





**Regione del Veneto  
Giunta Regionale**

**Ufficio Scolastico  
Regionale per il Veneto**

***In collaborazione con  
le Associazioni Imprenditoriali  
e le Parti Sociali***

# **L'Alternanza scuola - lavoro esperienze venete**



REGIONE DEL VENETO

Giunta Regionale



Direzione Generale

In collaborazione con  
le Associazioni Imprenditoriali e le Parti Sociali

*Copertina di Angela Pierri*

*Logo Alternanza a cura di Pietro Ricca - ISA di Venezia*

Editing:

**Angela Pierri**

Comitato di redazione:

**Valeria Brusafferri, Alberto Cacco, Espedito Caliaro, Giancarlo Cunial, Gregorio Grigolo, Simonetta Mantovani, Maurizio Milani, Gianna Miola, Lorella Varnier**

Finito di stampare nel mese di novembre 2004

Stampato in Italia – Printed in Italy presso Nove

Il presente volume può essere riprodotto per l'utilizzo da parte delle scuole per le attività di formazione del personale direttivo e docente. Esso non potrà essere riprodotto e utilizzato parzialmente o totalmente per scopi diversi da quello sopraindicato, salvo esplicita autorizzazione dell'USR per il Veneto.

# INDICE

## PRESENTAZIONE

*Carmela Palumbo* - Direttore Generale  
USR per il Veneto

*Raffaele Grazia* - Assessore Regionale alla  
Formazione e Lavoro

p. 8

- |          |  |    |    |
|----------|--|----|----|
| <b>1</b> | <b>L' ALTERNANZA PERCHÉ</b>  | p. | 11 |
| 1.1      | L'alternanza scuola-lavoro:<br>una nuova opportunità formativa         | p. | 12 |
| 1.2      | Scelta del campione, linee guida<br>e protocollo della sperimentazione | p. | 17 |
| 1.3      | Finalità della ricerca   | p. | 23 |
| <br>     |  |    |    |
| <b>2</b> | <b>IL PERCORSO, I PERCORSI</b>   | p. | 25 |
| 2.1      | La progettazione   | p. | 27 |
| 2.2      | La formazione <i>in itinere</i>  | p. | 41 |
| <br>     |  |    |    |
| <b>3</b> | <b>IL MONITORAGGIO</b>   | p. | 75 |
| 3.1      | Le azioni dell'Ufficio Scolastico<br>Regionale per il Veneto           | p. | 76 |
| 3.2      | Le scuole si osservano   | p. | 95 |

## **4 GLI STRUMENTI**

p. 111

- Schema per l'elaborazione del progetto
- Check list d'istituto per la registrazione delle fasi
- Convenzione tra scuola e azienda/ente per la realizzazione di un percorso formativo in alternanza scuola-lavoro
- Patto formativo
- Registro delle presenze presso l'azienda/ente
- Due diverse proposte di diario di bordo dell'alunno/a
- Griglia osservativa dell'esperienza pratica a cura del tutor esterno
- Scheda di autovalutazione dell'esperienza pratica da parte dell'alunno/a
- Scheda utile alla certificazione delle competenze
- Schede di monitoraggio rivolte
  - ai docenti
  - agli alunni
  - ai genitori
  - ai tutor esterni
- Scheda finale di auto-analisi
- Scheda per il rendiconto finanziario

## **APPENDICE**

p. 169

Riferimenti normativi

p. 170

Riflessioni

p. 175

Glossario

p. 182

Note bibliografiche

p. 191

Sitografia

p. 200

# PRESENTAZIONE

---

*Raffaele Grazia* - Assessore Regionale alla Formazione e Lavoro

*Carmela Palumbo* - Direttore GeneraleUSR per il Veneto

## **PRESENTAZIONE**

---

La sperimentazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro, condotta nel corso dell'anno scolastico 2003-2004 nella nostra regione, nasce dal rapporto fecondo e da anni consolidato, fra l'Ufficio Scolastico Regionale e la Regione del Veneto. Tale rapporto si è giovato del contributo sia delle Associazioni imprenditoriali, sia delle Parti Sociali ed ha incontrato l'entusiasmo di tutti gli attori coinvolti: studentesse e studenti, famiglie, docenti, dirigenti scolastici.

La sperimentazione si è proposta di sviluppare percorsi formativi innovativi che si configurassero come un'ulteriore e diversa modalità di acquisizione delle conoscenze e delle competenze. L'alternanza, pertanto, non è stata considerata un percorso limitato solo a taluni indirizzi, né un terzo canale formativo accanto a quello dei licei e dell'istruzione e formazione professionale, bensì un'ulteriore metodologia didattica innovativa in grado di valorizzare l'aspetto formativo dell'esperienza pratica. Il lavoro che abbiamo il piacere di presentare congiuntamente si distingue per alcune specificità ed obiettivi che vale la pena di sottolineare.

E', innanzitutto, opera collegiale. Ogni capitolo, ogni paragrafo, infatti, sono il risultato delle discussioni e degli approfondimenti effettuati in seno ad un comitato di redazione che è risultato essere, in virtù della sua rappresentatività, un vero e proprio laboratorio interprofessionale all'interno del quale si sono incontrate, positivamente, sensibilità pedagogico-didattiche e culturali diverse.

Due sono gli obiettivi che ci proponiamo di conseguire con questa pubblicazione.

Da una parte, infatti, c'è l'esigenza di documentare i percorsi di alternanza scuola-lavoro attivati, sia enucleandone gli elementi di forza e di criticità quali sono emersi dai monitoraggi effettuali

dall'Ufficio Scolastico regionale e dall'autonanalisi delle scuole, sia proponendo gli strumenti elaborati e le soluzioni adottate.

