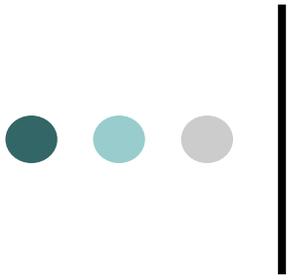


*Alternanza e apprendistato
La via italiana al sistema duale*

Vanna Monducci
23 maggio 2016



Howard Gardner scriveva:

Le aziende possono offrire alle scuole competenze didattiche e docimologiche, aiutare gli studenti nella fase delicata della transizione dalla scuola al lavoro e invitarli a partecipare all'attività imprenditoriale come apprendisti e tirocinanti.

“Sapere per comprendere”, Edizione Feltrinelli 1999

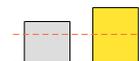
OBIETTIVO / NECESSITA'

Lisbona
2020

La percentuale dei giovani che abbandonano prematuramente l'istruzione e la formazione dovrebbe essere inferiore al 10%

Obiettivi Lisbona
2000-2010

Obiettivi Lisbona
2010-2020



Ciò corrisponderebbe ad almeno 1,7 milioni di abbandoni scolastici in meno nell'UE

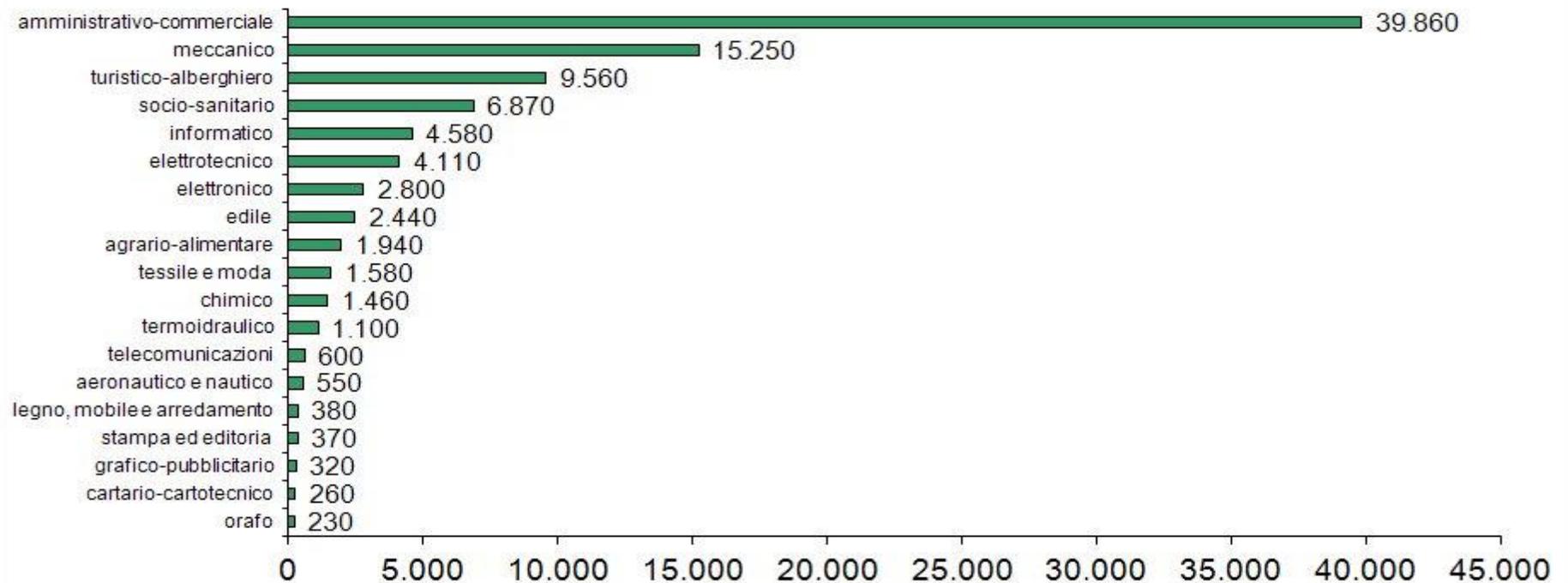
E OGGI A CHE PUNTO SIAMO? (Claudio Gentili, Confindustria Edu)

