilegiano la triade « lavoro dipendente/in un'azienda pubblica/grande », il gruppo sperimentale dopo lo stage valuta almeno alla pari un « lavoro indipendente/in un'azienda piccola/privata ». In altre parole, i nostri giovani tendono a sottolineare di più la dimensione « autorealizzante » del lavoro, un elemento che rinvia implicitamente ad una sicurezza che proviene loro dalle capacità professionali apprese.

— *La formazione culturale.* Il vantaggio più importante apportato dallo stage riguarda l'acquisizione di una *mentalità favorevole ad un rafforzamento della dimensione culturale nella formazione* (cfr. Tav. 7): è qui che il nostro gruppo differisce in modo rilevante dal campione della ricerca conoscitiva sugli stages nei CFP CNOS/FAP. In tale indagine si è constatato a più riprese che, sebbene l'esperienza in azienda avesse ingenerato negli allievi l'esigenza di farne di più e/o di portata maggiore, tuttavia non si erano rilevati sostanziali mutamenti nella loro apertura all'istruzione ricorrente; i nostri giovani al contrario hanno sottolineato qua e là suggerimenti e proposte di cambiamento, che tendono a privilegiare aspetti centrali dell'attività formativa, quali l'approfondimento delle materie teoriche e di particolari aree della cultura generale, i lavori di gruppo, la collaborazione interdisciplinare.

TAV. N. 6 - *Preferenze circa il tipo di organizzazione del lavoro in cui inserirsi (dom. 9^a/7^{II})*

Preferenze	VASTO (100=20)		I A R D			PUNTEGGI « Z »				
	I quest.	II quest.	TOT. (100=2000)	Maschi (100=1020)	15/17 (100=647)	Vasto	Tot. Vasto	Maschi Vasto	15/17 Vasto	
I	1. Lavor. in un'azienda privata	30.0	40.0	39.3	45.2	39.3	.04	.29	.04	
							97.6	77.3	97.6	
	2. Lavor. in un'azienda pubblica	50.0	45.0	44.4	38.3	42.7	.04	.41	.14	
							97.8	68.5	89.6	
NR	20.0	15.0	16.3	16.4	18.1	.06	.06	.14		
							95.8	95.4	89.5	
II	1. Lavor. in un'azienda grande	65.0	45.0	51.1	50.1	53.9	.36	.30	.53	
							71.8	76.5	59.8	
	2. Lavor. in un'azienda piccola	20.0	45.0	29.6	31.0	28.0	1.00	.89	1.10	
							31.4	37.0	26.9	
NR	15.0	10.0	19.3	18.9	18.1	.33	.32	.30		
							74.2	75.2	77.1	
III	1. Avere un lavoro dipendente	45.0	50.0	59.1	64.4	58.6	.58	.94	.54	
							56.0	34.4	58.7	
	2. Avere un lavoro indipendente	40.0	45.0	32.4	27.9	33.1	.80	1.12	.74	
							42.2	26.1	45.8	
NR	15.0	5.0	8.5	7.6	8.3	.13	.10	.12		
							90.5	92.8	91.2	

TAV. N. 7 - Modifiche suggerite dagli allievi al programma del CFP dopo l'esperienza di stage (dom. 19^{II})

Modifiche	VASTO *	RAPPORTO '83 *					PUNTEGGI « Z »				
		TOT.	VASTO	FORLI'	MECC.	I+II CICLO	Vasto	Tot.	V. '83	Forli'	Mecc.
1. Più importanza alle disc. teoriche	35.0	15.6	12.4	7.0	13.2	10.3	1.32 18.6	1.49 13.5	1.35 17.5	1.40 15.9	1.20 22.8
2. Più ore di laboratorio	95.0	58.7	52.9	65.8	60.1	63.2	3.15 0.1	3.23 0.1	2.52 1.19	2.99 0.2	2.64 0.8
3. Approfond. la cult. gener., civica	20.0	28.5	25.9	17.5	26.0	18.4	.37 71.2	.25 80.6	.12 91.1	.27 79.3	.07 94.8
4. Più import. alle disc. scientifiche	5.0	6.1	10.6	2.6	5.4	2.3	.05 97.1	.18 86.4	.12 91.2	.02 99.4	.13 90.5
5. Coordinazione tra le varie disc.	10.0	14.5	15.3	8.8	12.4	6.9	.18 86.3	.20 84.8	.05 96.3	.10 92.6	.14 89.2
6. Collaborazione tra gli insegnanti	35.0	12.1	14.1	16.7	13.6	16.1	1.66 9.7	1.06 28.5	1.01 31.3	1.37 16.9	.98 32.5
7. Lavori di gruppo	65.0	27.7	37.6	27.2	26.7	25.3	2.81 0.5	1.67 9.3	2.35 1.8	2.70 0.7	2.32 2.0
8. Più contatti scuola-azienda	70.0	64.9	54.1	71.1	66.3	75.9	.39 69.7	1.05 28.9	.08 93.9	.28 78.1	.46 64.5
9. Migliorare le attrezzat. del CFP	35.0	40.1	60.0	48.2	44.2	41.4	.27 79.0	1.25 20.8	.66 50.9	.48 63.5	.32 75.5
10. Insegnam. in funzione del lavoro	30.0	37.4	29.4	51.8	38.0	51.7	.37 71.4	.03 98.5	1.02 30.7	.39 69.7	1.00 31.6
11. Formaz. umano-cristia. più solida	5.0	8.1	7.1	8.7	8.1	6.9	.11 91.6	.08 94.4	.13 90.6	.11 91.7	.07 94.9

* Il totale delle percentuali è superiore al 100% perché erano possibili più risposte.

