

La formazione in alternanza nei principali Paesi europei

di Luca Dordit

Un'analisi comparativa dei principali dispositivi di alternanza formativa adottati in alcuni Paesi chiave dell'Unione Europea: Francia, Germani, Regno Unito e Paesi Bassi

Per alternanza formativa a lungo si è inteso comunemente un genere di sistema educativo basato sull'alternarsi di periodi di formazione teorica effettuati presso un'agenzia formativa a periodi di formazione pratica realizzati presso una o più imprese. Tale scansione caratterizza ancora oggi una parte dei sistemi educativi europei. Tuttavia, a partire dai primi anni Duemila, l'adozione da parte dell'Unione Europea di politiche dell'*education* basate sul concetto di Lifelong Learning e di apprendimento svolto entro una pluralità di contesti di tipo formale, non formale e informale, ha modificato in profondità il campo di applicazione dell'alternanza formativa. Se in precedenza infatti era invalsa una divisione piuttosto marcata tra gli ambiti della formazione, di tipo teorico e di carattere pratico oggi si va sempre più diffondendo il principio della centralità del soggetto che apprende rispetto a molteplici contesti di apprendimento, cui viene attribuita un'equivalenza formativa. Tale processo, cui si è soliti associare una parallela enfasi attribuita ai "risultati di apprendimento" rispetto ai fattori di input dei sistemi formativi (durata e caratteristiche dei percorsi) ha di fatto contribuito a potenziare la permeabilità tra ambiti di apprendimento. In tal senso, la formazione di tipo teorico è via via riconosciuta non di esclusivo appannaggio delle istituzioni scolastiche e formative, ma sempre più trova collocazione anche all'interno dell'impresa, mentre, parallelamente, la componente pratica trova articolazione entro un insieme di luoghi di apprendimento differenziati, non più di stretta competenza della scuola o dei cfp.

1. Cenni sui principali scenari nazionali dei Paesi UE

Di seguito l'attenzione si concentra su alcuni dei principali dispositivi di alternanza formativa adottati nel mondo della scuola secondaria superiore o comunque della formazione di livello secondario in alcuni Paesi chiave dell'Unione Europea.

1.1 Francia

Nel contesto transalpino i percorsi formativi in alternanza sono raggruppabili sotto due principali categorie, a seconda che risultino rivolti a soggetti cui si attribuisca lo status di studente o di lavoratore. Nel primo gruppo rientrano le diverse tipologie di stage, concepito come un periodo di esperienza pratica da effettuarsi in azienda, ad integrazione di un percorso formativo. Lo stage risponde alla finalità di consentire ai giovani di consolidare o aggiornare, attraverso un'esperienza di lavoro in impresa, le competenze professionali acquisite parallelamente in esito a percorsi di formazione di carattere formale. Le attività rientranti nell'esperienza di stage vengono definite concordemente tra lo stagista, l'impresa di accoglienza e l'agenzia formativa, per mezzo di un'apposita convenzione, il cui schema è definito dal quadro regolamentare nazionale. La durata dello stage varia all'incirca tra un mese e un semestre.

Diversamente, a quanti siano già usciti dal percorso scolastico e rientrino nella fascia di età tra i 16 e i 25 anni sono rivolte invece due specifiche misure, che vanno sotto il titolo di *contrat en alternance*. L'istituto contempla due distinti generi di contratto: il *contrat d'apprentissage* e il *contrat de professionnalisation*. Il primo dispositivo prevede una formazione all'interno dell'impresa alternata a periodi svolti presso i centri di formazione, combinando in forma strutturata l'approccio teorico scolastico con la pratica dell'attività professionale. In tal modo, consente di sostenere la preparazione ad un diploma scolastico in una condizione di attività professionale remunerata, beneficiando dei vantaggi sociali dello status di occupato. Il

