

IRES PIEMONTE

MONITORAGGIO CORSI DIPLOMA TECNICO IV° ANNO – Report settembre 2012

PREMESSA

La sperimentazione del 4° anno dei percorsi di leFP scaturisce dalla volontà di mettere a disposizione del sistema produttivo regionale giovani che, già in possesso di una qualifica professionale coerente con la figura in uscita, sappiano proporsi al mercato del lavoro con un bagaglio di competenze più rispondente alla complessità caratterizzante l'organizzazione del lavoro.

Nel rispetto degli standard nazionali condivisi in Conferenza Stato/Regioni, la Regione Piemonte ha orientato questa prima sperimentazione verso l'irrobustimento delle competenze di base e trasversali che si ritiene possano mettere in valore le capacità tecniche sviluppate nel percorso di qualifica e, per questa via, agire positivamente sui profili di occupabilità dei diplomandi.

Una tale impostazione risulta peraltro in linea con gli elementi di differenziazione del diploma professionale rispetto alla qualifica, che, coerentemente al discrimine tra i livelli EQF di riferimento (rispettivamente il quarto e il terzo), sono focalizzati sulle dimensioni dell'autonomia e della responsabilizzazione.

Al fine di verificare l'andamento della sperimentazione, la Direzione "Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro" della Regione Piemonte ha dato mandato a Ires Piemonte di effettuare un **monitoraggio**, focalizzandone l'oggetto, almeno nella parte iniziale del lavoro, sulla ricostruzione critica dei processi che hanno condotto alla definizione e attuazione dei percorsi formativi sperimentali.

In ossequio a tale mandato, si è ritenuto opportuno svolgere incontri individuali con le Agenzie formative responsabili della realizzazione dei 12 percorsi sperimentali ammessi a finanziamento.

Obiettivo di questi incontri, che hanno avuto luogo presso le sedi dei corsi nell'arco di un paio di settimane (in Tavola 1 è fornita la lista delle interviste, effettuate nel pieno rispetto del calendario concordato con gli Enti), era proprio quello di riscontrare sul terreno il disegno che traspare dagli atti amministrativi regionali.

Sono state a tal fine pianificate e realizzate 11 interviste a una rappresentanza significativa dell'*équipe* di lavoro che, presso ciascun Ente, è stata impiegata nelle attività di progettazione, realizzazione e valutazione dei percorsi sperimentali.¹

In linea con quanto prospettato in un seminario di lavoro a carattere collegiale organizzato presso la sede dell'Assessorato regionale alla formazione professionale con l'intendimento di condividere l'impianto di monitoraggio, hanno infatti partecipato agli incontri tutte le persone dell'Agenzia il cui punto di vista fosse considerato – dal responsabile di corso – rilevante per una piena comprensione dello stesso.

A supporto delle interviste è stata messa a punto una traccia di **questionario** semi strutturato, sui cui contenuti verte principalmente il presente resoconto, con la funzione di promemoria circa le informazioni da rilevare presso ciascun Ente.

¹Le interviste in origine sarebbero dovute essere 12, come il numero dei centri di formazione interessati dalla sperimentazione; tuttavia, non è stato possibile effettuare l'intervista al Centro CSEA per il recente fallimento dell'Agenzia.

La discesa di campo è stata altresì preceduta dall'acquisizione, direttamente dal sistema di monitoraggio regionale, di alcuni dati utili a una migliore comprensione dell'andamento dei corsi attivati, così da rendere più proficuo il confronto con il sistema formativo.

Tavola n.1. Interviste realizzate presso le sedi formative titolari di percorsi di 4° anno.

Denominazione ente	Denominazione corso	Comune sede corso	Data intervista
IMMAGINAZIONE E LAVORO	TECNICO DEI SERVIZI DI SALA E BAR	TORINO	04-apr
CNOS-FAP	TECNICO PER L'AUTOMAZIONE INDUSTRIALE	VIGLIANO BIELLESE	04-apr
FONDAZIONE CASA DI CARITA' ARTI E MESTIERI ONLUS	TECNICO PER LA CONDUZIONE E LA MANUTENZIONE DI IMPIANTI AUTOMATIZZATI	TORINO	11-apr
C.I.O.F.S. - F.P. PIEMONTE	TECNICO COMMERCIALE DELLE VENDITE	TORINO	11-apr
ENGIM PIEMONTE	TECNICO ELETTRICO	TORINO	12-apr
II.RR. SALOTTO E FIORITO	TECNICO DELL'ACCONCIATURA	PIANEZZA	12-apr
COLLINE ASTIGIANE SCRL	TECNICO DI CUCINA	ASTI	13-apr
FOR.AL CONSORZIO PER LA F.P. NELL'ALESSANDRINO	TECNICO DELLE LAVORAZIONI ARTISTICHE	VALENZA	16-apr
ENAIP	TECNICO COMMERCIALE DELLE VENDITE	BORGOMANERO	16-apr
AZIENDA FORMAZIONE PROFESSIONALE A.F.P. SOC. CONS ARL	TECNICO RIPARATORE DI VEICOLI A MOTORE	VERZUOLO	19-apr
CNOS-FAP	TECNICO RIPARATORE DI VEICOLI A MOTORE	BRA	19-apr

Sempre a titolo di premessa, è necessario sottolineare che la seguente trattazione, per la sua natura **qualitativa** e per il numero ridotto di osservazioni, non intende proporre conclusioni né tantomeno strategie; bensì, mira a far emergere le risposte e gli orientamenti rilevati in misura maggiore nei colloqui con gli interlocutori delle Agenzie.

L'analisi qualitativa è stata costruita partendo dall'individuazione di determinate **dimensioni di analisi**, definite in sede progettuale attraverso un approccio partecipativo che ha coinvolto diversi attori e inquadrato i macro-ambiti di particolare interesse per la comprensione critica della sperimentazione. Successivamente, per ciascuna dimensione di analisi, sono stati elaborati **quesiti valutativi** che focalizzano specifici elementi con l'obiettivo di fare emergere criticità, suggerimenti, questioni caratterizzanti l'attuazione della prima sperimentazione e, se del caso, di supportarne la riedizione.

È soltanto in quest'ottica, ossia di rilevazione di elementi utili alla comprensione dei fenomeni oggetto di monitoraggio, che va inteso l'impiego dell'aggettivo "valutativi": i quesiti non avevano infatti l'ambizione di giungere all'espressione di un giudizio di valore rispetto ai percorsi formativi osservati, quanto piuttosto di censire i modi con cui le Agenzie avevano interpretato le indicazioni regionali relative alla sperimentazione del 4° anno.

Ciò detto, la griglia sottostante illustra la relazione tra le dimensioni di analisi e le domande valutative.