Noi riteniamo — in qualità di osservatori partecipanti — che su tale cambiamento abbia influito notevolmente la strategia d'intervento adottata dai tutors nelle proprie aziende, grazie anche alle iniziative comuni prese durante i vari incontri preparatori tra CFP e impresa: dal momento in cui i tutors si sono accollati il compito « informativo-formativo », essi hanno fatto emergere anche le lacune della preparazione degli allievi che hanno portato questi ultimi ad accentuare la richiesta di ulteriori approfondimenti teorici¹². Probabilmente su questa apertura di orizzonti ha inciso anche il modo nuovo con cui le « Guide Curricolari »¹³ hanno impostato i programmi e le metodologie di insegnamento/apprendimento, anche se dalla nostra ricerca non è possibile trarre conclusioni definitive dato che non si occupava direttamente della sperimentazione generali delle « Guide ».

È difficile tuttavia poter sostenere con piena sicurezza che la richiesta di ampliamento della propria formazione culturale possa anche aver ingenerato nei giovani un'apertura mentale chiara verso le esigenze della formazione permanente; rimane comunque il dato di fatto che gli aspetti emersi appartengono a questa dimensione, la cui interiorizzazione o meno dipende anche dalle opportunità che verranno offerte loro per il resto del ciclo formativo.

Riassumendo, a questo punto si può asserire che *lo stage ha sicuramente prodotto dei cambiamenti in positivo* su quasi tutte le aree considerate nel questionario per gli allievi. Là dove invece non è stata riscontrata variazione alcuna — nonostante la provocazione in proposito di alcune domande — è nei confronti dell'esigenza di un ulteriore innalzamento/proseguimento degli studi: soltanto pochi hanno accennato alla possibilità di iscriversi ad alcuni corsi di specializzazione; mentre la maggioranza, orientata in partenza per approdare quanto prima, e con una precisa qualifica, sul mercato del lavoro rimane dello stesso parere anche dopo l'esperienza. Per questi ultimi si può almeno dire quindi che l'esperienza è servita a confermare la scelta iniziale.

2 - La Griglia di Osservazione per i Tutors e i Docenti

Le valutazioni espresse dai tutors e dai docenti sulla base di una griglia di osservazione degli apprendimenti e del comportamento degli allievi in

¹² Nelle riunioni preparatorie si è da tutti consentito sulla necessità che i giovani in azienda fossero messi alla prova anche riguardo alle loro conoscenze teorico-scientifiche (in particolare sulla lettura del disegno, il calcolo e l'uso di strumenti di precisione).

¹³ *La Sperimentazione delle Guide Curricolari, o.c.*

azienda confermano le conclusioni positive del paragrafo precedente. Sulla scorta dei giudizi più oggettivi e attendibili degli operatori che hanno seguito i giovani da vicino sia in azienda che nel CFP, è possibile asserire con tutta fondatezza che lo stage ha provocato dei mutamenti nel gruppo sperimentale, la maggioranza dei quali appare espressione di un effettivo miglioramento, e non solo in rapporto alle competenze pratico-operative ma anche a quelle teoriche, fino ad influenzare l'area della personalità.

A suffragare tale affermazione è sufficiente una lettura sintetica sia *longitudinale* che *trasversale* delle variazioni avvenute all'interno di ciascun gruppo di valutazioni (cfr. tav. n. 8).

— La *lettura longitudinale* lascia intravedere che quasi la metà del campione (45%) è cambiato tra l'inizio e la fine dello stage in rapporto ad almeno 1/3 dell'intera gamma delle variabili (26) tese a misurare i vari tipi di comportamento: si tratta dei soggetti nn. 1, 2, 3, 8, 12, 14, 16, 17, 20. Al contrario gli allievi che presentano una percentuale piuttosto ridotta di mutamenti sono in tutto 3 (= 15%; i nn. 6, 7, 15), che però avevano ottenuto buone valutazioni sulla maggioranza delle variabili già all'inizio, per cui non v'era ragione di riscontrare in essi dei cambiamenti. Riguardo agli altri giovani si registra una disparità di giudizio tra tutors e docenti: i nn. 4, 5, 9, 10, 11, 13, 18 mostrano un'alta percentuale di mutamenti che, però, sono segnalati unicamente dagli insegnanti, mentre sul soggetto n. 19 si verifica l'opposto.