Ministero dell'Educazione Nazionale ha consentito di recente alle scuole di utilizzare la formazione mediante il *contrat d'apprentissage* promuovendo percorsi in cui la quota maggiore del periodo di apprendimento si svolga all'interno dell'impresa. In particolare, la normativa vigente consente ai licei di attivare sezioni o unità di formazione per l'apprendistato, in stretta collaborazione con gli attori economici e con la partecipazione attiva da parte delle Regioni. Il *contrat de professionnalisation*, da parte sua, è invece finalizzato a favorire l'ingresso o il reinserimento dei giovani di meno di 26 anni e consente di acquisire una qualifica professionale. A partire dal 2004 sostituisce il precedente contratto di qualifica, di adattamento e di orientamento. Il contratto di professionalizzazione è inserito nel quadro di un contratto di durata dai 6 ai 12 mesi e consente di acquisire una qualifica rientrante nel repertorio nazionale delle certificazioni professionali, riconosciuta nei contratti collettivi di settore. In questo caso specifico, le ore dedicate alla formazione vengono fatte rientrare nell'orario di lavoro. Il contratto di professionalizzazione si sviluppa in una serie di azioni che vanno dalla valutazione preliminare, all'accompagnamento, passando per un complesso di insegnamenti di carattere sia generale che professionalizzante. La durata della formazione teorica è compresa tra 15% e il 25% della durata totale del contratto.

1.2 Germania

Circa il 60% dei giovani tedeschi, dopo la fase di istruzione obbligatoria, a partire dai 16 anni frequenta la formazione professionale all'interno del sistema duale (*Duales Ausbildungssystem*) che presenta un'estensione temporale variabile, commisurata al tipo di occupazione prescelta, in media strutturata su tre anni. Il sistema duale si basa sulla presenza di due distinti luoghi di apprendimento, rispettivamente il luogo di lavoro e la scuola professionale (*Berufsschule*).

Il sistema risponde allo scopo di fornire una formazione professionale di base ad ampio spettro per poter agire in un mercato del lavoro in rapido cambiamento. Coloro che completano con successo la formazione sono titolati a svolgere occupazioni qualificate in una delle circa 350 occupazioni riconosciute (*Ausbildungsberufen*), il cui esercizio richiede il possesso di una qualificazione basata su una formazione di tipo formale. Non sono contemplati particolari requisiti per l'ammissione al sistema duale. La maggior parte degli allievi possiede comunque il *Mittlerer Schulabschluss* o una più elevata qualifica d'ingresso. La formazione si basa su un contratto di diritto privato, siglato tra impresa e allievo. Gli apprendisti trascorrono tre o quattro giorni alla settimana presso l'azienda e sino a due giorni presso la *Berufsschule*. Le imprese si assumono i costi della formazione *work-based* e corrispondono all'apprendista un compenso secondo la legislazione propria del settore produttivo. Le conoscenze, capacità e competenze da acquisire nel corso della formazione in azienda sono definite nel regolamento della formazione, i cui particolari vengono specificati dall'azienda nel piano di formazione individuale. La componente formativa d'aula, differenziata per i diversi tipi di occupazione riconosciuta, è definita nel curriculum della *Berufsschulen*. In tal senso, la formazione teorica e quella pratica sono classificabili entrambe nell'alveo della formazione formale, contrapposta al *non formal e informal learning*.

Distinto dal sistema duale si colloca il tirocinio (*praktikum*), che assume due modalità distinte, a seconda che risulti di tipo obbligatorio o volontario. Nel primo caso, il *praktikum* è destinato agli studenti delle scuole secondarie e alle agenzie di formazione professionale e copre generalmente la fascia di età dai 14 ai 18 anni. Il tirocinio volontario si rivolge invece agli studenti e neodiplomati della scuola che intendano integrare il percorso di studi con un'esperienza pratica effettuata in azienda. Mentre il tirocinio obbligatorio viene regolato sulla base dei programmi adottati dalle istituzioni formative, al *praktikum* volontario si applica in prevalenza la normativa che disciplina i contratti di lavoro.