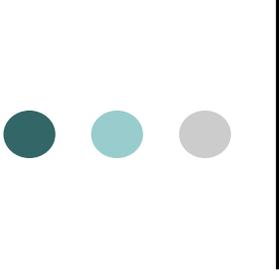


Dati 2010

LE ESIGENZE OCCUPAZIONALI 2 (Claudio Gentili, Confindustria Edu)

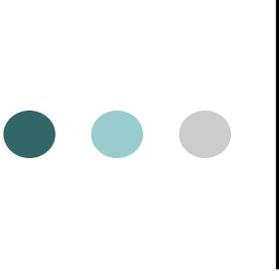
La domanda delle imprese di diplomati tecnici e professionali, 2012
(valori assoluti)





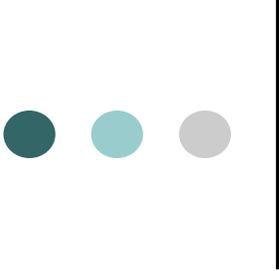
ALTERNANZA SCUOLA LAVORO: LINEE GUIDA

- percorso di apprendimento, che, sotto la responsabilità della scuola, si realizza parzialmente in ambiente lavorativo.
- Le finalità dell' ASL sono molteplici:
 - - orientative
 - - formative
 - - di arricchimento delle competenze
 - - di miglioramento dell' occupabilità



L.107/2015

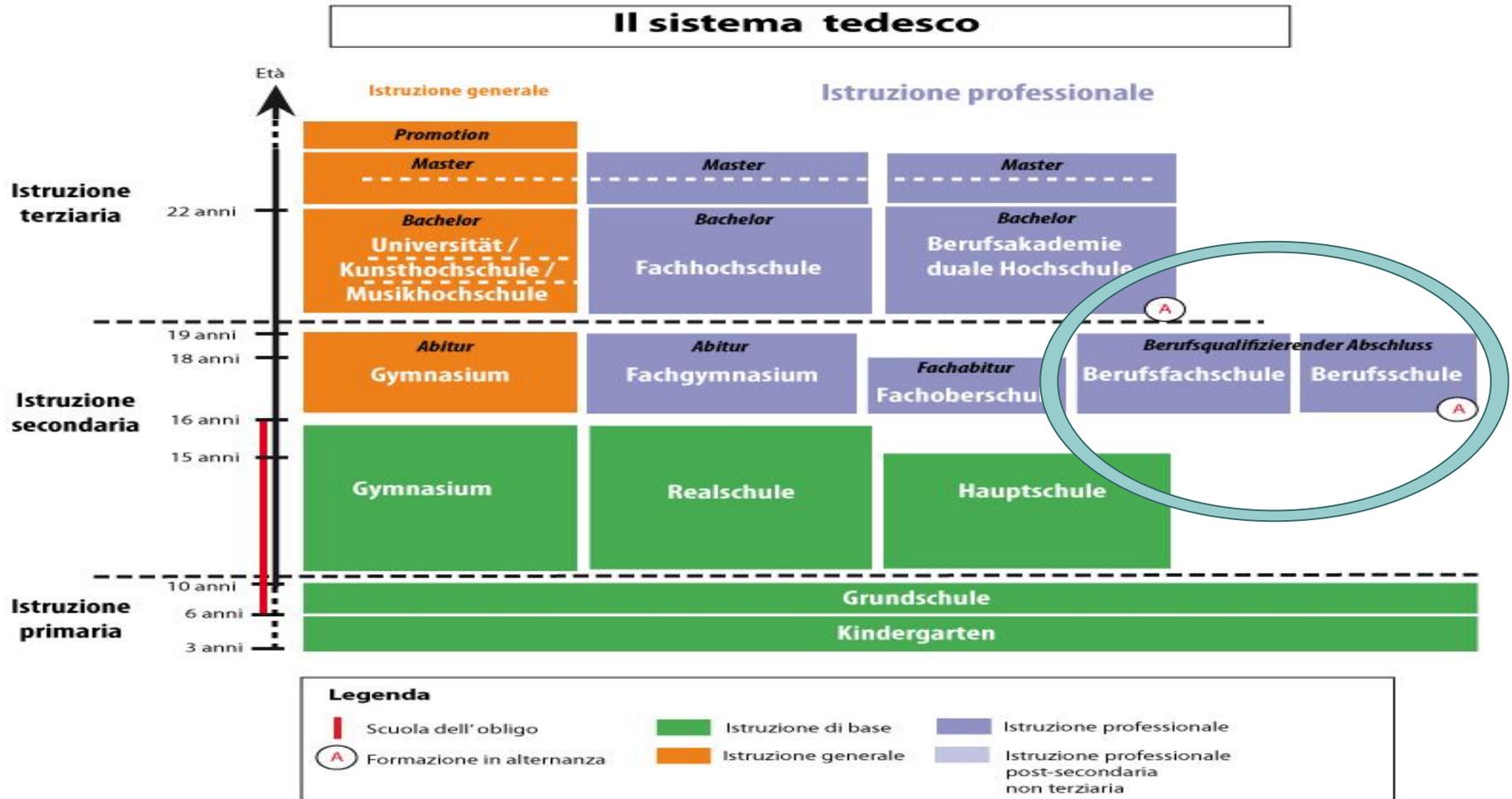
- L' ASL diventa obbligatoria per tutti gli studenti del secondo biennio e del quinto anno di tutti gli ordini di scuola secondaria di II grado. Dunque si tratta di un percorso ordinamentale generalizzato che ha come finalità principale l'occupabilità.
- I percorsi di ASL devono essere almeno di 400 ore nel triennio per istituti tecnici e professionali e di almeno 200 ore per il licei.
- L' ASL si può svolgere anche nei periodi di sospensione dell' attività didattica.
- Si può svolgere anche nella modalità dell' impresa formativa simulata, della bottega a scuola nonché all' estero