— La *lettura trasversale* permette di valutare complessivamente i cambiamenti intervenuti nelle variabili, o meglio, offre l'opportunità di identificare i comportamenti in rapporto ai quali sono mutati i giovani. Tenendo conto della quota di variazioni interne a ciascun item, si ottiene la seguente distribuzione:

- il 53,9% delle variabili rientrano tra quelle « mediamente influenzabili » dallo stage, in quanto hanno fatto registrare un 30-35% di mutamento. Esse riguardano un po' tutti gli aspetti del comportamento: da quello operativo-pratico (asportazione di truciolo), a quello teorico (conoscenze tecnologiche, uso adeguato e corretto dei vari strumenti di precisione), a quello disciplinare (educazione, attenzione e interesse, responsabilità sul lavoro), al comportamento in sicurezza;

- il maggior numero di cambiamenti (con oltre 50% di variazioni) sono stati riscontrati nelle lavorazioni a caldo, al banco, nelle lavorazioni « altre » e nell'interpretazione dei simboli del disegno; si tratta per lo più di appren-

dimenti pratici, ma non è mancata anche la dimensione teorica. Da rilevare tuttavia come in maggioranza questi mutamenti siano stati evidenziati dai tutors, mentre i docenti si sono in parte astenuti dal giudizio. D'altronde si riscontrano anche delle variabili, dove i cambiamenti sono stati segnalati soltanto dai docenti e non dai tutors; si tratta delle conoscenze scientifiche relative al calcolo, del riconoscimento della forma e del materiale per il disegno e di una serie di comportamenti generali riguardanti la laboriosità, la puntualità e il carattere chiuso/critico.

In sostanza è abbastanza evidente che i tutors hanno privilegiato di più l'aspetto strettamente operativo del lavoro (il saper fare»), rispetto al « sapere » e/o all'« essere ». Trattandosi di persone per lo più in possesso di conoscenze pratiche, logicamente hanno misurato gli allievi secondo il « taglio professionale » che è loro più congeniale, mettendo in secondo ordine gli aspetti del comportamento che sentivano meno pertinenti. I docenti, dal canto loro, hanno privilegiato di più il comportamento generale e le conoscenze teoriche, in quanto sono tuttora inseriti in un processo « formativo » sotto tutti gli aspetti (della personalità, della cultura, ...).

Al termine dell'analisi dei risultati principali dei primi due strumenti di rilevazione ci pare di poter già dire che lo stage ha verificato in buona parte alcune delle ipotesi che hanno guidato l'esperimento, con particolare riferimento a quelle relative al punto n. 3 (*vantaggi* prodotti dallo stage su tutto l'arco degli apprendimenti/comportamenti valutati) e, di riflesso, a quelle del punto n. 2 (*coinvolgimento* di più agenzie a scopo formativo). Di conseguenza è possibile arguire che quanto più stretto è il legame e la collaborazione tra varie agenzie educative (nel presente caso tra CFP e azienda), maggiori saranno anche i miglioramenti che gli allievi riporteranno dall'esperienza.

3 - Le 4 Relazioni settimanali degli Allievi

Dalla tav. n. 9 emerge che l'obiettivo della *I settimana* — la socializzazione al lavoro — è stato raggiunto dalla gran maggioranza del campione (75%), di cui buona parte (35%) anche con una valutazione ottimale.

TAV. N. 9 - Quadro sinottico delle valutazioni relative alle relazioni settimanali

Relaz.	Giudizi	BUONI	MEDI	INSUFFICIENTI	TOTALE
I	settimana	35.0	40.0	25.0	100.0
II	settimana	35.0	35.0	30.0	100.0
III	settimana	30.0	30.0	40.0	100.0
IV	settimana	65.0	20.0	15.0	100.0

Il dato sta ad indicare che almeno 3 su 4 giovani hanno riportato dall'esperienza una chiara percezione di come funziona l'azienda sia in rapporto ai processi di approvvigionamento, trasformazione e inserimento del prodotto sul mercato, sia per quanto riguarda più direttamente l'assetto interno (gestionale, tecnico e amministrativo).

La relazione della *seconda settimana* chiedeva di delineare lo svolgimento di un processo di lavorazione per la produzione di un particolare, specificando tutti gli aspetti rilevanti. La prova comportava chiaramente la verifica di un'acquisita o meno dimensione polivalente nella capacità di rapportare la teoria alla pratica e viceversa. A giudizio dei docenti il 70% del campione si situa su posizioni di sufficienza/competenza in materia; 3 giovani su 4 hanno presentato una descrizione dettagliata e appropriata delle varie parti di lavorazione di un pezzo in base ai diversi strumenti d'intervento; non solo, ma hanno dimostrato anche la capacità di risalire dal pezzo allo schizzo (disegno) dello stesso.

Il fatto però che i tutors si siano lamentati, in sede finale, dell'incapacità dei giovani ad operare questi passaggi (dal pezzo allo schizzo e dal disegno al pezzo), potrebbe indicare le difficoltà da loro riscontrate nel far compilare la griglia agli allievi; di conseguenza, sui dati relativi a questa seconda relazione bisogna fare una certa tara (non tutti i giovani, comunque, sono stati aiutati). In ogni caso la problematica esiste e riguarda uno degli aspetti principali della formazione polivalente che le nuove Guide Curricolari intendono dare.

Un riscontro indiretto delle difficoltà degli allievi, in merito alle problematiche suesposte, è fornito dalle relazioni della *III settimana*, relative all'interpretazione del disegno: è qui infatti dove troviamo un numero di

« insufficienti » (40%) decisamente superiore rispetto agli altri casi. Per il resto l'andamento dei dati rimane abbastanza simile ai precedenti.

