

Alternanza formativa

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 all'interno di 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 quelli di carattere eminentemente pratico, oggi si va sempre più diffondendo il principio della centralità del soggetto che apprende rispetto ai 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 tale prospettiva, 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, pa-

Luca Dordit

rallelamente, la componente pratica trova articolazione entro un insieme di luoghi di apprendimento differenziati, non più di esclusiva competenza della scuola o dei cfp.

Di seguito si prendono in esame alcuni dei principali dispositivi di alternanza formativa adottati nel mondo della scuola secondaria superiore – o comunque della formazione di livello secondario – in alcuni paesi dell'Unione Europea che hanno fatto la storia dell'alternanza formativa.

FRANCIA

Nel contesto transalpino i percorsi formativi in alternanza sono raggruppati sotto due principali categorie, a seconda che risultino rivolti studenti o



Alternanza formativa

di lavoratori.

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.

Complementarmente, 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 generale di *contrat en alternance*. Si distinguono 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, lo strumento consente di sostenere la preparazione ad un diploma scolastico in una condizione di attività professionale remunerata, beneficiando dei vantaggi sociali dello status di occupati. La normativa 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

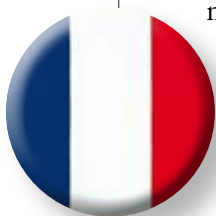
parte sua, è finalizzato a favorire l'ingresso o il reinserimento dei giovani di meno di 26 anni e consente di acquisire una qualifica professionale. A partire dal 2004 sostituisce il precedente contratto di qualifica, di adattamento e di orientamento. Il contratto di professionalizzazione è inserito 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.

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.

Distinto dal sistema duale, il tirocinio (*Praktikum*), 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 ai centri di formazione professionale e copre generalmente la fascia di età dai 14 ai 18



anni. Il tirocinio volontario si rivolge invece agli studenti e ai 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 interessati.

REGNO UNITO

L'apprendimento esperienziale in un concreto ambiente di lavoro è definito *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 trova collocazione 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.

ELEMENTI COMUNI AI DIVERSI CONTESTI NAZIONALI

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 le formule che attribuiscono allo stagista lo status di lavoratore, pur mantenendo l'intervento una finalità precipua di natura formativa.

Tra gli 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 e know how attinente sia agli aspetti tecnici che alla dimensione pedagogica. Più in generale i sistemi maggiormente



Alternanza formativa

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 man-

sioni 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 rilevare una serie di tratti comuni. In primo luogo, il progetto o contratto formativo (*training agreement/work placement contract*) è firmato direttamente tra lo *stagiaire* e l'azienda ospitante. Inoltre, il *training agreement/work placement contract* contiene tendenzialmente i dati del tirocinante e i dati dell'azienda ospitante, oltre al nominativo della persona di riferimento all'interno dell'azienda (tutor aziendale), alla durata dello *stage*, commisurata agli obiettivi da raggiungere e infine al programma dettagliato del progetto formativo durante il tirocinio. Oltre a ciò, il progetto formativo esplicita i contenuti

dell'azione formativa, correlati a specifici *learning outcomes* (risultati di apprendimento), oltre alla 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), ai settori e funzioni aziendali di inserimento. Infine, lo stage si conclude con una valutazione e dà luogo ad un 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 aziendali di inserimento, programma, obiettivi e mansioni, cui si aggiunge l'elenco di conoscenze, abilità e competenze sviluppate dal tirocinante. La valutazione reca la firma del tutor aziendale o della persona di riferimento all'interno dell'azienda.