Dall'altra c'è il desiderio di offrire utili elementi conoscitivi e paradigmatici, in base ai quali le scuole potranno proporre ed attivare, nel prossimo futuro, nuovi percorsi di alternanza scuola lavoro, contribuendo così, gradualmente e progressivamente, alla piena attuazione dell'articolo 4 della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

Raffaele Grazia

Carmela Palumbo

Venezia, novembre 2004



# **1 L' ALTERNANZA PERCHÉ**

---

## 1.1 L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO: UNA NUOVA OPPORTUNITÀ FORMATIVA

L'Alternanza scuola-lavoro va considerata come *un'opportunità formativa e come una risorsa per l'educazione della persona* (in coerenza con la centralità della persona che costituisce punto fondante della legge di riforma) rivolta ad ogni ordine e ad ogni indirizzo di scuola superiore per realizzare *un'alternativa al percorso di studi tradizionale di pari valenza sul piano della formazione globale del giovane*, da condurre con la massima attenzione e gradualità per non incorrere in fenomeni di mero addestramento lavorativo. Si tratta cioè di favorire la crescita e la valorizzazione della persona, rispettando i ritmi dell'età evolutiva, le differenze e l'identità di ciascuno studente, come vuole la Legge 53/03, nel quadro della cooperazione tra scuola, genitori e territorio, cosa che comporta processi di negoziazione, di assunzione di responsabilità, specie per i percorsi realizzati al di fuori della scuola, di contrattualità formativa. A monte, pertanto, non può esserci un'adesione "per scarto", riservata a ragazzi "meno capaci" sul piano della concettualizzazione, ma una libera "scelta", possibile per tutti coloro che vogliono cimentarsi con nuove modalità di apprendimento e di formazione.

Si tratta, in sintesi, di una modalità per concretizzare il dettato della legge di riforma: assicurare a tutti pari opportunità di raggiungere elevati livelli culturali, sviluppare capacità e competenze attraverso la messa a punto di conoscenze e abilità coerenti con le attitudini personali, favorire la formazione globale, intesa anche come senso di appartenenza alla comunità e come sviluppo della coscienza storica, vale a dire coscienza del proprio tempo e avvertimento della necessità di offrire il proprio contributo all'evoluzione sociale.

In tal senso *l'esperienza è concretizzazione di quel sostegno all'orientamento e alla scelta* che costituisce il "filo rosso" della legge di riforma, poiché invero, attraverso una specifica modalità, l'impegno, che deve essere di tutta la scuola, di personalizzazione del percorso formativo, autentica scommessa dell'innovazione.

Pare opportuno, ai fini di una migliore comprensione dei percorsi di alternanza scuola - lavoro attivati in Veneto, delineare un repertorio essenziale di finalità che dovrebbe costituire lo sfondo integratore di tutti i progetti sperimentali.

L'alternanza scuola lavoro dovrebbe, in sintesi

- Favorire il raccordo tra la formazione d'aula e l'esperienza pratica attuando processi di insegnamento e di apprendimento flessibili e tendenzialmente equivalenti. Appare evidente che le due diverse modalità di formazione, dovranno costituire, pur "alternandosi", un *continuum* metodologico-didattico che avrà come fuochi da una parte il PECUP (profilo educativo, culturale e professionale), dall'altra, l'eventuale figura professionale cui il percorso si riferisce. Ciò, a maggior ragione, dovrà accadere quando, come previsto dall'art. 4 della L. 53/03, l'istituzione scolastica si collegherà, d'intesa con la Regione, con il sistema della formazione professionale per progettare piani di studio realizzati con il concorso degli operatori di entrambi i sistemi.
- Arricchire la formazione con l'acquisizione di competenze spendibili nel mondo del lavoro: si ricorda, a tal proposito, l'esperienza veneta connessa al sistema delle qualifiche attivato nei corsi di Terza area professionalizzante degli IPS.
- Favorire l'orientamento: è innegabile che ogni percorso in alternanza dovrà promuovere e sostenere lo sviluppo delle vocazioni personali e dei talenti delle studentesse e degli studenti, valorizzando gli interessi e curvando l'itinerario di insegnamento sull'asse degli stili di apprendimento propri di ciascuno.
- Realizzare un organico collegamento tra istituzioni scolastiche, mondo del lavoro, società civile: la coniugazione fra mondo del lavoro e mondo della scuola dovrà essere completa senza pregiudizi e senza stereotipi. Si ritiene, infatti, che entrambi i mondi - quello del lavoro e quello della scuola - abbiano molto da imparare e molto da guadagnare "da una vita in comune". Una vita vissuta integralmente, non

una semplice convivenza di comodo. Il pensiero corre, in questo momento, a certi stage che poco o nulla hanno inciso sui percorsi dei due mondi e si sono risolti in un rapido ritocco, una sorta di *make-up* in grado di catturare l'attenzione immediata, ma insufficiente a modificare le strutture profonde del percorso.

- Correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio. E', indubbiamente, una finalità ambiziosa. "Correlare" non significa "appiattare", non significa "adeguarsi". "Correlare" significa progettare e ri-progettare, d'intesa fra Scuola, mondo del lavoro, Enti locali, forze sociali, il futuro di quel territorio e di quella comunità con un occhio al mondo ed un altro alle locali radici comuni che, in un periodo di globalizzazione, ci rendono ricchi perché diversi.

Venti sono gli Istituti che hanno sperimentato, a vari livelli, i percorsi di alternanza scuola-lavoro nell'anno scolastico 2003-2004 e due sono i Protocolli, all'uopo stipulati, dall'Ufficio scolastico regionale per il Veneto (USRV). Il primo Protocollo è stato firmato il 31 luglio 2003 dall'USRV, la Regione del Veneto (RV) e le parti sociali. Il secondo Protocollo è stato firmato il 28 gennaio 2004 dall'USRV e da Unioncamere Veneto.

Una domanda sorge spontanea: perché due Protocolli anziché uno. La risposta è di mero ordine temporale. In effetti, su impulso della Regione del Veneto, fin dal gennaio 2003 fu attivato un gruppo ristretto, una sorta di "*think tank*", formato da rappresentanti dell'USRV, della Regione, delle parti datoriali e delle parti sociali. Il gruppo aveva il compito di elaborare Linee guida che avrebbero dovuto assicurare la tenuta interna del progetto di sperimentazione.