Nella IV relazione si chiedeva agli allievi di individuare quali e quante qualifiche erano presenti nel reparto in cui si trovavano e di elencare il tipo di mansioni svolte. In altre parole si intendeva provocare un impatto tra la mentalità attuale del giovane e quella di un futuro professionale, dove sono previste disposizioni atte ad inquadrare ogni tipo di prestazione: infatti si poteva presupporre anche un cambio degli allievi, in rapporto all'itinerario formativo, nell'indirizzo degli studi e/o in un innalzamento del livello degli stessi. Tuttavia dal questionario applicato ai giovani dopo lo stage era già emerso che in realtà nessuna di tali ipotesi si era verificata, per cui si potrebbe dire che, in fondo, i nostri giovani trovano conformi alle loro attese i ruoli e le mansioni individuate nei rispettivi posti di lavoro. A questo proposito si riscontra che ben il 65% del campione ha preparato una buona relazione e soltanto 3 allievi in tutto si sono dimostrati poco interessati al riguardo.

In definitiva, anche al termine di questo paragrafo è possibile riscontrare elementi positivi di verifica delle ipotesi che sottostanno alla sperimentazione:

— i maggiori vantaggi riportati dallo stage sono per lo più di ordine *socializzante* e il conseguimento di tale obiettivo rientra pienamente nella logica di un primo anno di formazione (ip. n. 1.1);

— è emersa anche dal presente contesto la *responsabilità formativa* dell'azienda nel realizzare alcuni interventi di supporto a carattere interdisciplinare e nell'incidere, di riflesso, nella programmazione dei curricula (ip. n. 2.3);

— infine non possono essere sottovalutati gli effettivi *miglioramenti*, riscontrati attraverso le relazioni, su tutto l'arco degli apprendimenti/comportamenti (ip. n. 3).

4 - L'Analisi delle Correlazioni

Tra gli obiettivi, che ci si era proposti nella fase preparatoria della sperimentazione, era previsto anche di mettere in relazione tra loro i dati ottenuti con i vari strumenti dell'indagine, secondo parametri che permettessero di individuarne i tratti comuni e più salienti. Pertanto, una volta analizzati i risultati relativi a ciascuna area della ricerca, si è fatto ricorso ad elaborazioni statistiche più sofisticate, nell'intento di restituire alla sperimentazione

un'immagine unitaria e complessiva attraverso gli elementi che meglio « coagulano » tra loro, in vista anche della verifica generale delle ipotesi.

A questo proposito ci è sembrato che l'analisi delle correlazioni potesse servire meglio di ogni altra a determinare il rapporto esistente tra gruppi di variabili qualificanti i diversi strumenti di rilevazione finora utilizzati. Per ovvie ragioni di spazio evitiamo di riportare per intero il trattamento statistico utilizzato e diamo solo le principali informazioni:

— le variabili utilizzate sono in tutto 28, molte delle quali scelte in considerazione delle differenze riscontrate tra la prova iniziale e finale;

— tuttavia, prima di procedere alla loro selezione si è reso necessario unificare i diversi criteri di giudizio usati negli strumenti in base a una gamma comune di valutazione composta di tre punteggi, dove al punto 1 corrisponde il risultato più positivo, al punto 2 quello medio, al punto 3 quello negativo;

— le 28 variabili possono essere raggruppate in tre categorie, in base all'appartenenza ai diversi strumenti di rilevazione. Per quanto riguarda il questionario-allievi sono state prese in considerazione 13 variabili; dalla griglia per docenti/tutors 9; le rimanenti 4 sono costituite dalle relazioni settimanali.

La tav. 10 mostra che le correlazioni risultate significative¹⁴ sono più di una cinquantina (di cui una quindicina la massima di significatività); benché abbiano luogo per lo più tra variabili appartenenti ad uno stesso strumento di rilevazione, una buona parte si registra anche fra strumenti diversi. In particolare 6 variabili si presentano più correlate di tutte e al tempo stesso appartengono alle tre aree d'intervento (questionario-allievi, griglia di osservazione, relazioni settimanali): si tratta della n. 8, 11, 24, 25 29 e 30, e costituiscono la struttura portante della complessa inteleiatura di intrecci della sperimentazione.

Non potendo riportare in questa sede un'analisi particolareggiata delle variabili e delle loro correlazioni, ci limitiamo a richiamare brevemente i risultati principali della disamina.

a) Lo stage al I anno non può essere confinato esclusivamente o quasi ad obiettivi socializzanti ed orientativi, ma deve essere finalizzato anche ad

¹⁴ Trattandosi di un campione di 20 soggetti, le correlazioni sono state considerate significative dal .44 (= al 5% di probabilità che la correlazione sia casuale) e raggiungerebbero il massimo di significatività al .56 (= all'1%).