Dimensioni di analisi	Domande valutative	Criteri di valutazione
A) Figure professionali coinvolte e loro interazione	1) Quali caratteristiche ha il personale dell'agenzia coinvolto nel percorso del 4° anno?	Numerosità, funzioni professionali, provenienza, <i>curriculum</i>
	2) Quali sono le caratteristiche e i requisiti dei docenti/formatori impiegati nella sperimentazione del 4° anno in rapporto a quelli dei Triennali di qualifica? E quali sono i criteri utilizzati per la loro individuazione?	Strutturazione presso l'Ente o provenienza da aziende, loro ruolo nella gestione del percorso formativo, ecc.
B) Strategie di reperimento e selezione degli allievi	1) Quali sono i canali utilizzati per la promozione dei corsi di 4° anno presso allievi, famiglie e imprese?	Metodi di divulgazione e strumenti utilizzati
	2) Quali procedure di reperimento e selezione degli allievi sono state utilizzate?	Dimensionamento della domanda non soddisfatta
	3) Quale provenienza hanno gli allievi coinvolti?	Medesimo ente e sede, altri enti, istituzioni scolastiche
C) Processo di progettazione dell'offerta didattica	1) Come è progettata la didattica nel sistema degli standard nazionali e regionali?	Rapporto tra competenze di base e professionali e modalità di formazione delle competenze di base e trasversali
	2) Esiste coerenza tra progettazione della didattica e realizzazione dei percorsi?	Adeguamenti in corso alla luce dei riscontri dell'aula e del confronto sviluppato con le altre Agenzie coinvolte nella sperimentazione
D) Organizzazione dei percorsi formativi, degli <i>stage</i> e degli strumenti di verifica dell'apprendimento	1) Quali modalità di accertamento delle competenze sono utilizzate nei diversi <i>step</i> del percorso formativo?	Metodi e tecniche impiegate In ingresso, in itinere, alla fine
	2) In quale modo avviene l'individuazione delle imprese per lo <i>stage</i> nella fase di progettazione, ma soprattutto nell'ambito del processo di <i>matching</i> ?	Eventuali esperienze pregresse con le imprese selezionate per lo <i>stage</i> , ovvero modalità per la loro identificazione ex novo, alla luce anche dei vincoli del bando
	3) Come avviene il processo di inserimento dell'allievo nell'azienda ospitante?	Ruolo docenti e tutor; scelta azienda; modalità di associazione impresa-allievo

	4) Come è organizzato il <i>project work</i> ? E il rientro dallo <i>stage</i> e la successiva preparazione delle prove d'esame?	Modalità di elaborazione <i>Project work</i> e valutazione
E) Punti di forza e di debolezza	1) Quali sono i punti di forza e quelli di debolezza del percorso formativo, anche alla luce dei vincoli posti dalla disciplina regionale?	Figure professionali e loro collocazione territoriale, motivazioni e didattica, unità di costo standard e definizione delle prove d'esame

La ricerca sul campo, realizzata come detto attraverso incontri relativamente affollati, ha fatto uso delle domande valutative per guidare il processo di raccolta delle informazioni. Esse non sono state formulate seguendo un ordine predefinito, bensì impiegate per stimolare gli interlocutori a raccontare le proprie esperienze.

Le presenti note mettono in luce le risposte ricorrenti e gli aspetti, positivi o negativi, comuni alle Agenzie, che nel corso delle interviste sono emersi, articolando il resoconto attraverso le 4 dimensioni di analisi. Relativamente alla dimensione della "organizzazione dei percorsi formativi, degli *stage* e degli strumenti di verifica dell'apprendimento", l'approccio qualitativo è stato integrato con la valutazione delle risposte che le imprese coinvolte nella realizzazione degli *stage* hanno fornito a un breve questionario predisposto con l'obiettivo di acquisire il loro punto di vista rispetto agli aspetti di competenza degli interventi formativi oggetto del monitoraggio.

Dimensione A - Figure professionali coinvolte e loro interazione.

Le persone coinvolte nel corpo docente delle Agenzie, sono, nella maggior parte dei casi, interne, ossia in possesso di un'esperienza professionale pregressa presso l'Agenzia formativa, spesso di insegnamento nei percorsi triennali frequentati dagli stessi studenti del 4° anno.

In linea di massima, i componenti del corpo docente che hanno preso parte agli incontri "individuali" includono:

- il coordinatore del corso (spesso un docente egli stesso);
- i docenti di materie tecniche e di laboratorio (non di rado ex studenti della stessa agenzia);
- i docenti delle materie di base
- il responsabile dei tirocini/*stage* e dei *project work*.

Per quelle realtà nelle quali i docenti del 4° anno provenivano in maggioranza dalla medesima Agenzia, principalmente con incarichi nei corsi triennali di qualifica e/o in quelli di specializzazione, il ricorso a **docenti "esterni"** sembrerebbe una scelta dovuta alla necessità di coprire le cosiddette **materie di base** (lingua inglese, elementi di economia aziendale, italiano, ecc.).

In altre situazioni, i docenti esterni provengono da aziende del settore (es. cuochi, baristi, commercialisti, ecc.). In quest'ultima fattispecie, si segnalano 3-4 casi nei quali la discontinuità con i percorsi triennali è stata perseguita intenzionalmente, quasi a volere rimarcare la specificità e la caratterizzazione del 4° anno.

Dimensione B - Strategie di reperimento e selezione degli allievi

L'indagine sul campo non ha evidenziato apposite **strategie per promuovere**, stimolare o invogliare gli studenti a proseguire il percorso di studi attraverso la sperimentazione del 4° anno. Occorre in proposito rammentare che la prospettiva di attivare la sperimentazione è stata avanzata solo nel 2010, lasciando

poco tempo alle Agenzie per una sufficiente attività promozionale. Inoltre, in assenza di certezze circa l'effettivo finanziamento del percorso, gli Enti hanno opportunamente mantenuto un profilo piuttosto prudente, esortando gli allievi interessati a effettuare le preiscrizioni presso gli opportuni percorsi dell'istruzione, o, in alternativa, orientandoli verso i corsi di specializzazione che verosimilmente sarebbero stati in grado di attivare.

Da numerose interviste è peraltro emerso che il più utilizzato strumento di divulgazione della sperimentazione è stato il **passaparola** Agenzie→studenti→famiglie, ed è probabile che le Agenzie avessero la ragionevole certezza di riuscire a formare le classi; ragione, questa, che spiega lo scarso lavoro di veicolazione verso l'esterno dell'offerta formativa.

Gli studenti, da parte loro, almeno per quanto riferito dal personale delle Agenzie, sono stati stimolati dall'idea di continuare gli studi per un altro anno, con la prospettiva di riceverne in esito un diploma.

Le ragioni alla base di tale scelta più frequentemente indicate sono state:

- la possibilità di acquisire un diploma riconosciuto a livello nazionale, quindi percepito come valida alternativa a quello statale;
- il miglioramento delle *chance* di ingresso e reingresso sul mercato del lavoro;
- la prospettiva di acquisire un'abilitazione utile per esercitare il mestiere (solo per alcuni corsi).

La **procedura di selezione** degli allievi non ha rappresentato, nell'insieme delle esperienze formative analizzate, un ostacolo all'ingresso degli studenti. Considerando il **merito scolastico** marginale, se non ininfluenza, i criteri maggiormente considerati sono stati

- l'aspetto motivazionale,
- il rapporto presenze/assenze durante gli anni precedenti.

Ancorché la generalità degli operatori abbia realizzato e formalizzato procedure di selezione degli allievi, nei fatti tutte le domande di iscrizione pervenute sono state accettate. A detta di alcune delle persone incontrate, tale fattore costituisce peraltro un ambito di possibile miglioramento in quanto la considerazione dei percorsi scolastici e formativi pregressi avrebbe potuto evitare parte degli **abbandoni** occorsi in corso d'anno che, come evidenziato dalla Tavola 2, appare di portata non trascurabile, quantunque influenzato, in misura piuttosto evidente, dal dato di CSEA che, accanto ai problemi societari, disponeva, così come CIOFS (l'altra situazione con un livello di abbandoni elevato), di un gruppo classe non omogeneo e, soprattutto, con una conoscenza reciproca nulla o, comunque, superficiale.