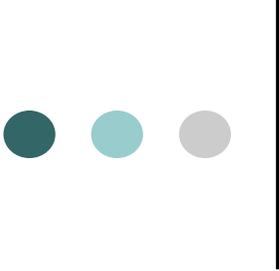


CRITERI PER I PERCORSI DI ASL

- Il rapporto tra istituzione scolastica e struttura accogliente è sancito da una convenzione
- Il percorso deve essere coprogettato e se ne devono esplicitare gli obiettivi formativi: le competenze trasversali (soft skills) e quelle specialistiche..
- Il percorso deve essere accompagnato dal tutor scolastico e dal tutor aziendale.
- Fra le strutture con cui si possono fare convenzioni sono previste aziende, enti pubblici, soggetti del terzo settore e del volontariato, ma anche ordini professionali, enti pubblici o privati che si occupano del patrimonio artistico, culturale e ambientale, nonché gli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni

APPRENDISTATO versus SISTEMA DUALE: il modello tedesco





IL SISTEMA DUALE AVVICINA SCUOLA E IMPRESA PER....

acquisire e potenziare competenze imprenditoriali – quali creatività, determinazione, leadership, team working, gestione di progetti, ecc. – attraverso l'apprendimento pratico

contribuire a colmare il forte differenziale tra competenze attese dalle imprese e le competenze riscontrate, in media, nei neodiplomati

superare le carenze nel collegamento tra scuola e mondo del lavoro
(aggiornamento docenti, recruiting neodiplomati, potenziamento attività laboratoriali, consulenze reciproche)

creare una efficace sinergia tra il contesto formativo scolastico e quello aziendale (opportunità per le imprese e per i loro dipendenti, per i docenti, per gli studenti, per lo sviluppo economico e sociale del territorio)

● ● ● |
PERCHE' IMPLEMENTARE UN MODELLO DUALE?
Punti di vista....

STUDENTE

VORREI APPRENDERE UN MESTIERE ED
ESSERE BRAVO IN QUELLO CHE FACCI
VORREI IMPARARE QUALCOSA DI PRATICO
VORREI GUADAGNARE

VORREI DIVENTARE..



● ● ● |
PERCHE' IMPLEMENTARE UN MODELLO DUALE?
Punti di vista....

DATORE DI LAVORO

**VORREI COLLABORATORI CAPACI E LEALI, CHE
SVOLGANO BENE I LORO COMPITI
VORREI IL CONTRIBUTO PRODUTTIVO E INNOVATIVO
DEI GIOVANI**



VORREI FORMARE.....

● ● ●

PERCHE' IMPLEMENTARE UN MODELLO DUALE? Punti di vista....