TAV. N. 10 - *Analisi delle Correlazioni*

VARIABILI	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
03																													
04																													
05																													
06																													
07	.66																												
08																													
09		-.44																											
10																													
11					.86																								
12																													
13						.46	.65	.59																					
14																													
15													.53																
16																													
17									.46	-.46																			
18																													
19							.52			.52																			
20																-.63													
21				-.50	.47				.46																				
22				-.50	.46														.54										
23				-.51								.59							.44	.61									
24					.68	.52						.53							.55	.64	.75								
25				-.65	.56	.59	.44			.48									.50	.53	.48	.68							
26									.44			.55									.51	.56							
27						.44								.55															
28									.60																.44				
29		.48			.44	.44			.48												.51							.54	
30						.60						.52			.44						.53					.70			

LEGENDA: grado di significatività al 5% = .44; all'1% = .56.

adeguati scopi *applicativi* di verifica ed ampliamento della formazione professionale. In altre parole, non va confuso con una visita aziendale prolungata.

b) L'impresa ha dimostrato di poter assurgere alla dignità di *agenzia educativa*. È necessario, però, che i suoi rappresentanti siano corresponsabilizzati nella progettazione ed esecuzione dell'esperienza.

c) L'analisi delle correlazioni ha rivelato una notevole *incidenza dello stage* sulla formazione professionale degli allievi in sperimentazione. Infatti, la conoscenza del mondo delle imprese stimola l'acquisizione di una preparazione adeguata e il comportamento disciplinato sul lavoro influenza tutta l'area degli apprendimenti. Inoltre, lo stage incide positivamente sulla formazione culturale e sulla traduzione del « sapere » in « saper fare ».

d) Lo stage è servito anche a *verificare la validità della formazione* fornita dal CFP. La valutazione positiva in azienda della personalità degli allievi si correla con le dimensioni fondamentali della nuova Guida Curriculare: in particolare, la formazione alla polivalenza è connessa con l'assimilazione delle conoscenze tecnico-scientifiche e con la capacità di usarle nel lavoro. La riuscita del giovane nell'impresa dipende, a monte, sia dalla mentalizzazione nel CFP alla cultura del mondo del lavoro, soprattutto dell'azienda — con pericolo di una spinta al conformismo —, sia dalla preparazione professionale acquisita nel Centro. Inoltre, « sapere » e « saper fare » si collegano strettamente con la capacità di iniziativa sul lavoro.

e) Se si prende in considerazione la struttura portante dell'analisi delle correlazioni, cioè le 6 variabili tra loro più correlate e al tempo stesso appartenenti ai diversi strumenti d'indagine (8, 11, 24, 25, 29, 30), si nota che queste esprimono tre dimensioni fondamentali:

— la n. 8, la n. 24 e la n. 25 si focalizzano sulla *personalità* del giovane in base al comportamento dimostrato in varie circostanze e in rapporto a diversi fattori (disciplinati, relazionali...);

— la n. 11 e la n. 30 risultano attinenti alla *formazione culturale* e al relativo processo di socializzazione;

— la n. 29, infine, privilegia l'aspetto della *preparazione tecnico-professionale*.

f) A sua volta, il fatto che l'insieme delle dinamiche correlazionali sia orientato in tre direzioni principali (professionale, culturale e personalizzante) porta a sostenere che tutto gira attorno ad un comune denominatore, che è il « processo formativo ». In altri termini, ciò sta a significare che, sia i docenti,

che i tutors, che gli allievi hanno affrontato la sperimentazione secondo un'ottica comune, quella *educativo-formativa*, e a questo hanno certamente contribuito i vari incontri preparatori.

g) In ultima analisi si può dire di trovarci di fronte ad un processo di osmosi che riguarda contemporaneamente tanto i « soggetti » (giovani, docenti, imprenditori, tutors) che l'« oggetto » della ricerca (le tre dimensioni suesposte), che gli « strumenti » utilizzati (questionari, griglie, relazioni settimanali) ed il merito dell'analisi delle correlazioni è proprio quello di aver dimostrato che tra soggetti/oggetti/strumenti dell'indagine, considerati anche nella loro diversa distribuzione e articolazione, si verifica un processo di reciproca interdipendenza. Questa conclusione ci riconduce all'ipotesi-madre della sperimentazione: *una volta imperniato lo stage su obiettivi formativi, tutto quello che gira attorno all'esperienza rientrerà nell'ordine formativo.*

RILIEVI CONCLUSIVI

Giunti ormai al termine di questo ulteriore studio sugli stages aziendali, la domanda d'obbligo è: che cosa è emerso di nuovo e di diverso rispetto alla precedente indagine conoscitiva e quanto di esso è rapportabile al supporto teorico che li accomuna.

In sostanza, nel Rapporto '83 si è partiti da precisi presupposti con l'intento di descrivere ed interpretare l'esperienza effettuata dai giovani in azienda, nel contesto dell'*alternanza scuola-lavoro* ed entro il più ampio quadro dell'*istruzione ricorrente* e dell'*educazione permanente*.

Dal sondaggio su scala nazionale è emerso tutto un complesso di iniziative numerose e in sviluppo, espressione d'intraprendenza e buona volontà, anche se da ridimensionare in qualche maniera nei vantaggi ottenuti (stage finalizzato in primo luogo ad « anticamera dell'apprendistato »), se rapportati all'impiego delle energie veicolate su obiettivi formativi.

Tenendo conto dei suggerimenti e delle osservazioni accumulate in quella circostanza, grazie anche ai contatti personali con testimoni privilegiati, è stato intrapreso un ulteriore studio sperimentale, che aveva lo scopo precipuo di concentrare l'attenzione sugli « obiettivi formativi », a cui lo stage aziendale dovrebbe risultare funzionale secondo l'impostazione teorica di base che sta alle spalle di entrambe le ricerche.