Si rimanda per la lettura e l'analisi sia delle Linee guida, sia dei due Protocolli, all'Appendice ed al sito dell'USRV dove è attivo un apposito *frame*, dedicato alle tematiche dell'alternanza (quasi "un sito nel sito" è stato definito!). Nel *frame* sono rinvenibili, tra l'altro, i materiali prodotti dalle scuole, i progetti di sperimentazione delle medesime, le convenzioni siglate dalle

scuole e dagli enti, le normative, contributi e riflessioni di varia natura. Il primo Protocollo, pertanto, è il risultato di un lavoro durato ben sette mesi e, ciò va sottolineato con forza, non nasce “per caso”, né è il frutto di una fortunata combinazione temporale. Il protocollo siglato dall’USRV con la Regione e le parti datoriali sociali, va inserito, infatti, nella più ampia cornice costituita dai rapporti “antichi”, intensi e fecondi fra mondo dell’istruzione e RV. Rapporti che hanno permesso, all’inizio degli anni ’90 di dare origine ad un raffinato progetto di Terza area professionalizzante per gli IPS che prevede il conseguimento di una qualifica regionale da parte degli studenti, rapporti che si sono via via rinforzati nel campo dell’Istruzione e formazione professionale, dell’IFTS, dell’AROF, dell’Orientamento. Rapporti così intensi che, ormai, innumerevoli sono le occasioni che vedono lavorare fianco a fianco le due tecnostutture, quella dell’USRV e quella della RV. E’ all’interno di questa cornice, quindi, che va inserito il Protocollo siglato nell’ormai lontano 31 luglio 2003.

Il secondo Protocollo, firmato con Unioncamere Veneto il 28 gennaio 2004, nasce all’interno di un’altra cornice: la stipula, il 27 giugno 2003, a livello nazionale, del Protocollo tra il Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca e l’Unione Italiana delle Camere di Commercio per favorire, tra l’altro, iniziative sperimentali di percorsi di alternanza scuola-lavoro. La data di stipula di tale Protocollo spiega, in maniera evidente, perché poco sopra si è parlato di mero ordine temporale: quando un protocollo nasceva, l’altro era già, praticamente, in atto. E’ da aggiungere, comunque, che anche il Protocollo firmato dall’USRV con Unioncamere Veneto ben si inserisce in un quadro consolidato di “ottimi rapporti” a livello regionale: il contributo di Unioncamere Veneto alla buona riuscita dei progetti CIPE è, infatti, innegabile, come fondamentale è l’apporto dato da Unioncamere e da RV nel campo della cultura d’impresa con il progetto “scuolaimpresa” che vede coinvolti numerosi Istituti della regione.

Si può ben affermare, quindi, che i percorsi di alternanza scuola-lavoro trovano, nel Veneto, un *humus* ricco e fecondo: si spera che i 20 progetti delle Scuole coinvolte nella

sperimentazione germogliano vigorosi e, nel prossimo futuro, si sviluppino sia qualitativamente, sia quantitativamente.

Il fatto che i due Protocolli siano stati siglati a distanza di tempo l'uno dall'altro impone una scelta radicale: l'attenzione non può che essere focalizzata sul primo Protocollo: i 9 Istituti coinvolti, infatti, hanno iniziato a sperimentare i percorsi di alternanza scuola-lavoro all'inizio dell'anno scolastico 2003-2004 e, pertanto, si è in grado di ricavare dalla loro esperienza alcuni dati che offrono l'opportunità di inquadrare i primi problemi, delineare alcune linee di tendenza, effettuare qualche riflessione. L'esperienza delle 11 scuole coinvolte nel protocollo siglato il 28 gennaio 2004 è appena iniziata: si ritiene opportuno, pertanto, rimandarne ad un prossimo futuro l'analisi. Va sottolineato, comunque, che tutte le 20 scuole coinvolte nell'alternanza scuola-lavoro nel Veneto seguono le medesime "Linee guida" ed i medesimi protocolli sperimentali: si è dato quindi, al di là del differente sviluppo temporale dei progetti, un perfetto allineamento metodologico. Basti pensare, a tal riguardo, che i docenti ed i tutor interni ed esterni delle 20 scuole sono stati coinvolti, a partire da febbraio 2004 - quindi subito dopo la stipula del protocollo fra USRV e Unioncamere Veneto - in comuni iniziative formative.

## 1.2 SCELTA DEL CAMPIONE, LINEE GUIDA E PROTOCOLLO DELLA SPERIMENTAZIONE

La scelta del campione costituisce, per vari motivi, una vera e propria “scommessa” del gruppo che ha progettato la sperimentazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro in Veneto. Si è voluto coinvolgere infatti, inizialmente, un numero ridotto di scuole (9).

Quale sperimentazione può essere, infatti, attuata con “grandi numeri”? Si è voluto privilegiare il “provare e riprovare” di galileiana memoria: il fenomeno va studiato nelle sue mille sfaccettature, va tenuto sotto controllo, se ne devono verificare i risultati, si deve, soprattutto, dimostrarne la trasferibilità all’universo degli istituti. Le nove scuole sono state scelte dall’USRV, d’intesa con i partner del Protocollo.

La “scommessa”, se così si può dire, si è concretizzata, anche, nel dare piena attuazione a quanto previsto dall’art. 4 della L. 53/2003 laddove recita: *“al fine di assicurare agli studenti che hanno compiuto il quindicesimo anno di età la possibilità di realizzare i corsi del secondo ciclo in alternanza scuola-lavoro”* e laddove annovera le imprese, le camere di commercio gli enti pubblici e privati nonché quelli del terzo settore (vivace e presente nel Veneto), fra i possibili *partner* degli Istituti. Le parti concordavano sul fatto che l’alternanza deve essere considerata una modalità formativa che risponde ai bisogni individuali di formazione e ai diversi stili cognitivi. Non è quindi un percorso di recupero limitato a taluni indirizzi bensì una metodologia didattica innovativa che valorizza l’aspetto formativo dell’esperienza pratica.

Le nove scuole, in effetti, appartengono ad indirizzi diversi come ben appare dall’elenco qui sotto riportato:

- Liceo “Montanari” di Verona - scienze sociali
- IPSIA “Garbin” di Schio (VI) - operatore della moda
- IPSIA “Ruzza” di Padova - operatore della moda
- Liceo Scientifico “Curiel” di Padova - linguistico
- Istituto Tecnico Agrario Statale “Munerati” di Rovigo - orto-floro-vivaistico

- IPSSCT “Colombo” di Adria (RO) - operatore gestione aziendale
- Istituto d’Arte di Venezia - metalli, oreficeria, stampa
- Ist. Paritario ITI “Cavanis” di Possagno del Grappa (TV) – meccatronica e gestione progetti
- ITC “Calvi” di Belluno - IGEA