Occorre peraltro segnalare come, stando alle **causali di abbandono** precisate sul sistema informativo, così come integrate dalle informazioni raccolte direttamente presso gli Operatori, circa il 45% dei ritiri sia attribuibile a occasioni lavorative che si sono manifestate per i frequentanti i percorsi. È inoltre da rimarcare l'attenzione che le Agenzie formative hanno riservato al monitoraggio delle situazioni personali e professionali degli allievi che hanno abbandonato il percorso di quarto anno, presumibilmente con l'intenzione di tenerne conto nella definizione delle procedure selettive da attivare in caso di ulteriori sperimentazioni in materia.

Interessante sottolineare che tra i ritirati non figurano **allievi disabili**, in numero pari a 6 inseriti nella sperimentazione del 4° anno, i quali sono riusciti a portare a compimento con successo il percorso intrapreso. Si tratta di un risultato tutt'altro che scontato, data anche la complessità di alcuni degli insegnamenti caratterizzanti il percorso. Occorre peraltro sottolineare come le disabilità alle quali si è accennato nel corso dei colloqui fossero di entità lieve e, per lo più, di natura comportamentale e relazionale.

La Tavola 2 evidenzia che vi sono stati anche 11 **inserimenti in itinere**, nella totalità dei casi avvenuti nella parte iniziale del percorso, che hanno reso necessaria un'ulteriore azione di allineamento al livello della classe della preparazione degli studenti subentrati.

Dei 251 allievi iscritti a inizio corso, 206 l'hanno concluso positivamente, mentre 193 di essi hanno acquisito il **diploma professionale**. Quest'ultimo dato incorpora 5 allievi che, originariamente iscritti presso il percorso di CSEA, sono, successivamente al fallimento dell'Ente, stati presi in carico da Salotto e Fiorito, che realizzava un intervento analogo e che ha portato a compimento il percorso loro dedicato nel mese di ottobre 2012.

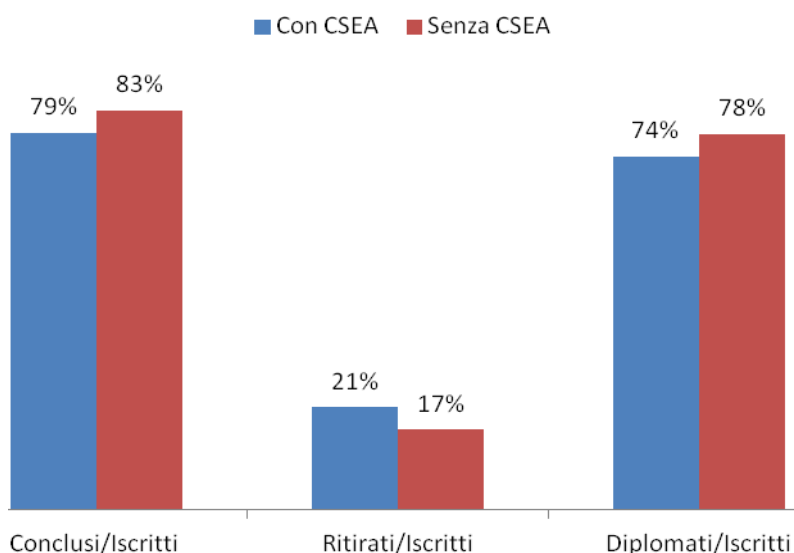
Tavola n.2. Flussi relativi agli allievi coinvolti nei percorsi sperimentali di 4° anno.

Denominazione corso	Denominazione operatore	Isritti inizio corso	Inserimenti	Ritiri	Isritti fine corso	Diplomati
Tecnico dell'acconciatura	Il.RR. Salotto e Fiorito	20	1	2	19	19
Tecnico dei servizi di sala e bar	Immaginazione e lavoro	22		2	20	16
Tecnico per la conduzione e la manutenzione di impianti automatizzati	Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri ONLUS	24	2	7	19	16
Tecnico commerciale delle vendite	C.I.O.F.S. - F.P. Piemonte	16	4	8	12	12
Tecnico per l'automazione industriale	CNOS-FAP	18			18	15
Tecnico riparatore di veicoli a motore	CNOS-FAP	23		5	18	18
Tecnico commerciale delle vendite	ENAIP	18		1	17	17
Tecnico elettrico	ENGIM Piemonte	20	2	3	19	18
Tecnico riparatore di veicoli a motore	Azienda formazione professionale A.F.P. SOC. CONS ARL	20	1	3	18	18
Tecnico delle lavorazioni artistiche	FOR.AL Consorzio per la F.P. nell'alessandrino	21		7	14	13
Tecnico di cucina	Colline astigiane SCRL	28		2	26	26
TOTALE (al netto di CSEA)		230	10	40	200	188
Tecnico dell'acconciatura	CSEA	21	1	16	6	5
TOTALE		251	11	56	206	193

Sulla base dei dati riportati in Tavola 2, sono poi stati costruiti alcuni indici di sintesi che danno conto dell'**efficacia dei percorsi** misurata in relazione al flusso degli allievi nell'ambito delle principali fasi (Graf. 1). Essi mostrano che il rapporto tra allievi giunti a conclusione e iscritti, includendo tra questi anche gli inserimenti in corso d'anno, è pari al 79%, che sale all'83% se si esclude il percorso di CSEA (l'indicatore salirebbe, rispettivamente, all'82% e all'87% considerando i soli allievi iscritti a inizio corso). Di conseguenza il tasso di dispersione, per una corretta valutazione del quale vanno tuttavia tenute presenti le

considerazioni precedentemente espresse circa le causali di abbandono (oltre ai motivi di lavoro, si rileva un'incidenza non trascurabile – poco più del 10% - di coloro che hanno cambiato percorso durante l'anno formativo), si colloca pertanto al 21% (17% escludendo CSEA). Il rapporto tra allievi diplomati e iscritti, nell'accezione sopra specificata, è invece pari al 74%, che sale al 78% escludendo CSEA, i cui ex allievi, come poc'anzi evidenziato, sono stati condotti al diploma professionale da parte di Salotto e Fiorito. Si rileva infine una certa selettività della prova di esame, che 12 allievi su 200 (6%) non sono riusciti a superare.

Grafico n.1. Indicatori di sintesi relativi all'efficacia dei percorsi di 4° anno (allievi conclusi e diplomati rispetto a iscritti).



Mettendo insieme i dati presenti sul sistema informativo con le indicazioni raccolte dagli Operatori, risulterebbe che la quasi totalità degli studenti del 4° anno provenga da percorsi professionalizzanti **triennali** e, in pochi casi, biennali organizzati dalla medesima Agenzia. Solo nelle due situazioni segnalate in precedenza, gli studenti provenivano, in toto o in misura prevalente, da altre Agenzie. Il fatto che ciò costituisca un'eccezione non è propriamente in linea con quanto auspicato dalla Regione Piemonte. Nelle intenzioni regionali, infatti, l'offerta di percorsi di 4° anno avrebbe dovuto rappresentare un'opportunità per tutti coloro – operatori della FP e IPS – che avevano qualificato studenti in ambiti professionali coerenti con la figura professionale di riferimento. Tutto ciò, evidentemente, nel rispetto di un principio di prossimità territoriale. Nella pratica un tale auspicio sembrerebbe non avere trovato riscontro. E ciò in relazione sia alla predilezione che le Agenzie titolari dei percorsi hanno accordato ai propri allievi (su questo aspetto, in parte fisiologico, si veda anche oltre) sia, e forse soprattutto, per una insufficiente promozione di tali percorsi da parte di soggetti che non ne avevano la titolarità.