Riprendendo, pertanto, la domanda iniziale, ciò che viene da chiederci in primo luogo è se l'esperimento sia riuscito, nell'intento di portare gli allievi ad aprirsi sempre più verso le frontiere dell'« istruzione/formazione

permanente », « *conditio sine qua non* » per affrontare oggi il mercato del lavoro, non solo, ma anche per introdursi nel più ampio contesto socio-culturale di appartenenza, come è nella linea pedagogico-educativa del Progetto CNOS.

Per rispondere a questo interrogativo è necessario passare in rassegna gli aspetti innovativi su cui è stata impostata la sperimentazione. Attraverso la ricerca precedente ci si era resi conto che uno stage aziendale preparato ed eseguito secondo i criteri tradizionali (« monovalente » più che « polivalente », « ospite » dell'azienda, orientato soprattutto alla verifica di obiettivi pratico-esecutivi, finalizzato prevalentemente a scopo di pre-inserimento...) non era più compatibile con le concezioni più recenti della Formazione Professionale che ispirano invece le nuove Guide Curricolari¹⁵. Di conseguenza, sono state elaborate nuove modalità d'intervento, che la presente sperimentazione ha ampiamente legittimato, al punto che è possibile proporre in questa sede un nuovo modello di stage qualificato dai seguenti principi di base:

— prerogativa primaria è la partecipazione attiva allo stage delle *forze imprenditoriali e sociali* per tutto il periodo, che va dalla sua progettazione sino alla fase conclusiva e al conseguente feed-back. Il loro coinvolgimento, come si è visto, è determinante ai fini del successo dell'esperienza in tutte le sue dimensioni « sapere », « saper fare », « saper essere »;

— trattandosi di soggetti ancora inseriti in un processo formativo, l'attività dello stage si caratterizzerà per la *finalità nettamente educativa* ed a tale obiettivo contribuiranno in egual misura tutte le parti in causa, ognuna delle quali assumerà l'onere e le responsabilità che ne conseguono, ed eserciterà l'autorità necessaria per svolgere i vari compiti specifici. La sperimentazione ha insegnato tuttavia che la delega di tale autorità deve influire più agevolmente e chiaramente dal vertice verso la base, dalla direzione e dal corpo docente del CFP all'imprenditore, al capo-reparto, all'operaio-affiancatore;

— si richiede inoltre che *tra i docenti ed il personale aziendale* messo a disposizione per l'attività di stage si stabiliscano rapporti di reciproca *collaborazione* e intesa, finalizzati ad obiettivi comuni e coinvolgenti le responsabilità « formative » di entrambi in campi quali: il programma formativo, l'interdisciplinarietà, lo scambio delle conoscenze, la presenza reciproca nel CFP e in azienda, oltre alla delega dell'autorità menzionata sopra;

¹⁵ Senza per questo voler ignorare i vantaggi ricavati dal vecchio modello.

— infine è necessario che lo stage si caratterizzi per una funzione « *polivalente* » sotto tutti i punti di vista, riferita cioè non soltanto al « sapere » e al « saper fare » ma anche al « saper essere », comprensiva quindi della personalità globale del « soggetto-ancora-in-formazione ». A questo proposito l'analisi delle correlazioni in particolare, avendo verificato il rapporto tra i tre tipi di « sapere », ha evidenziato la validità del modello in sperimentazione ed ha sancito di conseguenza l'efficacia delle strategie innovative adottate dalle Guide Curricolari.

Questi sono, a nostro parere, gli orientamenti di fondo a cui oggi dovrebbe ispirarsi qualsiasi attività di stage che intenda essere « formativa », indipendentemente dalla sua collocazione, nel I e/o nel II anno e/o durante il periodo estivo. Certamente la presente sperimentazione sta ad indicare che tali principi hanno determinato il successo anche di uno stage situato nella prima parte del ciclo formativo: in particolare la conferma viene dalla verifica sostanziale delle ipotesi, che hanno guidato la realizzazione della nostra esperienza.

Nella parte teorica di questo rapporto si è infatti supposto che gli elementi, che legittimano la natura formativa di uno stage collocato nel I anno di un ciclo formativo, sono:

Ipotesi 1.1 - la capacità di socializzare i giovani al lavoro

Ora le risposte a particolari quesiti del questionario degli allievi (dom. nn. 12^I/18^{II}, 13^I/9^{II}, 15^I/11^{II}, 16^I/12^{II}, 17^I/13^{II}...), i giudizi dei docenti e dei tutors sulla I e la IV delle relazioni settimanali degli allievi, i risultati ottenuti nell'ultima parte della griglia comune relativa all'osservazione del comportamento e i dati dell'analisi delle correlazioni (variabili 4, 6, 7, 10, 11, 12 e 16) dimostrano che la grande maggioranza degli allievi hanno potuto, attraverso lo stage, verificare nella realtà dell'impresa la validità della cultura del lavoro acquisita nel CFP e, al tempo stesso, ampliarne la conoscenza e consolidarne i fondamenti;

Ipotesi 1.2 - la capacità di inserimento in uno o più processi produttivi

In pratica il passaggio dal « sapere » al « saper fare ». Ad esperienza conclusa si può dire che anche questa seconda ipotesi è confermata dai fatti: in particolare le valutazioni, espresse dai docenti e dai tutors nelle griglie di osservazione, attestano il miglioramento di almeno la metà del campione su buona parte delle attività svolte in azienda;

Ipotesi 1.3 - *L'orientamento relativo alla fascia professionale scelta*

L'ipotesi risulta verificata nel senso che lo stage ha confermato in generale la scelta della qualifica. Non è invece riuscito a far superare lo stadio di indecisione rispetto agli sbocchi successivi all'uscita dal CFP; inoltre, anche in questo caso non ha determinato alcun cambiamento nelle scelte già effettuate. Probabilmente un riorientamento o, comunque, la presa definitiva di una decisione, richiede un processo più complesso e prolungato che non il solo stage.