La scelta di aprirsi alla “diversità” degli indirizzi si è risolta in un arricchimento del quadro complessivo delle proposte avanzate dalle singole scuole, come si potrà rilevare nei paragrafi a questo successivi. Tale scelta ha avuto, come primo risultato, quello di aprire a dismisura il ventaglio dei potenziali *partner* delle scuole: sono presenti, infatti, oltre alle imprese, enti pubblici e privati, studi professionali, ecc. La presenza è così variegata che ha provocato, addirittura, la coniazione di un nuovo aggettivo. Nel Veneto, infatti, si è preferito utilizzare, riferito al tutor, l’aggettivo “esterno” al posto di “aziendale”, che pareva a questo punto riduttivo. Si parla, pertanto, di tutor interni e di tutor esterni. Vien da ricordare, a questo punto che *“nomina sunt consequentia rerum”!*

Un’ulteriore specificità della sperimentazione veneta è costituita dall’aver indicato, quali gruppi sperimentali, nelle Linee guida, la classe ovvero il modulo. Le Linee guida così recitano, al riguardo: *preferibilmente saranno coinvolte classi intere ovvero, laddove presente un’organizzazione per moduli, potrà essere coinvolto il modulo (inteso come aggregazione di studenti)*. La decisione di limitarsi, “preferibilmente”, ad attivare percorsi di sperimentazione dell’alternanza scuola-lavoro, a gruppi classe ovvero a moduli è dovuta, essenzialmente, alle stesse motivazioni per le quali si è deciso di lavorare, con spirito galileiano, su un campione ridotto di scuole. Il gruppo classe ovvero il modulo garantiscono, infatti, il controllo del progetto e delle sue variabili nel suo insieme e permettono, inoltre, di coinvolgere l’intero consiglio di classe. Si è perfettamente consapevoli del fatto che i futuri percorsi di alternanza scuola-lavoro potranno coinvolgere anche gruppi ridotti di studenti appartenenti a classi diverse. Si è perfettamente consapevoli che la struttura della classe, così come è stata tradizionalmente

intesa, subirà radicali modifiche quando la Legge 53/2003 sarà applicata nel secondo ciclo.

Un ulteriore valore aggiunto dell'estrema variegatura del campione è dato dagli elementi di criticità che sono insorti solo in alcune scuole: utile elemento di riflessione, questo, per quando l'alternanza funzionerà a regime.

La sperimentazione dei percorsi di alternanza scuola - lavoro nel Veneto ha tenuto conto, necessariamente, della realtà della regione che è caratterizzata da forte sviluppo imprenditoriale e da processi di continua innovazione sul piano produttivo e, conseguentemente, su quello della ricerca e della conoscenza applicata. Tale realtà ha costituito il punto di partenza per una riflessione che da un lato considerasse l'esigenza, fortemente avvertita sul piano della mission scolastica, di combattere il fenomeno dell'insuccesso e dell'abbandono, ancora troppo alto, dall'altro assumesse le esigenze del territorio di disporre di risorse professionali, in possesso di competenze esperte e rinnovabili, capaci non solo di inserirsi positivamente nel lavoro, ma anche di valorizzare appieno il patrimonio acquisito dalle aziende e dalle realtà lavorative locali e di farle progredire verso le nuove mete che la sfida della contemporaneità propone.

Le skill della nuova professionalità, così come sono state individuate a livello di indagini nazionali e regionali (cfr., ad es., il rapporto Excelsior), indicano, infatti, la necessità di puntare su competenze alte, trasversali ai settori economici: la capacità di eseguire deve lasciare il posto a quella di ottimizzare il proprio lavoro (nell'ottica della qualità e dell'economicità), quella del fare deve essere sostituita dalla capacità di interpretare le richieste, sapersi programmare, controllare processi e risultati, infine quella legata al realizzare richiede piuttosto la capacità di decidere autonomamente e di lavorare in équipe.

Tale orientamento sembra possa essere favorito dalla riforma del sistema educativo dell'istruzione e della formazione, di cui alla Legge 53/2003, che ha come punti fondanti un nuovo rapporto tra istruzione e formazione, sostenuto dalla didattica orientante e "laboratoriale", dalla flessibilità e dai passaggi tra sistemi e tra indirizzi secondari.

Date queste esigenze, la progettazione dell'alternanza scuola-lavoro ha richiesto l'acquisizione di consapevolezza circa la complessità e la delicatezza della sperimentazione, del tutto inedita per il sistema scolastico italiano, destinata, se bene attuata, ad innovare decisamente il percorso formativo per i giovani, specie per coloro che meno hanno familiarità con procedure meramente astratte e che hanno maggiori propensioni verso forme di apprendimento operativo, che permettono di confrontare la propria intelligenza e le proprie attitudini con i processi che accadono fuori dell'aula.

Essa appare adatta a valorizzare percorsi formativi in grado di riscattare un certa concezione del lavoro come mera esecutività manuale e ripetitiva, concezione assai mortificante, destinata a demotivare e a spegnere volontà ed intelligenze. L'alternanza conferisce, all'opposto, motivazione e spinta creativa alle nuove generazioni chiamate a gestire processi difficili, per articolazione ed ampiezza, e spesso, sul piano degli esiti, del tutto incerti.

Consapevoli dell'importanza e della significatività dell'iniziativa, pur condotta a livello sperimentale ed entro i parametri per ora possibili, cioè entro i criteri di flessibilità del curricolo stabiliti dal DM 234/2000, almeno fino ad emanazione del decreto legislativo peraltro ormai prossimo, l'USRV, la RV e gli altri partner dell'Intesa nell'ambito di molteplici momenti di confronto progettuale attuati anche con gli Istituti Superiori scolastici da coinvolgere, hanno elaborato alcune Linee che ne costituiscono le finalità e, al contempo, ne disegnano i paletti identificativi.

- *Il progetto si presenta come strumento concreto di valorizzazione non solo dell'autonomia* individuale, ma anche dell'autonomia dell'istituzione scolastica e del territorio: scommette, infatti, su una concezione del successo scolastico articolato e non gerarchico, sull'integrazione dei percorsi formativi, sulla flessibilità curricolare ed organizzativa, sull'ampliamento dell'offerta formativa condotto in stretta sintonia con il territorio, esso stesso valorizzato per le sue specificità.