La relativa omogeneità nella composizione delle classi del 4° anno, conseguenza della continuità con i corsi precedenti organizzati dall'Agenzia formativa, ha consentito da una parte di limitare, ma non di evitare, i moduli di riallineamento del livello delle competenze iniziali, dall'altra ha permesso alle classi di iniziare l'anno formativo partendo da livelli di preparazione sufficientemente omogenei. Tuttavia, questo fenomeno fa emergere una peculiarità: la **reticenza** delle Agenzie ad accettare studenti provenienti da altri Enti, dando la precedenza ai "propri" allievi. Le eccezioni alle quali si è precedentemente fatto riferimento sembrerebbero peraltro rendere non giustificata una tale predilezione, giacché i singoli studenti provenienti da altri contesti si sono, in tutti i casi, inseriti senza difficoltà.

In definitiva se le Agenzie che hanno realizzato i percorsi sperimentali per allievi provenienti in toto da altri Enti sembrano denunciare, specie nelle fasi iniziali, difficoltà maggiori derivanti dalla scarsa conoscenza reciproca, gli Operatori che hanno inserito, in classi omogenee e note, singoli studenti di provenienza differente non parrebbero aver dovuto fare fronte a problematiche particolari. In prospettiva, si potrebbe quindi lavorare affinché i percorsi di 4° anno si aprissero effettivamente a persone di provenienza diversa, evidentemente preparandone l’inserimento in maniera adeguata.

Altre specifiche si sono rilevate per quelle figure che assommano percorsi di qualifica diversi, i cui corsi del 4° anno hanno necessitato di una più robusta azione di riallineamento delle competenze, necessaria ai fini di un proficuo svolgimento e organizzazione della didattica.

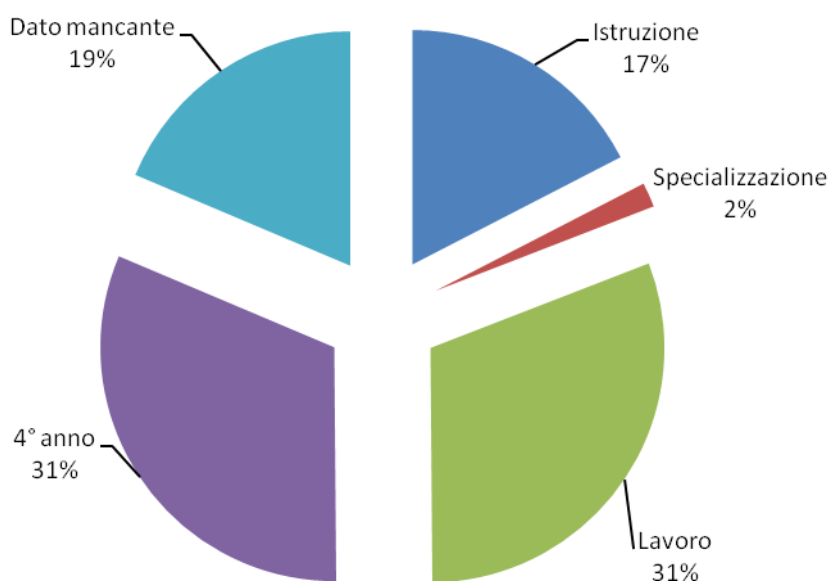
Tavola n.3. Mappa di raccordo tra percorsi di qualifica e sperimentali di 4° anno.

N°	Figura diploma di IeFP quadriennale	Percorso di qualifica di provenienza
1	Tecnico commerciale delle vendite	Operatore servizi d’impresa – servizi commerciali
2	Tecnico dei servizi di sala e bar	Operatore servizi ristorativi – sala bar
3	Tecnico dei trattamenti estetici	Operatore dei trattamenti estetici – estetista
4	Tecnico dell’acconciatura	Operatore dei trattamenti estetici – acconciatore
5	Tecnico delle lavorazioni artistiche	Operatore oreficeria – orafo Operatore oreficeria – incassatore
6	Tecnico di cucina	Operatore servizi ristorativi – cucina
7	Tecnico di impianti termici	Operatore impiantista termoidraulico
8	Tecnico elettrico	Operatore elettrico – impiantista civile e industriale Operatore elettrico – installatore e manutentore di impianti di automazione industriale Operatore elettronico
9	Tecnico elettronico	Operatore elettronico – sistemi informatici e di telecomunicazione
10	Tecnico per l’automazione industriale	Operatore elettrico – impiantista civile e industriale Operatore elettrico – installatore e manutentore di impianti di automazione industriale Operatore elettronico
11	Tecnico per la conduzione e manutenzione di impianti automatizzati	Operatore meccanico – attrezzista Operatore meccanico – costruttore su MU Operatore meccanico – montatore manutentore Operatore di saldocarpenzeria
12	Tecnico riparatore di veicoli a motore	Operatore meccanico ed elettronico dell’autoveicolo Operatore meccanico - carrozziere

Al fine di poter disporre di una stima circa la domanda potenziale di percorsi di 4° anno, si è richiesto alle Agenzie che li hanno organizzati di fornire un riscontro quantitativo circa le scelte, formative o professionali, degli allievi che l’anno precedente avevano acquisito una qualifica coerente con gli stessi. Il quadro che se ne desume, ancorché parziale, appare di un certo interesse (vedi Graf. 2). Tali scelte sembrerebbero essersi indirizzate in misura pressoché paritaria (poco oltre il 30% ciascuno) verso il primo ingresso sul mercato del lavoro e, per l’appunto, il proseguimento al quarto anno. Tutt’altro che disprezzabile anche il dato di coloro che si sono rivolti al sistema dell’istruzione statale (17%), mentre appare modesta, in un contesto

caratterizzato dalla possibilità di un'offerta di FP che può condurre al diploma, l'attrattiva esercitata dai tradizionali corsi di specializzazione. Elevata infine, al punto da rendere l'analisi solo in parte significativa, la quota di qualificati per i quali non si dispone di informazioni.

Grafico n.2. Allievi qualificati nell'anno formativo 2010/2011 in ambiti coerenti con l'offerta di percorsi di 4° anno. Distribuzione % per tipo di scelta.



Dimensione C - Processo di progettazione dell'offerta didattica

In principio, il tecnico di leFP si connota e posiziona, secondo i descrittori dei livelli del *Quadro Europeo delle Qualificazioni*, tra il Tecnico Superiore (livello 5 in base alla classificazione EQF) e l'Operatore (livello 3). L'obiettivo dell'attivazione dei corsi del 4° anno è stato pertanto quello di unire alle previste ore di laboratorio e insegnamento professionale, le discipline afferenti alle competenze di base (matematica, italiano, lingua inglese, ecc.) e trasversali (capacità relazionali, comunicative, ecc.), in grado di sviluppare e far maturare nell'allievo capacità di analisi, di individuazione e **soluzione dei problemi**, di gestione in **autonomia** di compiti non routinari, sia pure nel quadro di istruzioni e in un contesto di lavoro o di studio di solito prevedibili, ma soggetto a cambiamenti.

Ferma restando l'impostazione di fondo, dalle interviste è emerso che:

- a) gli studenti, specie nelle fasi iniziali dei percorsi, sono apparsi disorientati dal livello di astrazione degli insegnamenti e hanno lamentato – a detta degli Operatori – la **scarsa quantità di ore di laboratorio** rispetto ai percorsi di qualifica dai quali provenivano (“sembra di tornare a scuola”);

- b) il ricorso alle **unità di apprendimento (UdA)** si è rivelato un valido strumento per organizzare la didattica in forma integrata, tenendo conto delle caratteristiche degli allievi, comunque non paragonabili a quelle dei pari età che hanno realizzato nel sistema dell'istruzione il proprio percorso post obbligo, mediante una strutturazione non convenzionale delle ore dedicate, in particolare, alle materie di base, riconnettendole proficuamente ai saperi di natura professionale e a ben identificati, nonché esplicitati a priori, obiettivi di apprendimento.