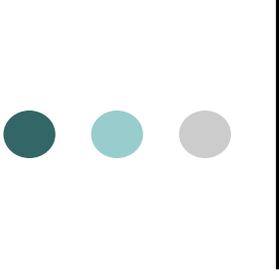
SOCIETA'

ABBIAMO BISOGNO DI PERSONALE QUALIFICATO PER LA CRESCITA E LO SVILUPPO

I GIOVANI DEVONO ESSERE FORMATI PER IL MERCATO DEL LAVORO ATTUALE

I GIOVANI DEVONO POTER TROVARE UNA OCCUPAZIONE ADEGUATA

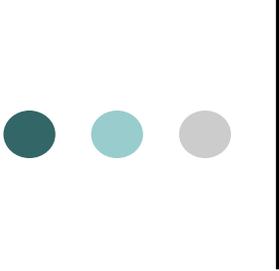
**DOBBIAMO RAFFORZARE, CONTROLLARE E IMPLEMENTARE
UN SISTEMA DI FORMAZIONE EFFICACE**



UN MODELLO DUALE EFFICACE: L'APPRENDISTATO

Da dove si parte...e dove siamo ora

- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo (novembre 2012) che sollecita l'apprendimento basato sul lavoro anche con tirocini e periodi di apprendistato
- Alleanza europea per l'apprendistato (luglio 2013)
- Legge 107: valorizzazione dell'apprendistato finalizzato all'acquisizione del diploma di istruzione secondaria superiore (come previsto dal D.Legislativo 81/2015, art. 43)
- DECRETO 12 ottobre 2015: Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
- Recepimento degli standard formativi dalla legislazione regionale (lavori in corso)



IL “SOGGETTO” IN APPRENDISTATO e le azioni necessarie

- *Giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni, iscritti negli istituti tecnici e professionali, interessati a conseguire un diploma di istruzione secondaria di secondo grado*
- *Durata del periodo di apprendistato non inferiore a 6 mesi e non superiore a 4 anni*
- *Studenti che manifestano uno specifico interesse verso questa tipologia di percorsi*
- **Protocollo tra impresa accogliente e istituzione formativa, che definisca l'impegno orario suddiviso tra formazione esterna (nell'istituzione scolastica), formazione interna (in azienda) e lavoro**
- **Contratto in forma scritta tra impresa e studente, contenente il piano formativo individuale predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro**
- **Progettazione congiunta scuola- impresa che definisca le competenze da sviluppare nell'ambiente di lavoro e la loro integrazione con le competenze previste dal profilo di riferimento, comprese le soft skills**
- **Definizione di strumenti di certificazione delle competenze acquisite in ambito lavorativo, che contribuiranno alla valutazione dell'esame di stato**

IL SISTEMA DUALE TEDESCCO: IL MODELLO E' REPLICABILE ?

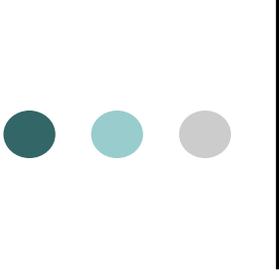


Lo Stato ha delegato i compiti relativi alla formazione duale alle Camere (dell'industria e dell'artigianato) che si occupano, fra l'altro, di:

- fare consulenza e supporto alle Aziende
- promuovere la formazione
- garantire l'idoneità degli stabilimenti ed esercitare forme di controllo
- verificare l'attitudine dei formatori che devono completare appositi corsi di formazione per acquisire le competenze in Education

- *Supervisionare e monitorare la doppia formazione*
- *Creazione di test nazionale uniforme*
- *comitati di audit (datore di lavoro/dipendente/docente)*
- *Valutare le prove pratiche con test strutturati*





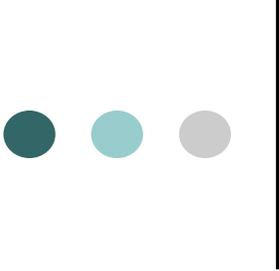
I VANTAGGI DEL SISTEMA DUALE? L'ESEMPIO DELLA GERMANIA

VANTAGGI PER I GIOVANI CHE COMPLETANO LA FORMAZIONE DUALE

- Migliori garanzie di carriera professionale (disoccupazione giovanile irrilevante)
- Qualificazione riconosciuta a livello nazionale
- Pagamento sicuro durante l'apprendistato (1° anno € 900, 2° anno € 970, 3° anno 1060 €)
- Alto tasso di occupazione dopo l'apprendistato (stipendio medio area meccanica circa 2.600 €)

VANTAGGI PER LE AZIENDE CHE COMPLETANO LA FORMAZIONE DUALE

- Far fronte alla necessità di lavoratori qualificati
- Aumentare la motivazione e la fidelizzazione di lavoratori qualificati
- Riduzione dei costi di formazione
- Aumento della produttività dei giovani lavoratori