1.3 Regno Unito

Nel Regno Unito l'apprendimento esperienziale in un concreto ambiente di lavoro è definita *work experience* e rientra nell'offerta formativa promossa da tutte le scuole, come parte del curriculum nazionale. In tal senso l'alternanza formativa nella scuola secondaria britannica assume il carattere della curricolarità. In particolare la *work experience* è prevista per gli studenti frequentanti il *grade* 10 e 11, corrispondenti alle età comprese tra i 14 e i 16 anni, rientranti nel biennio che culmina con l'assolvimento dell'obbligo scolastico. Successivamente ai 16 anni, l'alternanza formativa rientra prevalentemente nel curriculum dei *further education colleges*. In questo caso si tratta di istituti autonomi che presentano uno status legale simile a quello delle *public companies* e sono rivolti a studenti che abbiano assolto all'obbligo di istruzione. Forniscono un'istruzione e formazione *part time* o *full time* nelle forme di corsi di istruzione di base, qualifiche generali, oppure di accesso alla formazione terziaria. Alcuni *college* forniscono corsi di formazione professionale collegati con un'esperienza di lavoro, alternando la formazione in aula con il lavoro in azienda. In linea di principio i corsi con una struttura *full time* sono orientati al completamento dell'istruzione a tempo pieno e non prevedono quindi esperienze di lavoro presso le aziende. Al contrario, i corsi *part time* risultano in parte articolati in modo da consentire una forma di apprendimento che alterni componenti di tipo formale con le acquisizioni di carattere non formale sviluppate in azienda.

A partire dai 16 anni di età, il sistema formativo che maggiormente utilizza l'alternanza è rappresentato dall'apprendistato. I programmi di apprendistato prevedono l'acquisizione di elementi quali: una certificazione professionale, uno o più certificati di conoscenza tecnica, certificazioni relative a competenze funzionali, conoscenze sui diritti e responsabilità dei lavoratori, competenze personali, di apprendimento e di ragionamento. La durata del rapporto di apprendistato può variare da uno a quattro anni, a seconda del livello e della tipologia di qualificazione prevista dal programma, oltre che dalle capacità dimostrate dall'apprendista.

1.4 Paesi Bassi

In Olanda con il termine *stage* si intende una forma di tirocinio svolto in ambito aziendale, parte integrante del curriculum scolastico di tutti gli ordini della scuola secondaria, articolata in licei, istituti tecnici e professionali. Diversamente, i termini *beroepspraktijkvorming* e *leerwerktraject* contrassegnano esperienze di formazione professionale effettuate *on the job*, piuttosto simili al modello dell'apprendistato, rivolte a soggetti che hanno interrotto precocemente il percorso di studi.

Relativamente allo *stage*, la normativa di settore prevede la stipula di un contratto tra l'agenzia formativa, lo stagista e l'impresa ospitante, che deve disporre di personale specializzato e accreditato per svolgere le funzioni di tutor aziendale. In tal senso, le imprese formative devono rispondere ad una serie di specifici requisiti precisati nel quadro normativo, suddivisi per tipologie corsuali presenti nel sistema formativo olandese. Il sistema di accreditamento fa capo ad una rete di centri di valutazione, deputati al rilascio dell'autorizzazione iniziale e al periodico *assessment* del mantenimento dei requisiti.

Il progetto formativo, incluso nel contratto di *stage* e sottoscritto dalle parti, fissa gli obiettivi del percorso di formazione in ambito aziendale e al contempo definisce tempi e modalità di attuazione dello *stage*. L'impresa formativa corrisponde allo stagista un contributo per le spese o una remunerazione periodica, soggetta a tassazione. Il tirocinio viene alternato a periodi di formazione in aula, di durata variabile in relazione al tipo di percorso formativo prescelto, entro un intervallo tra il 20% e il 60%.