Chiaramente, i dati a disposizione non permettono di avanzare valutazioni sull'efficacia di tale approccio didattico; tuttavia, è stato rilevato che quasi tutte le Agenzie hanno provveduto a combinare gli insegnamenti "teorici" con quelli "pratici". Una delle soluzioni adottate dalle Agenzie per meglio coordinare i moduli didattici è stata quella di assegnare la gestione generale degli insegnamenti teorici e di laboratorio a coordinatori diversi.

In generale è stata segnalata una più spiccata adesione del corpo docente al lavoro di *équipe*, in forme più o meno strutturate e formalizzate. E si è trattato di un risultato messo in evidenza più dalle pratiche che non prefissato a tavolino dal coordinatore di corso, o, comunque, a livello di Agenzia.

Tavola n.4. Standard di durata per tipo di competenza dei percorsi sperimentali di 4° anno.

Competenze	Standard di durata
Competenze di base – Linguaggi – lingua madre	50/60
Competenze di base – Linguaggi – lingua straniera	50/60
Competenze di base – Matematico, scientifica, tecnologica	190/200
Competenze di base – Storico, socio, economica	50/60
Competenze professionali specifiche	350/450
Orientamento finale	10
Personalizzazione	40/60
Stage formativo	200/300
Esame finale	20
Totale ore annue	1.050

L'insegnamento delle materie di base ha richiesto una radicale modifica dei programmi didattici con i quali gli operatori avevano familiarità, fossero essi riferiti ai percorsi di prima qualificazione o alle specializzazioni.

Dalle interviste è emerso che, da questo punto di vista, in fase progettuale gli insegnamenti di base erano incorporati all'interno delle UdA professionalizzanti. L'applicazione di tale principio comune è viceversa avvenuta secondo approcci differenti nelle Agenzie coinvolte nella sperimentazione: alcune hanno definito **ex ante** percorsi didattici piuttosto strutturati, seguendo un *fil rouge* (es. la creazione di impresa) che si articolasse durante l'intero anno formativo; altre Agenzie hanno invece preferito programmare **in itinere** i propri percorsi secondo i *feedback* che via via pervenivano dall'aula.

In ambedue le situazioni, gli operatori forniscono rassicurazioni in merito al formale rispetto degli standard.

In questo processo, si sottolinea il **ruolo chiave assunto dai docenti** che, lavorando a stretto contatto con gli allievi, riescono a cogliere gli aspetti critici su cui intervenire ed eventualmente apportare modifiche alla didattica. E, come già evidenziato, è proprio per sopperire alle difficoltà connesse alle materie di base, che

diverse Agenzie sono ricorse a docenti esterni. Questi, in larga parte provenienti da realtà aziendali, hanno operato per fondere gli aspetti pratici con quelli teorici, in linea con le finalità degli approcci in precedenza descritti.

Dimensione D – Organizzazione dei percorsi formativi, *stage* e strumenti di verifica dell'apprendimento

L'accertamento delle competenze è stato effettuato in tutti i casi all'inizio del corso del 4° anno, verificando la preparazione individuale degli allievi e cercando di allinearne il livello con delle UdA specifiche ("**personalizzazione**").

Durante l'anno formativo sono stati sperimentati diversi **metodi di valutazione** della preparazione individuale degli studenti, che, di fatto, costituiscono specificazioni operative di un apparato comune concordato tra le Agenzie.

Il CNOS-FAP regionale, operatore capofila dell'ATS aggiudicataria dei 12 percorsi di 4° anno, ha organizzato un'azione formativa di accompagnamento, sviluppatasi lungo l'intero ciclo di vita dei progetti, fortemente incentrata sulla valutazione degli apprendimenti. Tale azione, aperta a tutte le Agenzie, ivi comprese quelle prive di corsi nell'ambito di questa prima sperimentazione, nonché alla stessa Regione Piemonte, ha fatto sì che le Agenzie operassero sul tema condividendo un modello teorico comune e specifici strumenti di formalizzazione degli apprendimenti: portfolio, rubriche, valutazione autentica, ecc.

Una modalità didattica rilevata in quasi tutte le Agenzie è stata il ricorso al **lavoro di gruppo**, considerato quale approccio ideale di elaborazione da parte degli studenti e di verifica per i docenti. Secondo gli Operatori, esso tende infatti a responsabilizzare lo studente, abituandolo a sviluppare pratiche cooperative che, contrariamente a quanto si verifica a scuola, rappresentano la normalità all'interno di contesti aziendali. Dal punto di vista del corpo docente, l'osservazione del lavoro per gruppi permette invece di valutare anche aspetti e competenze che le usuali modalità di accertamento rischierebbero di lasciare in ombra, favorendo così la formazione di un giudizio più compiuto proprio su alcuni degli elementi che caratterizzano il diplomato rispetto al qualificato.

Una considerazione specifica merita lo **stage** in azienda unito all'elaborazione di un **project work**. Anche in relazione all'opportunità di valorizzare il punto di vista delle aziende che, come accennato, ha formato l'oggetto di un apposito approfondimento di natura quantitativa, le informazioni raccolte al riguardo sono pertanto esposte distinguendole rispetto ai principali elementi oggetto di approfondimento, a loro volta individuati sulla scorta delle domande e dei criteri di "valutazione" riportati all'inizio del documento (si veda la Tavola 1).

- Processo di *matching* studente-azienda:

Viene gestito nella quasi totalità dei casi dall'Agenzia formativa di appartenenza degli studenti (solo in un caso è stata lasciata libertà agli studenti di ricerca e scelta *stage*). Il più delle volte le aziende interpellate e/o disponibili fanno parte della rete con le quali le Agenzie intrattengono abitualmente rapporti di collaborazione, in particolare per le attività di *stage* dei percorsi triennali. Quasi tutte le Agenzie hanno peraltro dovuto estendere la propria rete di contatti, al fine di individuare imprese disponibili a realizzare uno *stage* certamente più impegnativo, anche dal loro punto di vista, di quello dei percorsi di qualifica. E la scelta si è necessariamente orientata verso realtà più strutturate e tendenzialmente di dimensione maggiore.

Diverse Agenzie hanno evidenziato quanto il processo di *matching* sia stato concordato e stabilito insieme agli studenti e, talvolta, con le loro famiglie, considerando, oltre la disponibilità, anche le potenziali **opportunità di impiego**. In questo senso, le aziende più grandi e strutturate sono la destinazione preferita (da quanto riferito da numerosi Operatori) per molti studenti.

Chiaramente, l'individuazione dell'azienda doveva risultare coerente con i processi di lavoro legati alla figura del percorso, il che costituisce per l'allievo soprattutto un'occasione di approfondimento delle competenze apprese in aula e di crescita professionale. A tal proposito, si menziona la soluzione adottata dall'Agenzia "Colline Astigiane SCRL" (Tecnico di cucina):

L'Agenzia, nel processo di matching allievo/azienda, ha individuato esclusivamente "Aziende stellate", ossia ristoranti e alberghi, situati tra Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria, che si fregiano della Stella Michelin. Questo ha rappresentato per lo studente, da un lato, l'opportunità di imparare in un contesto lavorativo di alto livello e, dall'altro, un'importante gratificazione professionale.

In generale, è emerso che l'organizzazione degli *stage* del 4° anno segue un processo meno "routinario" e in qualche caso più complesso da gestire, anche per il fatto che, come meglio precisato oltre, le Agenzie hanno concordato di introdurre lo strumento del *project work*.