I VANTAGGI DEL SISTEMA DUALE? L'ESEMPIO DELLA GERMANIA

VANTAGGI DELLA FORMAZIONE DUALE

Supporti garantiti anche alle aziende minori

- Le aziende medio- piccole che non hanno training center interni possono utilizzare un "centro di formazione inter-aziendale" di solito attivo presso istituti professionali
- Gli allievi frequentano il 1° anno di formazione internamente alla struttura formativa ed al 2° e 3° anno vi accedono per corsi brevi di specializzazione. Il costo per l'azienda è relativamente basso, dal momento che queste scuole sono sovvenzionate dai Land e dallo Stato

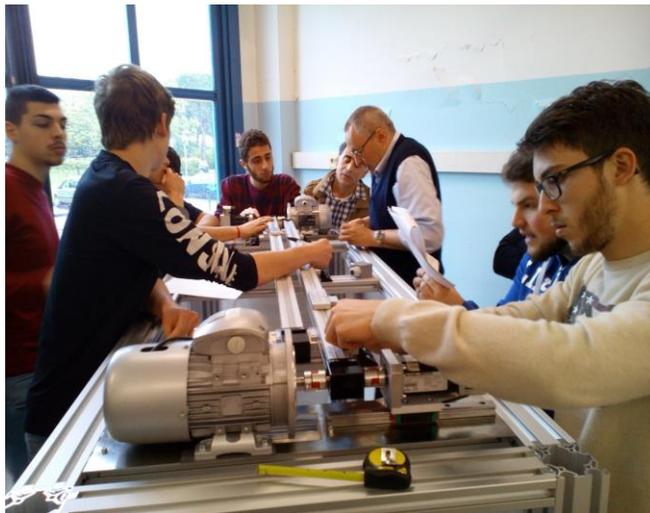
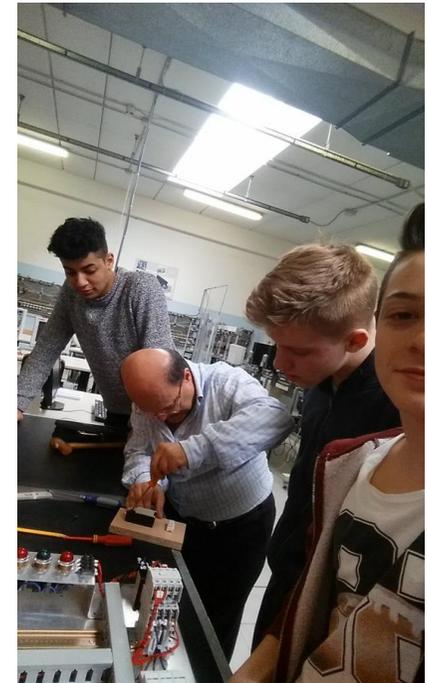
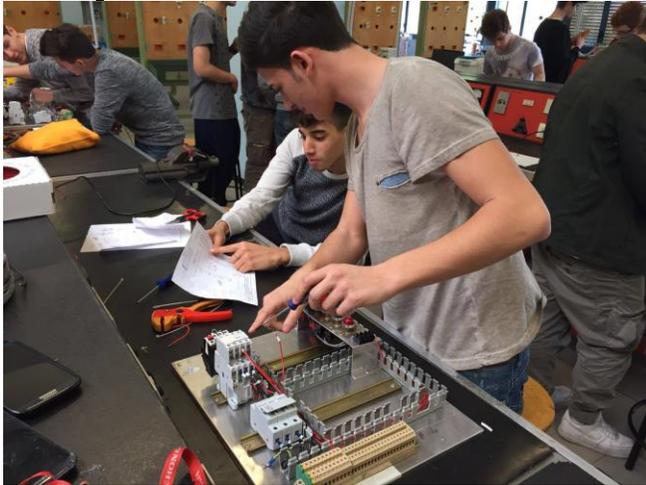
E I TUTOR AZIENDALI?

- Il tutor è simile a un maestro con responsabilità manageriali; il suo compenso mensile, a seconda della settimana di lavoro, va dai 4.000 € a 5.000 €

COME SONO LORO (ACADEMIA AZIENDA MAPAL, AALEN)



COME SIAMO NOI



(MA NON SIAMO POI COSI' LONTANI)