- *La sperimentazione sull'alternanza si inserisce in un percorso* che molte scuole hanno compiuto, sia autonomamente, sia grazie ad una regia regionale, particolarmente nell'ultimo biennio, in termini di collegamento e di scambio con le realtà produttive e imprenditoriali del territorio, fatto che ha consentito, da tempo, un proficuo collegamento tra mondo della scuola e mondo del lavoro, nonché l'instaurazione, a livello locale, di ottimi rapporti di collaborazione e di interazione. Si tratta di esperienze condotte a stretto contatto con le realtà datoriali del territorio, con le Camere di commercio, con il sistema della formazione professionale regionale. Dette esperienze, sottoposte a continua verifica attraverso azioni di monitoraggio promossa da più interlocutori, se rilevano indubbi passi in avanti compiuti dalle scuole, evidenziano tuttavia la necessità di progettare metodologie e percorsi didattico-educativi, nonché strategie formative, sempre più adeguati a combattere il fenomeno della dispersione che, pur in costante diminuzione in Veneto, registra tassi ancora troppo elevati.
- A seguito di tali processi, è maturata la convinzione che *l'esperienza dell'alternanza scuola-lavoro debba porsi in un rapporto di discontinuità con il passato*: si tratta infatti di concepire e realizzare un percorso formativo nuovo, in cui non si progetta solo lo stage. Tale percorso non costituisce realtà aggiuntiva al curriculum o, al più, di verifica delle conoscenze astrattamente messe a punto grazie allo svolgimento disciplinare, ma favorisce processi di acquisizione di conoscenze e di competenze, così da promuovere padronanza ideativa ed operativa. Ciò potrà avvenire solo se *all'opportunità di crescita offerta ai giovani corrisponde un'opportunità di crescita per le imprese, che acquistano il valore aggiunto della formazione*. Sotto questo profilo, infatti, la riflessione sulle modifiche richieste al mondo della scuola deve andare di pari passo con la riflessione sulle modifiche richieste al mondo imprenditoriale, portatore di valori organizzativi, relazionali, gestionali, ma anche capace di fungere da "facilitatore" dell'apprendimento

degli allievi, in quanto “osservatore” delle attitudini, delle capacità individuali, dei livelli di padronanza via via raggiunti.

- Tale discontinuità con il passato si incentra attorno al tema, del tutto inesplorato, dell'equivalenza formativa: il percorso in alternanza non può connotarsi come percorso “facilitato”, riservato ai “meno capaci”; all'opposto deve essere un percorso qualitativamente alto, che prevede gli stessi obiettivi formativi del percorso tradizionale in termini di competenze acquisite. Inoltre, dovrebbe permettere di giungere alla realizzazione di certificazioni di competenza riconosciute dall'esterno perché preventivamente concordate tra le parti, progettate e valutate insieme. La cosa non è di poco conto, poiché, se per l'impresa significa rivedere la propria organizzazione e dare maggiore rilevanza al compito formativo, per la scuola comporta una revisione dell'organizzazione scolastica (tempi, modalità di impiego delle risorse professionali, sistemi di progettazione e di verifica, articolazione metodologica, strumenti, tecnologie, strategie applicative...). Ma è soprattutto in relazione al curriculum, l'elemento fondamentale sul quale le scuole devono concentrare la loro riflessione. Si tratta, infatti, di capire se e come sia possibile far raggiungere le medesime competenze, anche sul piano cognitivo, a chi sceglie l'alternanza. Pertanto è necessario chiarire in che cosa consista la formatività delle discipline, il loro svolgersi ordinatamente secondo sequenzialità ormai consolidate. Alcuni interrogativi da porsi potrebbero essere questi:
  - quali processi mentali innescano? In che modo presiedono all'ideazione, alla problematizzazione, all'analisi, alla sintesi, alla comunicazione, alla verifica? In che senso promuovono capacità di autoanalisi, sostengono l'autostima, sorreggono la metacognizione?
  - in che modo, e attraverso quali modalità, l'esperienza dell'alternanza, conduce, per altra via, alle medesime competenze?

Qui si gioca il valore della sperimentazione, qui si colloca la sfida dell'innovazione, ugualmente impegnativa per il mondo della scuola e per il mondo del lavoro.

### 1.3 FINALITÀ DELLA RICERCA

In sintesi, oltre a quelle già enunciate all'inizio, si ritiene che *le finalità della sperimentazione*, si possano ulteriormente così sintetizzare:

- *contrastare l'abbandono e la dispersione scolastica* di cui talora è responsabile la demotivazione indotta da percorsi scolastici tradizionali in alcuni giovani più propensi alla messa a punto e alla verifica di abilità e competenze in campo operativo
- *innalzare il numero dei giovani che conseguono un diploma* per inserirsi proficuamente nel mondo del lavoro, ma soprattutto per esprimere al massimo le potenzialità proprie di ciascuno
- *realizzare quell'educazione alla preprofessionalità* che è tra i diritti fondamentali della persona (ciò vale per gli studenti di qualsivoglia indirizzo di studio, compresi i Licei) da intendersi come auto-orientamento, scoperta e verifica delle proprie attitudini ed autovalutazione delle proprie potenzialità
- *promuovere e sostenere la capacità dei giovani di mettere a punto un proprio progetto personale di crescita* in cui la formazione della persona (la crescita della personalità, gli apprendimenti di base, le competenze...) si coniughi con la "spendibilità" (efficienza professionale, apprendimento di tecnologie, conoscenze tecniche, mobilità di ruoli...) nelle aziende o nelle realtà produttive o nel privato sociale
- *far riscoprire il lavoro*, superando la concezione del lavoro quale alienazione, e proponendo un'ottica di sintesi tra cultura e lavoro quale momento fondamentale che consente la piena realizzazione e il perfezionamento dell'uomo stesso
- *valorizzare, all'interno della scuola, la riflessione teorica sull'esperienza compiuta sul lavoro*, così da saldare i momenti formativi all'interno di un cosciente processo di autoformazione
- *valorizzare il lavoro come luogo in cui si accompagna la produzione con la riflessione sulle teorie apprese a scuola*, tale da evitare momenti di "spaesamento" e sensazioni di marginalità che spesso affliggono i giovani.

E' in tale interazione che i due mondi, quello della scuola e quello del lavoro, si affiancano con ruolo di pari dignità formativa.