- Processo di inserimento dell'allievo nell'azienda ospitante:

Nel periodo di *stage* lo studente è assistito da un **tutor aziendale** (in alcuni casi, il titolare dell'azienda, più spesso un esperto del processo lavorativo – o della fase dello stesso - che lo studente sarà chiamato a presidiare in autonomia) e da un **tutor dell'Agenzia** formativa. Quest'ultimo, di norma, cura anche la preparazione del tirocinio e, in generale, le relazioni tra operatore e sistema produttivo di riferimento.

Diverse Agenzie hanno di fatto affidato a un docente la gestione degli *stage* allievi e dei relativi *project work*; in altri casi, un docente, il più delle volte specializzato in materie tecniche, si è occupato di affiancare un certo numero di studenti nel loro percorso di *stage* aziendale.

Una criticità segnalata da alcune Agenzie riguarda la ridotta quantità di ore prevista per lo *stage*. Questo renderebbe difficile l'inserimento dello studente nei processi di produzione aziendali e non consentirebbe di elaborare *project work* adeguati.

Nonostante alcune criticità, le Aziende parrebbero avere compreso la differenza tra gli studenti triennali e quelli del 4° anno nel percorso di *stage*. Questa differenza, sulla quale si ritorna poco oltre in corrispondenza del resoconto di quanto ricavato dall'analisi del questionario imprese, risiederebbe soprattutto nella maggiore esperienza e autonomia degli allievi.

- Organizzazione Project Work:

In fase progettuale, il *project work* è stato pensato quale strumento di integrazione tra le competenze acquisite in aula e l'esperienza in azienda, capace di far emergere e rafforzare nello studente due dimensioni:

- ✓ l'autonomia professionale,
- ✓ la responsabilità.

Dagli incontri con le Agenzie è emerso che il *project work* presupponeva un livello di competenze, e soprattutto la capacità di agirle consapevolmente, non corrispondente a quello medio riscontrato sul terreno.

Le Agenzie hanno ovviato a tale difficoltà, da una parte, mantenendo fede alle sopracitate finalità, dall'altra supportando gli allievi nella sua elaborazione, in particolare durante le fasi iniziali, quando obiettivi e articolazione del *project work* risultavano di difficile comprensione.

Le strategie adottate a tal proposito sono diverse l'una dall'altra, ma merita di esser segnalato l'approccio scelto dall'Agenzia Salotto e Fiorito (Corso Tecnico dell'acconciatura):

Prima che gli studenti inizino il periodo di stage, i docenti predispongono 5 tracce di project work, ciascuna elaborata attorno ad una mansione tipica di un salone di bellezza. Gli studenti hanno la possibilità di scegliere una delle tracce, sviluppando il project work secondo le indicazioni e gli aspetti da focalizzare. Sostanzialmente, lo stage sarà finalizzato a fare esperienza e a raccogliere informazioni utili alla compilazione del project work.

Dalle interviste è in sostanza emerso che i docenti hanno spesso affiancato e aiutato gli studenti nell'elaborazione del *project work*. Tuttavia, questo strumento ha rappresentato uno degli aspetti di maggiore criticità nel corso dell'attuale sperimentazione, anche a causa del breve tempo di *stage* a disposizione dello studente.

Al fine di ovviare alle criticità di cui sopra, gli Operatori suggeriscono di:

- a) dare continuità ai percorsi del 4° anno, programmando un altro anno formativo;
- b) impostare la formazione professionalizzante (triennale) in una prospettiva quadriennale, così da rendere più graduale il percorso necessario al conseguimento degli obiettivi di apprendimento prima citati.

- Il punto di vista delle imprese:

Si è in precedenza accennato a un questionario inteso a sondare il punto di vista delle aziende che hanno ospitato in *stage* gli allievi dei percorsi sperimentali oggetto del presente monitoraggio. Obiettivo del questionario era quello di affiancare ai giudizi espressi direttamente dagli Operatori quello delle imprese in qualche modo coinvolte nella sperimentazione, con specifico riferimento agli aspetti sotto specificati:

- ✓ rapporto con l'Ente di formazione;
- ✓ organizzazione dello *stage* e sua utilità per l'azienda;
- ✓ conoscenza e prospettive per la figura del tecnico di quarto anno.

Tali aspetti sono stati sondati per il tramite delle 6 domande riportate nel riquadro sottostante,

Domande	Giudizio			
	1	2	3	4
1 Ritiene apprezzabili i servizi forniti dall'Ente di formazione in riferimento alla preparazione dello stage e alla gestione di eventuali problematiche?				

2 In particolare, il progetto di stage le è stato adeguatamente illustrato dal personale dell'ente di formazione?				
3 Considera congruo, ai fini della formazione dell'allievo, il numero di ore dedicate allo stage?				
4 Pensa che l'azienda abbia tratto vantaggio dalla presenza in stage dell'allievo?				
5 Ritiene che un tecnico in possesso di diploma professionale possa servire all'azienda?				
6 In caso di risposta affermativa al quesito precedente, la sua collocazione in azienda avverrebbe per mansioni diverse rispetto a quelle di un qualificato?				

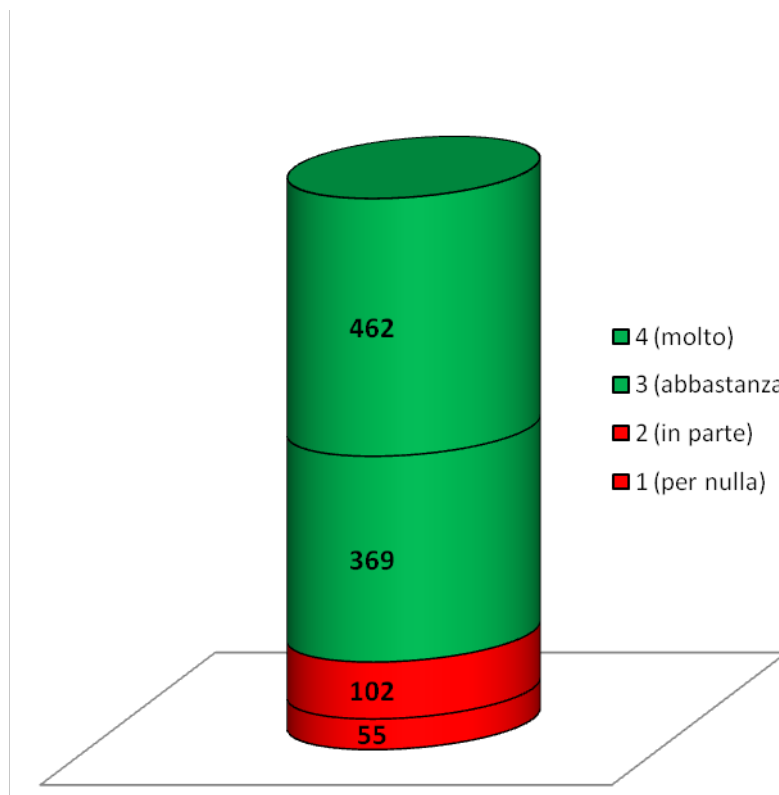
rispetto alle quali il giudizio andava espresso attenendosi alla metrica precisata in basso.

1 = per nulla 2 = in parte 3 = abbastanza 4 = molto

Il questionario, veicolato alle imprese per il tramite delle Agenzie formative, riservava poi un apposito spazio nel quale l'azienda aveva facoltà di segnalare liberamente problemi e/o esprimere suggerimenti.

Sono 166 i questionari riconsegnati cui le aziende hanno risposto. Poiché tuttavia un questionario è stato riconsegnato senza alcuna segnalazione di gradimento, l'universo considerato nelle illustrazioni seguenti è composto di 165 casi.