2. Elementi comuni tra i casi nazionali esaminati

Malgrado le differenze determinate dalle peculiarità nazionali, nel contesto europeo sono distinguibili alcuni elementi comuni tra i principali sistemi basati sull'alternanza formativa. Preliminarmente, va segnalato che in tutti i contesti esaminati lo stage si differenzia tra due distinti gruppi di tipologie, contrassegnati da un lato dallo stage incardinato nei percorsi scolastici, ossia di carattere curricolare, che come tale costituisce un'esperienza abituale per la massima parte degli studenti europei. Dall'altro lato si collocano gli istituti che attribuiscono allo stagista lo status di lavoratore, pur mantenendo l'intervento una finalità precipua di natura formativa.

Tra i principali elementi che presentano un carattere generalmente trasversale rispetto ai contesti nazionali si segnala in primo luogo la funzione attribuita al progetto formativo, non di rado parte integrante del contratto di stage e in quanto tale sottoscritto dallo stesso stagista.

Ulteriore elemento qualificante è dato dalla presenza di figure tutoriali dedicate e qualificate, con esperienza know how attinente sia agli aspetti tecnici che alla dimensione pedagogica.

Più in generale i sistemi maggiormente evoluti hanno predisposto dispositivi di accreditamento delle aziende ospitanti, che si configurano come autentiche imprese formative.

Sotto il profilo della progettazione didattica, agenzia formativa e azienda concordano generalmente un piano di intervento strutturato per competenze - dettagliato per risultati di apprendimento - punto di partenza per definire le molteplici attività di cui si sostanzia l'esperienza di stage.

In alcuni contesti nazionali il piano formativo contiene il piano dettagliato dello stage, strutturato su attività logicamente sequenziali, organizzate secondo il principio dell'*internship rotation*, ossia della rotazione su più mansioni e/o fasi del processo produttivo. In tema di adattamento e personalizzazione dell'offerta formativa alle peculiari esigenze del tirocinante, si segnala l'ampia gamma di soluzioni proposte dalle agenzie formative, con una calibrazione variabile della quota di esperienza pratica da effettuare in azienda.

Sul piano operativo si possono rivenire le seguenti caratteristiche dello stage:

- il progetto o contratto formativo (*training agreement/work placement contract*) è firmato direttamente tra lo *stagiaire* e l'azienda ospitante,

- il *training agreement/work placement contract* deve contenere i dati del tirocinante e i dati dell'azienda ospitante; il nominativo della persona di riferimento all'interno dell'azienda ovvero il tutor aziendale, preparato e dedicato; la durata dello stage, commisurata agli obiettivi da raggiungere; il programma dettagliato del progetto formativo durante il tirocinio.

- il progetto formativo deve contenere i contenuti agganciati a specifici *learning outcomes* (risultati di apprendimento); la descrizione dettagliata dei compiti del tirocinante, nonché delle conoscenze, abilità e competenze da implementare, organizzate secondo il principio dell'*internship rotation* (la rotazione su più mansioni); il/i settori/la/le funzioni aziendali di inserimento; i supporti utilizzabili.

- Il regolamento aziendale deve indicare i comportamenti da seguire con le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sul luogo di lavoro; la riservatezza per quanto riguarda i dati, le informazioni o le conoscenze acquisite su processi produttivi e prodotti durante lo svolgimento del tirocinio; le regole applicabili al tirocinante per quanto riguarda permessi, ferie, malattia ecc.

- La convenzione azienda/allievo deve indicare la/le sedi del tirocinio; l'eventuale importo corrisposto a titolo di salario minimo/borsa di studio/rimborso spese; le eventuali agevolazioni aziendali (mensa, trasporto, servizi ecc.).

- Lo stage doc deve produrre una valutazione/attestato finale (*letter of reference*). La "*letter of reference*" su carta intestata dell'azienda deve contenere (oltre ai dati su tirocinante, durata dello stage, orario di lavoro, settori/funzioni aziendale di inserimento, programma, obiettivi e mansioni); l'elenco di conoscenze, abilità e competenze sviluppate dal tirocinante; la firma del tutor aziendale o persona di riferimento all'interno dell'azienda.

-Alla fine dello stage si deve far aggiornare a ciascun partecipante il proprio Europass CV inserendovi il tirocinio da poco concluso, indicando con precisione sede, durata, compiti, competenze implementate e acquisite.