In tale interazione assumono importanza le tematiche connesse con il progetto dell'alternanza e che costituiscono altrettanti *punti problematici e perciò oggetti di ricerca*:

- a) corretta individuazione della realtà lavorativa da coinvolgere
- b) definizione delle modalità di collaborazione tra scuola e realtà lavorativa
- c) individuazione dell'equivalenza formativa del percorso condotto in alternanza
- d) ricerca sull'individuazione delle competenze connesse alle conoscenze e alle abilità da promuovere
- e) costruzione di idonee modalità per la loro valorizzazione e certificazione
- f) riflessione sui crediti (riconoscimento e spendibilità)
- g) promozione di figure tutoriali come nuove articolazioni della professionalità docente
- h) indicazioni relative agli incentivi da proporre agli studenti e alle aziende
- i) progettazione e validazione di profili e percorsi quali modelli possibili di riferimento per l'operatività delle scuole.

Su tali punti, si misura il valore della sperimentazione che appare tanto più complessa quanto più ci si addentra nei singoli aspetti realizzativi; sono questi a costituire la significatività sul piano dell'innovazione concettuale, procedurale ed organizzativa della stessa; sono questi che devono essere attentamente progettati, monitorati e valutati al fine di trarre elementi utili alla possibile estensione, se non generalizzazione, dell'esperienza.

## **2 IL PERCORSO, I PERCORSI**

Il “singolare/plurale” – Il Percorso, i percorsi – è emblematico della sperimentazione condotta dall’Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto assieme alla Regione del Veneto con il contributo delle associazioni datoriali e le forze sociali. Da una parte, infatti, è stata rispettata l’esigenza di dare unitarietà ed omogeneità - a livello regionale - ad un progetto sperimentale di alternanza scuola lavoro che dovrà fornire, proprio in virtù della sua “singolarità”, alcuni elementi genetici comuni che potranno essere trasferiti all’universo delle scuole del Veneto. Le Linee guida, i Protocolli di sperimentazione, le Convenzioni sono stati, per l’appunto, gli strumenti che hanno favorito la costruzione di questa “singolarità”; dall’altra, infatti, è stata rispettata l’esigenza di garantire la “pluralità”, e quindi la ricchezza, dell’esperienza. Una pluralità, giova ricordare, assicurata sia dall’estrema varietà degli indirizzi coinvolti nella sperimentazione, sia dalla dislocazione degli istituti sul territorio. Una pluralità, va sottolineato, che ben s’inserisce all’interno del quadro di norme vigenti in materia di autonomia didattica ed organizzativa.

Il successivo paragrafo concernente la progettazione sia a livello generale, sia a livello del singolo istituto, intende descrivere il rapporto sinergico fra il “Percorso” ed i “Percorsi”.

Il “singolare/plurale” contrassegna, peraltro, anche un altro aspetto della sperimentazione che è trattato nel secondo paragrafo di questa sezione: la formazione in itinere.

Il quesito relativo a quale tipo di formazione fosse possibile per i tutor esterni e per i tutor interni ha avuto una risposta in parte dovuta al numero ridotto (9) di scuole sperimentanti e dalla loro dispersione sul territorio. Ci si è affidati, pertanto, in un primo momento - in un’ottica di “singolarità” - a robuste azioni di sistema che hanno coinvolto parte dei docenti dei consigli di classe, Dirigenti scolastici e, in misura minore, tutor esterni.

Sarebbe stato impossibile, visti i numeri e la dispersione, progettare azioni formative a livello provinciale ovvero subprovinciale. In un secondo momento, in virtù del Protocollo

firmato con Unioncamere del Veneto, si è potuto articolare un piano di formazione a livello provinciale che ha visto - in un'ottica di "pluralità" e di diversificazione degli interventi - il coinvolgimento di un numero maggiore di destinatari (tutor esterni ed interni). Si crede di avere individuato in questo doppio binario - azioni di sistema a livello regionale finalizzate a chiarire la mission e ad affrontare tematiche di ordine generale in un'ottica di macroprogettazione ed azioni specifiche finalizzate alla microprogettazione ed all'incontro fra tutor interni e tutor esterni – una modalità formativa che potrà dare risultati positivi a pieno regime.

## **2.1 LA PROGETTAZIONE**

Dall'analisi dei singoli progetti delle nove scuole che hanno condotto la sperimentazione emerge una serie di elementi comuni che rendono unitaria l'esperienza, ma anche differenze significative che dipendono dalla peculiarità dei singoli istituti, dai percorsi formativi elaborati, dagli obiettivi cui è stata assegnata diversa priorità, dal territorio e dall'ambiente in cui questi progetti sono stati realizzati (pensiamo soltanto ai livelli ed ai modelli di sviluppo, diversi nelle diverse province e aree venete).

Tutto ciò appare evidente esaminando le singole progettazioni delle scuole.

### **La scelta delle classi**

Alla sperimentazione, secondo le indicazioni offerte dal Protocollo, sono state interessate nella quasi totalità classi terze, gruppi classe completi, di vari indirizzi e qualifiche.

Uniche eccezioni l'ITC 'Calvi' di BL che ha sperimentato con una classe quarta ed l'IPSIA 'Ruzza' di Padova che ha formato un gruppo misto con alunni provenienti da tre classi terze ad indirizzo 'operatore della moda'.

## IL PROGETTO – I PROGETTI

### **L'articolazione**

Tutti i progetti hanno operato all'interno dei margini di flessibilità previsti dal *Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche* (DPR 275/1999) e dal *Regolamento recante norme in materia di curricoli nell'autonomia delle istituzioni scolastiche* (DM 234/2000); ogni tipologia di scuola, pertanto, ha potuto usufruire di un monte ore annuale variabile in rapporto a quanto previsto dal curricolo, ma comunque sia rapportabile al 15%. Alcuni istituti, inoltre, hanno utilizzato anche parte dell'orario dedicato all'area di progetto o hanno esteso l'esperienza nel periodo estivo, lì dove fosse stato ritenuto necessario un completamento ed un consolidamento delle competenze.

La fase 'orientativa', prevista da ogni progetto, si è verificata utile ad approfondire, a scuola, con docenza interna e/o esterna, una pluralità di tematiche che vanno dalla cultura d'impresa alla conoscenza del mondo del lavoro, alle esigenze formative del territorio, agli sbocchi occupazionali coerenti con l'indirizzo di studio fino alle tecniche di comunicazione e relazione interpersonale, alle regole di comportamento comprese le norme antinfortunistiche ed assicurative, vale a dire alcune nozioni fondamentali di diritto del lavoro.