Grafico n.3. Giudizio complessivo medio espresso dalle imprese rispetto allo stage dei percorsi sperimentali.



Ad una prima analisi dei dati si evince quanto la distribuzione delle risposte alle 6 domande si sia polarizzato nel campo *positivo*. Nella Figura accanto è evidenziata tale polarizzazione (colore verde), che vede una netta prevalenza delle risposte 4 (*molto*=n.462) e 3 (*abbastanza*=n.369) rispetto alle risposte 2 (*in parte*=n.102) e 1 (*per nulla*=n.55). Questo dato, offre una prima indicazione dell'apprezzamento della sperimentazione del 4° anno con l'84% di risposte positive da parte delle aziende.

Proseguendo l'analisi ad un maggior livello di approfondimento, si è proceduto a misurare la frequenza delle risposte alle singole domande del questionario al fine di acquisire il giudizio delle imprese rispetto alle dimensioni elencate sopra.

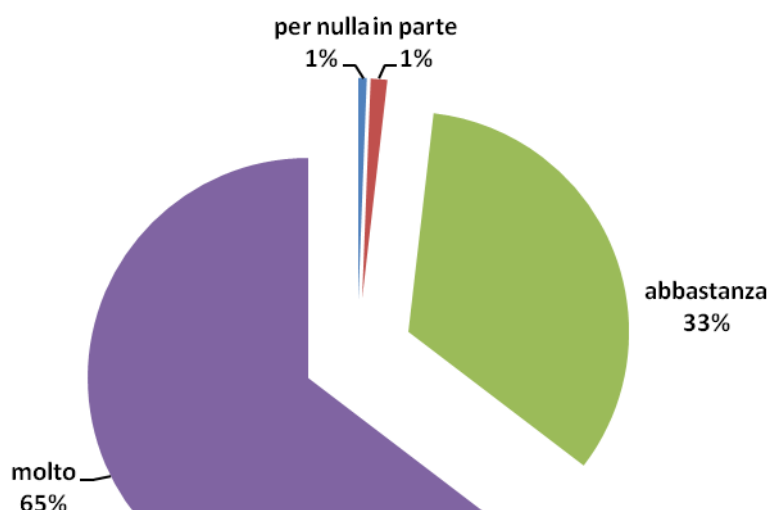
La domanda 1 mirava a rilevare il gradimento dell'azienda riguardo ai servizi forniti dall'Ente di formazione rispetto alla preparazione e gestione di eventuali criticità incontrate nel periodo di *stage*. Si può osservare (Grafico 4) come la quasi totalità delle aziende abbia risposto positivamente (98%), con una netta prevalenza del livello massimo (65%).

Pressoché identica la distribuzione del gradimento rispetto la domanda 2 (Grafico 5) che mirava a rilevare quanto il progetto di *stage* fosse stato illustrato in modo adeguato dal personale dell'Ente di formazione. Anche in questo caso, le risposte si sono polarizzate nel campo "positivo" con la netta prevalenza delle risposte "molto".

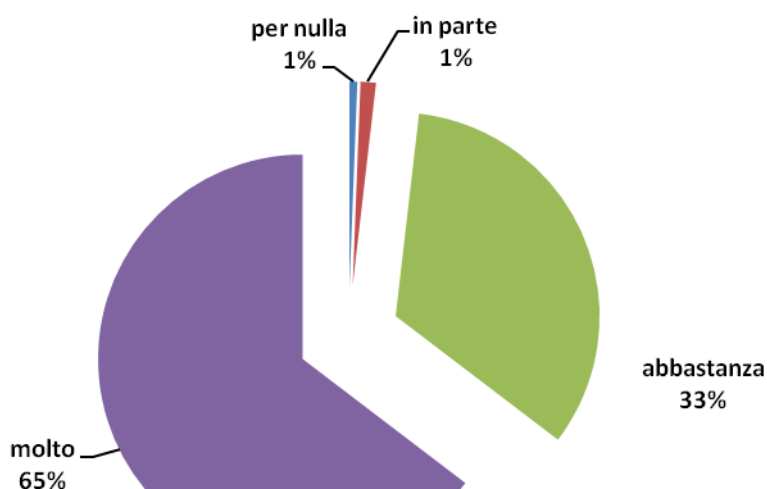
Le prime due domande del questionario, sostanzialmente volte a comprendere il grado di soddisfazione dell'azienda nei confronti dell'Ente di formazione, hanno quindi evidenziato un'ottima collaborazione – ai fini della buona riuscita dello *stage* - tra i due soggetti che, evidentemente, hanno agito secondo le indicazioni della Regione Piemonte. Avvalorata tale evidenza empirica anche l'analisi della dispersione delle risposte fornite dalle imprese, la quale si mantiene su livelli esigui, a segnalare una buona convergenza tra i giudizi espressi dalle 165 aziende sondate.

Grafici n.4 e 5. Giudizi espressi dalle imprese coinvolte nei percorsi sperimentali rispetto alle Agenzie.

domanda 1 - Ritiene apprezzabili i servizi forniti dall'Ente di formazione in riferimento alla preparazione dello stage e alla gestione di eventuali problematiche?



domanda 2 - In particolare, il progetto di stage le è stato adeguatamente illustrato dal personale dell'ente di formazione?

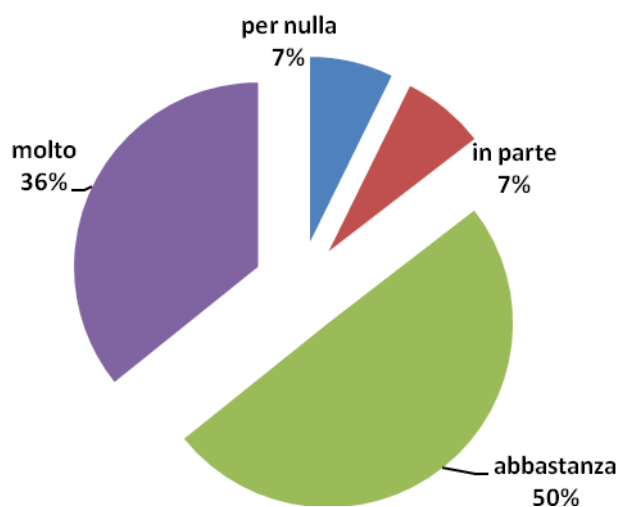


Per quanto attiene al giudizio di congruità sulla durata dello *stage* (Grafico 6), emerge, in linea con quanto già rilevato presso gli Operatori nell'indagine di campo, un apprezzabile abbassamento dei giudizi del tutto positivi (che permangono comunque pari alla metà delle risposte ottenute) e, per conseguenza, una crescita di quelli che lo sono in misura soltanto parziale (36%) e anche, seppure in misura inferiore, negativi (14%).

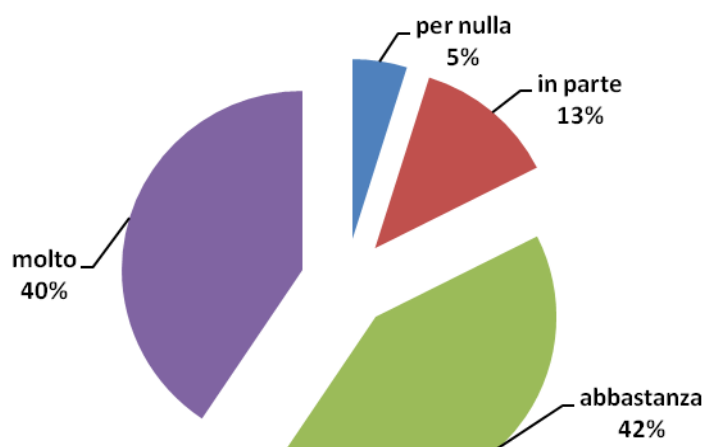
All'incirca dello stesso tenore la valutazione circa l'utilità per l'azienda dello *stage* (Grafico 7), la quale si colloca in campo positivo per l'82% dei casi e negativo per il restante 18%, in ambedue le situazioni con, all'interno dei due schieramenti, una certa prevalenza dei giudizi intermedi (57%) rispetto a quelli estremi (45%).