Le ipotesi n. 2.1 (sul coinvolgimento di *più agenzie* nella progettazione/attuazione dello stage) e n. 2.2 (sull'assunzione da parte di tali agenzie di una responsabilità formativa) rinviamo all'osservazione partecipata, positiva sotto tutti i punti di vista; in aggiunta, il quadro delle attività svolte prima/durante/dopo lo stage, riportato all'inizio della seconda parte di questo saggio, è sufficiente da solo a documentare il contributo dato dall'imprenditoria all'esperienza. La verifica tuttavia risulta in parte ridimensionata, dal momento che ancora una volta è mancato il contributo delle forze sociali.

Infine la conferma dell'ipotesi n. 3 (circa i *vantaggi* derivanti agli allievi dallo stage su tutto l'arco degli apprendimenti/comportamenti) è attestata dai risultati dei vari strumenti di rilevamento, ma appare ancor più evidente nell'analisi delle correlazioni, in particolare per quanto riguarda il livello delle *conoscenze tecnico-scientifiche* (ip. 3.2 - variabili nn. 3, 9, 14, 20, 22 e 29) e la formazione della *personalità globale*, quale è impostata secondo l'ottica delle nuove Guide Curricolari (ipotesi 3.3. - variabili nn. 8, 23, 24, 25 e 26). Nessun problema si pone per l'ipotesi n. 3.1 che prevedeva dallo stage « vantaggi su tutto l'arco degli apprendimenti a livello operativo-pratico »: in questo difficilmente falliscono l'obiettivo anche gli stages di vecchio stampo.

In conclusione: dal confronto tra i giovani dell'inchiesta precedente e quelli della sperimentazione, sono i secondi che sembrano aver conseguito maggiori vantaggi dallo stage, se si tiene conto della dimensione educativa nel suo complesso, e non semplicemente degli apprendimenti pratico-manuali derivati dall'esperienza in fabbrica. Infatti, gli allievi del Corso I/A Metallmeccanici di Vasto a più riprese hanno lasciato intravedere non solo la loro disponibilità a partecipare all'esperienza, ma si sono rivelati più aperti a orizzonti, che vanno oltre il semplice addestramento operativo di carattere iniziale; da qui è scaturito un atteggiamento altrettanto attivo, ma anche critico in senso positivo, di presa di coscienza. A loro volta i tutors e i docenti non hanno fatto altro che confermare l'emergere di questi aspetti.

Certamente una spiegazione dei risultati della sperimentazione può es-

sere ricercata nella sua diversa collocazione entro il processo formativo: mentre gli interessi di un allievo del II anno tendono a focalizzarsi su una preparazione specialistica, che gli permetta di essere maggiormente competitivo — essendo questi ormai giunto alla soglia del mercato del lavoro —, chi frequenta appena il I anno rimane ancora abbastanza libero dalle preoccupazioni della ricerca del posto, per cui si presenterà già in partenza più sensibile verso tutto ciò che è formativo in senso lato. Tuttavia le ragioni più profonde dei risultati della presente ricerca si ritrovano, a monte, nelle nuove Guide Curricolari e, più immediatamente, nei contenuti, nei metodi e nell'organizzazione della sperimentazione: a questo proposito le parole-chiave sono « formazione alla polivalenza », « istruzione ricorrente » e « policentricità » negli interventi educativi.

Un primo dato assodato attraverso la presente sperimentazione è che la preparazione di un giovane al mondo del lavoro deve essere oggi il prodotto degli interventi formativi di più agenzie finalizzate in tal senso: la scuola, il CFP, l'imprenditoria, i sindacati, le forze sociali e amministrative, dal momento che la scuola e il CFP non possono, e non devono, assumersi in toto una tale responsabilità.

Se questo è il « contesto » entro il quale è stata calata la formazione, i risultati qualitativi ottenuti in merito appartengono ai due settori, che caratterizzano la nostra sperimentazione: la *formazione permanente* e la *polivalenza*. Dal complesso delle diverse valutazioni è emerso che lo *STAGE sperimentato ha provocato un CAMBIO su tutto il fronte degli obiettivi cui era stato finalizzato*, riuscendo, per un verso, a fornire un'interpretazione diversa e positiva del mondo del lavoro e, dall'altra ad elevare il patrimonio delle conoscenze e delle competenze culturali e operative oltre al livello delle aspirazioni e delle attese nonché delle sicurezze e delle capacità personali.