Va sottolineata, a questo proposito, la sinergia che nel frattempo si è venuta a creare, durante questo primo percorso, fra mondo della scuola e mondo del lavoro: l'affinamento della conoscenza reciproca, non superficiale ma scaturita dal fare insieme, ha consentito, fin dai livelli iniziali, il superamento di eventuali pregiudizi che spesso ostacolano un vero rapporto fra scuola e impresa, tra scuola e realtà esterna.

E' stato questo il momento in cui tutor interni e tutor esterni, con la partecipazione del consiglio di classe, si sono confrontati sul modello formativo, sul percorso progettuale, sugli obiettivi formativi riferibili non solo all'ambito professionale, ma anche, e soprattutto, all'ambito educativo in senso lato.

## **Gli obiettivi formativi**

Infatti ogni progetto si è caratterizzato per una forte valenza educativa, si è proposto cioè di favorire un processo di costruzione della personalità avendo come obiettivo lo sviluppo della persona quale soggetto maturo e dinamicamente orientato.

Se i progetti hanno mirato ad assicurare ai giovani l'acquisizione, oltre che delle competenze di base, di competenze spendibili nel mercato del lavoro, altrettanto evidenti e condivise sono apparse le finalità educative.

Infatti, dalla lettura della documentazione prodotta dalle scuole si ricavano interessanti indicazioni relativamente ai seguenti punti:

- *favorire la maturazione e l'autonomia dello studente* (Affidabilità, responsabilità, impegno, rispetto dei ritmi, delle scadenze e dei tempi operativi - Presa di coscienza delle proprie capacità, delle proprie risorse e dei propri limiti - Capacità di valutare criticamente l'esperienza con autonomia di giudizio rispetto alle diverse situazioni di apprendimento)
- *favorire l'acquisizione di capacità relazionali* (Conoscenza di sé in rapporto agli altri per sviluppare l'autostima e la socializzazione - Adattamento alla convivenza con stili diversi di comportamento, condivisione di obiettivi)
- *fornire elementi di orientamento personale* (Consapevolezza di funzioni e ruoli nella società e nel contesto del vissuto quotidiano - Consapevolezza della logica, del ritmo e degli stili del mondo del lavoro, delle capacità richieste, umane e professionali)
- *fornire elementi di orientamento scolastico* (Rimotivazione allo studio ed approccio diverso all'apprendimento, grazie all'interazione tra momento formativo e momento applicativo)
- *fornire elementi di orientamento professionale* (Lettura del territorio per individuare le nuove professioni emergenti - Conoscenza della cultura di impresa con un diretto contatto con la realtà lavorativa e professionale delle aziende - Acquisizione ed incremento di competenze professionali - Confronto tra le conoscenze e le competenze acquisite nella scuola e le competenze richieste nel mondo del lavoro)

- *acquisire elementi di conoscenza critica della società contemporanea e della sua complessità.*

## **Ruoli e funzioni nella progettazione**

Ogni Istituto coinvolto nella sperimentazione ha previsto la presenza di un Referente d'Istituto, di Tutor interni e Tutor esterni, di un gruppo di lavoro - il Comitato Tecnico-Scientifico - in cui sono presenti i responsabili del progetto della scuola e del mondo del lavoro che collaborano nella messa a punto della progettazione e del monitoraggio dell'esperienza.

Ne è emerso un modello organizzativo che ha attivato responsabilità diversificate che spaziano dal piano pedagogico-didattico, a quello progettuale, relazionale, amministrativo-contabile, che hanno coinvolto più persone dentro e fuori la scuola, favorendo, di fatto, un vero interscambio finalizzato al confronto sulle finalità e sulle modalità realizzative del progetto in primis, ma anche, in subordine, ma tutt'altro che da sottovalutare, sulla mission dell'istituto nel territorio.

## **Il modello organizzativo**

Responsabili di Progetto (Comitato Tecnico Scientifico)  
Dirigente Scolastico  
Referente - Coordinatore  
Tutor interni (scolastici)  
Tutor esterni (dell'Azienda/Ente)

### **A) Il Comitato Tecnico Scientifico**

In genere composto dal Dirigente Scolastico, dal Referente del progetto, dai Tutor interni e Tutor esterni. È per lo più parsa opportuna anche la presenza di un Rappresentante della Associazione di Categoria che accompagna la realizzazione del progetto.

### **B) Coordinatore d'Istituto del progetto**

Il docente referente del progetto si è fatto carico di:

- coordinare le attività del Consiglio di classe ed assicurare a tutti i docenti una continua ed aggiornata informazione sull'andamento dei vari momenti del progetto
- analizzare i "mansionari" concordati dal tutor interno con il tutor esterno e progettare insieme ai docenti coinvolti i moduli professionalizzanti
- seguire la preparazione dei moduli professionalizzanti
- organizzare la "fase d'aula"
- organizzare la "fase di verifica e valutazione".

In collaborazione con i docenti il tutor si è incaricato di:

- ricercare sul territorio e contattare di persona o telefonicamente i vari Enti o aziende richiesti dagli studenti come sede preferenziale per l'esperienza pratica e inviare loro una lettera di presentazione del progetto
- verificare la disponibilità ad accogliere gli alunni
- individuare il tutor esterno e le altre figure di riferimento che dovranno seguire gli allievi all'interno dell'Azienda/Ente
- concordare con il tutor esterno gli obiettivi individuali e le mansioni in cui coinvolgere l'alunno, la sede e l'orario di servizio
- predisporre griglie di osservazione dell'esperienza pratica e schede di valutazione
- richiedere agli studenti un'adesione scritta al progetto firmata dai genitori
- favorire i contatti diretti tra gli alunni ed il loro tutor esterno
- inoltrare ai vari Enti/Aziende la richiesta formale scritta e il Progetto Formativo Individuale
- predisporre con il Dirigente scolastico e con il Direttore Amministrativo e/o i Responsabili legali di ciascuna Azienda/Ente una Convenzione che impegni legalmente entrambe le parti firmatarie
- completare il Progetto Formativo Individuale con la firma di tutte le parti coinvolte: Responsabile legale dell'Azienda/Ente, Dirigente Scolastico, genitori, alunni, tutor esterno e tutor interno.

### **C) Gli Insegnanti del Consiglio di Classe hanno**

- assunto il ruolo di tutor interni o scolastici
- gestito il progetto – classe in concreto
- svolto attività di monitoraggio
- tenuto i contatti Scuola - Azienda/Ente
- valutato
- supportato gli alunni.