Grafici n.6 e 7. Giudizi espressi dalle imprese coinvolte nei percorsi sperimentali rispetto allo stage.

domanda 3 - Considera congruo, ai fini della formazione dell'allievo, il numero di ore dedicate allo stage?



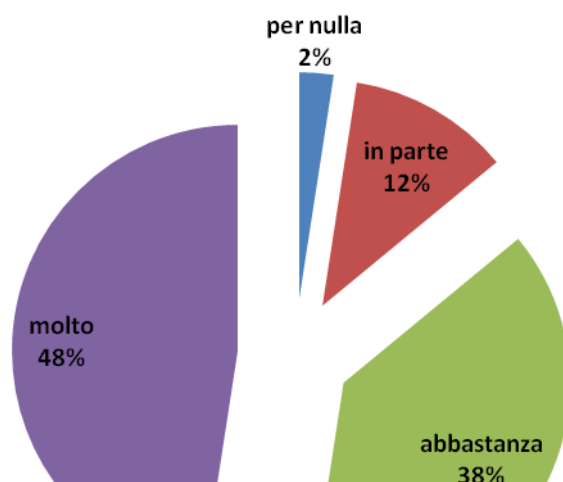
domanda 4 - Pensa che l'azienda abbia tratto vantaggio dalla presenza in stage dell'allievo?



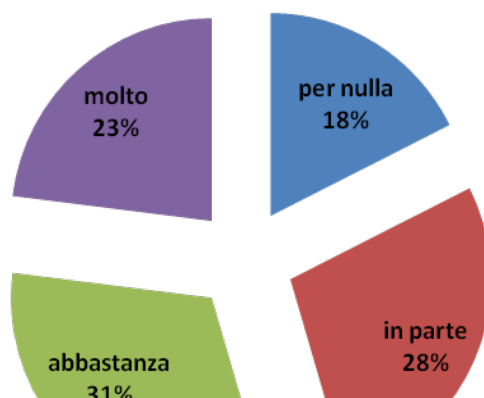
Esaminando la dispersione delle risposte fornite alle due domande rappresentate graficamente qui sopra, si può presumere che il giudizio vari in misura apprezzabile in funzione delle caratteristiche del percorso formativo, oltre che, ma su questo non si dispone di evidenze empiriche, delle aziende stesse.

Grafici n.8 e 9. Giudizi espressi dalle imprese coinvolte nei percorsi sperimentali rispetto ai diplomandi.

domanda 5 - Ritiene che un tecnico in possesso di diploma professionale possa servire all'azienda?



domanda 6 - In caso di risposta affermativa al quesito precedente, la sua collocazione in azienda avverrebbe per mansioni diverse rispetto a quelle di un qualificato?



Le risposte alla domanda circa l'appetibilità di una figura di tecnico per l'azienda mostrano (Grafico 8) una prevalenza di percezioni positive (quasi il 90%), ancorché, anche in questo caso, in modo correlato all'area di attività in cui si colloca il corso e, quindi, l'azienda.

Quest'ultimo aspetto è ben fotografato nella figura relativa alla domanda 6 del questionario (Grafico 9), che richiedeva all'azienda se il profilo di tecnico potesse risultare di interesse e, nell'eventualità di prospettive di collocazione in impresa, se queste ultime sarebbero state diverse rispetto a quelle di un qualificato.

Le risposte pervenute evidenziano un'assenza di polarizzazione verso un campo definito e si distribuiscono in misura sostanzialmente equilibrata tra "positivi" (54%) e "negativi" (46%). Si osserva inoltre come le risposte intermedie – "in parte" e "abbastanza" – siano in questo caso superate, seppur di poco, da quelle più estreme – "molto" e "per nulla" -.

La situazione descritta sopra, pur non risultando di semplice decifrabilità, induce ad avanzare alcune ipotesi esplicative:

- ✓ in base al settore di attività nel quale si colloca lo *stage* e quindi l'azienda, le mansioni di un tecnico con diploma professionale del 4° anno possono, al momento attuale, risultare – estremizzando – del tutto o per nulla diverse rispetto a quelle di un qualificato triennale;
- ✓ è verosimile che le aziende non abbiano ancora una netta percezione delle differenze tra i due profili – anche se la domanda 5 aveva lo scopo di rilevare tale differenza – e che non vi siano, almeno per il momento, mansioni "intermedie" capaci di assorbire l'offerta dei nuovi profili del 4° anno;
- ✓ è possibile che alcune aziende abbiano risposto alla domanda 6, valutando il contesto attuale di crisi economica – elemento emerso in alcuni commenti nello spazio dedicato del questionario – senza considerare la "potenziale" utilità di un profilo di questo tipo.

Dimensione E – Punti di forza e di debolezza

Al personale delle Agenzie formative coinvolto nell'indagine di campo è stato chiesto di segnalare i punti di forza e quelli di debolezza riscontrati nella sperimentazione. Nella griglia che segue sono riportati i più ricorrenti.

ASPETTI POSITIVI	ASPETTI CRITICI
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordinamento con CNOS ➤ Cooperazione tra Enti ➤ Considerazione degli allievi del 4° anno da parte delle aziende 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Stage</i> troppo breve ➤ Poche ore di laboratorio ➤ Difficoltà di inserimento degli studenti provenienti da altre Agenzie

In quasi tutte le interviste è emerso quanto il **coordinamento** con CNOS sia stato positivo e foriero di spunti utili alla conduzione dei corsi del 4° anno. Ha giovato, infatti, la condivisione delle buone pratiche nelle riunioni previste per le Agenzie, in occasione delle quali si è provveduto a scambiarsi informazioni e a condividere metodi per superare le diverse criticità emerse lungo l'intero arco temporale di sviluppo dell'iniziativa.

La stessa cooperazione tra gli enti è stata, a detta delle Agenzie, positiva. Inoltre, pare che le aziende abbiano, come peraltro confermato anche dai questionari loro somministrati, espresso apprezzamento per la nuova figura del diplomato del 4° anno poiché in possesso di un **profilo più spendibile**: a confronto con un diplomato in istituto tecnico, più facile da inserire nel mondo del lavoro.

Alcune Agenzie suggeriscono inoltre - rivelando rispetto a tale aspetto una conoscenza soltanto parziale del meccanismo di definizione delle figure, come noto focalizzato in via prevalente proprio su questo aspetto - di tenere maggiormente conto della domanda di lavoro nel processo di definizione dell'offerta formativa da parte della Regione Piemonte.

Altri aspetti di criticità segnalati attengono alla durata dello *stage* e al *project work* (di cui già si è estesamente riferito poc'anzi). Tuttavia, sono emersi, meno esplicitamente, altri punti dolenti, quali ad esempio la selezione degli studenti per l'avvio dei corsi, rilevando la difficoltà ad attrarre studenti provenienti da altri percorsi o altre Agenzie.

Ulteriori criticità riguardano le ore di matematica come disciplina di base, oggettivamente sovrabbondanti per determinati percorsi e, per converso, addirittura esigue per altri.