In ultima analisi, al termine di questa seconda indagine sugli stages, si può affermare che tra gli allievi del Corso I/A Metalmeccanici di Vasto sono riscontrabili importanti novità in rapporto agli obiettivi formativi del biennio professionale. Difficile stabilire quanto del merito del successo vada attribuito all'introduzione delle Guide Curricolari e quanto all'adozione di nuove modalità d'intervento nella preparazione e realizzazione dello stage. È certo tuttavia che il risultato dipende dalla « convergenza parallela » di entrambe le innovazioni: è quanto ci basta per definire la validità del modello sperimentato e dell'impianto teorico di supporto.

PROPOSTA DI STAGE AL I ANNO

Dopo aver richiamato sinteticamente i risultati principali della sperimentazione può essere utile delineare lo schema delle sequenze di uno stage al I anno, quali risultano dall'esperienza effettuata:

1 - la *preparazione* allo stage dovrebbe comprendere almeno le seguenti operazioni:

- selezionare le aziende in base all'apertura alla collaborazione, alla sensibilità per un discorso formativo e al livello tecnologico;

- provocare un incontro tra il CFP, le imprese e le forze sociali — dove possibile — per verificare la disponibilità alla cooperazione e la relativa assunzione di responsabilità da tutte le parti in causa. In questa riunione il Centro dovrà illustrare i principi ispiratori dello stage, indicati sopra: pluricentricità formativa e polivalenza in un quadro di educazione permanente, e ottenere l'adesione di massima dei presenti;

- una volta raggiunta l'intesa, organizzare un secondo incontro — o serie di incontri — tra direzione e docenti del CFP, da una parte, e, dall'altra, responsabili autoritativi dell'impresa e tutors e, ove possibile, le forze sociali —, allo scopo di mettere a punto il programma concreto dello stage, sulla base di una bozza proposta dal Centro ed entro il quadro dei principi ispiratori di cui sopra. In pratica si tratta di mirare agli obiettivi di fondo: socializzazione al lavoro, inserimento in uno o più processi produttivi, orientamento; di precisare i contenuti: lavorazioni da effettuare, conoscenze tecnologiche e scientifiche da verificare, strumenti da utilizzare, comportamenti da osservare, processi produttivi; di definire le modalità organizzative: distribuzione degli allievi tra le imprese, tempi e durata dello stage, affiancamento e relativa delega di responsabilità formative, presenza e ruolo dei docenti in azienda...; e di stabilire le forme della verifica: elaborazione degli strumenti di rilevamento, questionari, griglie di osservazione e relazioni settimanali, tempi, modalità...;

- contemporaneamente mettere a conoscenza del progetto tanto gli allievi che i rispettivi genitori; i primi, tuttavia, dovranno essere oggetto di una prolungata sensibilizzazione circa gli obiettivi « formativi » da conseguire tramite l'esperienza;

- alcuni giorni prima dello stage portare i giovani nelle aziende dove andranno ad effettuare l'esperienza. Infatti una visita previa all'intero complesso permetterà una prima visione globale dell'ambiente di lavoro ed al tempo stesso faciliterà gli approcci con il personale aziendale, in particolare responsabili e tutors;

- far applicare agli allievi una prima griglia di rilevamento, da parte dei docenti, per misurare il livello di formazione raggiunto fino a quel momento.

2 - *Durante* lo stage si suggerisce che:

- trattandosi di allievi del I anno, lo stage venga effettuato nel periodo che va da Pasqua alla prima metà di maggio;

- la durata sia fissata attorno alle 4 settimane;

- ogni giorno almeno 1 o 2 docenti (secondo il numero delle imprese e degli stageristi) siano resi disponibili per visitare le aziende, in modo che possano incontrare ciascun giovane almeno due volte alla settimana. È molto importante per la riuscita dello stage che l'insegnante si intrattenga anche con il personale aziendale (capi-reparto, tutors, operai...) per informarsi sull'andamento dell'esperienza, difficoltà, disciplina, problemi, valutazioni...;

- il giovane possa usufruire di un contatto permanente, per tutto il periodo dello stage, non solo con un tutor ma anche con il capo-reparto, o il vice, e perfino con l'imprenditore, ove possibile, il quale dovrà essere informato su tutto l'andamento;

- i docenti e i tutors aiutino l'allievo a relazionarsi con l'ambiente e a rendersi attivo in base ai suoi bisogni informativo-formativi;

- gli insegnanti valorizzino adeguatamente le relazioni settimanali (abbinare ad obiettivi specifici) e la riunione degli stageristi al sabato nel CFP per facilitare la « rimentalizzazione » degli allievi all'ambiente scolastico ed il feed-back personale sugli obiettivi dell'esperienza;

- entro la prima metà dello stage i tutors procedano ad una prima valutazione del livello di formazione mediante una griglia in entrata e ripetano la stessa operazione al termine dell'esperienza, allo scopo di verificare i cambiamenti intervenuti.

3 - *Dopo* lo stage andrebbero previsti:

- un incontro tra i docenti e gli alunni per una verifica dell'esperienza;

- una riunione tra la direzione del CFP, i docenti, gli imprenditori, i tutors e le forze sociali per fare un bilancio dello stage;

- entro un mese dal rientro degli allievi nel CFP, la valutazione da parte dei docenti mediante una griglia (la stessa dei tutors), per verificare i vantaggi che gli alunni hanno tratto dall'esperienza;

- la socializzazione dell'esperienza nei confronti del più ampio contesto sociale.