### **D) I Tutor esterni hanno**

- collaborato con il docente per una reciproca formazione
- supportato “a distanza” il lavoro svolto in classe dal docente durante le lezioni teoriche intervenendo in aula quando necessario, sulla base della progettazione concordata in funzione dell’argomento prescelto
- seguito l’alunno in azienda
- tenuto i contatti Azienda/Ente - Scuola
- contribuito alla certificazione delle competenze.

### **E) Gli Alunni – Le Famiglie**

Sono stati i destinatari e i principali artefici del progetto; hanno attivato tutti i processi necessari allo scopo di acquisire le competenze e sviluppare le finalità del percorso.

Gli studenti e le famiglie sono stati chiamati a condividere gli obiettivi e i contenuti del progetto grazie ad una tempestiva comunicazione (*comunicazione come motivazione*), per garantire agli allievi chiarezza nelle finalità e modalità organizzative, al fine di non suscitare aspettative irrealizzabili, per far comprendere la forte valenza del percorso e farne apprezzare i contenuti formativi e orientativi.

## ARTICOLAZIONE – TEMPI DI ATTUAZIONE

Ogni fase del percorso di alternanza ha richiesto specifiche modalità e precisi tempi di attuazione.

### **La Progettazione**

Queste, in sintesi, le scansioni progettuali seguite dagli Istituti:

1. ricerca, con analisi del territorio, relativa ai bisogni formativi da soddisfare mediante l'esperienza
2. studio della documentazione disponibile sul tema dell'alternanza e, in particolare, del Protocollo stipulato dall'USR con la Regione, le parti datoriali e quelle sociali
3. avvio delle intese con la Direzione Generale dell'USR e delle relazioni sul territorio
4. attivazione delle intese territoriali con l'Azienda/Ente
5. messa a punto del progetto in partnership con l'Azienda/Ente esterna
6. individuazione delle risorse professionali, economiche, organizzative
7. coinvolgimento degli studenti e delle famiglie, nonché dei 'portatori di interesse' territoriali
8. approvazione del progetto da parte del Collegio Docenti, e suo inserimento nel Piano dell'Offerta Formativa dell'Istituto
9. analisi – discussione – approvazione del progetto da parte del Consiglio di Classe
10. delibera del Consiglio di istituto
11. analisi delle modalità di attuazione del progetto in sede di Comitato Tecnico-Scientifico, insediato dal Dirigente Scolastico
12. presentazione del progetto ai genitori, con la collaborazione eventuale di Rappresentanti di Associazioni di categoria
13. presentazione del progetto agli studenti
14. elaborazione del progetto formativo per ogni alunno.

## **L'attuazione**

Pur rispettando un'articolazione di massima con una fase orientativa preliminare, seguita da una o più fasi di inserimento nella realtà lavorativa, i progetti hanno avuto tempi e scansioni talvolta molto diversificati, in relazione alle specificità ambientali e soprattutto alle finalità dell'indirizzo di studio.

### **1) Orientamento**

Questa fase, prevista ed attuata in tutti i progetti, è stata dedicata all'analisi ed al rinforzo di abilità di base 'trasversali', nonché alla trattazione di alcune tematiche relative alla cultura

d'impresa. Svolta in aula, ha avuto durate diverse, a seconda del tipo di scuola; in media ha richiesto di una trentina di ore, da inserirsi variamente nell'orario scolastico.

Infatti qualche scuola ha privilegiato la scelta di un modulo completo da svolgere in un unico periodo continuativo (fino ad una settimana di 40 ore, gestita da docenti esterni alla scuola, come deciso dal Comitato Tecnico per segnare una discontinuità tra il tempo di formazione scolastico ed i tempi lavorativi, tra i quali il progetto funge da ponte e collegamento). Altre istituzioni hanno individuato un giorno alla settimana in cui collocare l'attività di orientamento, scelto in base alla disponibilità dei docenti interni e/o esterni.

*Obiettivi prefissati:*

- comprendere il sistema delle relazioni interpersonali che si instaurano nell'ambiente di lavoro
- conoscere l'organizzazione dell'impresa
- conoscere la legislazione sul lavoro e le caratteristiche della contrattualistica
- conoscere le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

**2) Prima 'professionalizzazione'**

Questa fase mostra le scelte più variegata e differenziate tra gli istituti; tuttavia esse si possono ricondurre a due modalità.

- 1) Qualche scuola a questo punto affronta temi legati all'inserimento nel mondo del lavoro, attraverso la proposta di moduli formativi svolti in classe, nel normale orario scolastico, con docenza interna e/o esterna.
- 2) Altre già attuano un primo inserimento nel mondo del lavoro, che, a sua volta, viene interpretato secondo due tendenze:
  - a) inserimento individuale degli studenti, legato ad obiettivi di prima professionalizzazione che si possono raggiungere soltanto con l'inserimento in realtà lavorative
  - b) inserimento collettivo di gruppi di studenti (anche per più settimane) in Azienda/Ente legato anche ad esigenze

orientative, per studiare l'organizzazione aziendale, l'articolazione produttiva del settore studiato, le figure professionali richieste, le mansioni e le competenze necessarie.

La durata della seconda fase varia da una a più settimane.

### **3) Seconda 'professionalizzazione'**

E' la fase di inserimento individuale dello studente nel mondo del lavoro, fortemente condizionata dalle caratteristiche del settore lavorativo di riferimento prescelto per l'inserimento degli studenti e dalle caratteristiche del tessuto produttivo delle diverse aree del Veneto.

Le maggiori difficoltà si sono riscontrate in aree in cui il settore produttivo era piuttosto frammentato perché caratterizzato da microaziende, a carattere spesso familiare, sicché appariva problematica la possibilità (prima che la disponibilità) di avere personale in grado di seguire l'inserimento degli studenti.

Questa fase ha inizio con il colloquio individuale tra gli studenti e il tutor scolastico. Lo studente espone motivazioni, interessi, aspettative e il tutor precisa le caratteristiche e le esigenze del settore di inserimento ai fini di favorire un cosciente orientamento e di individuare l'Ente o l'Azienda più appropriati per consentire un'esperienza rispondente alla personalità dell'allievo.

Fondamentale è il criterio di guida: sollecitare e sostenere nell'Azienda/Ente la volontà di creare una 'situazione formativa'.

L'inserimento avviene sulla base del mansionario individuale aggiornato con la valutazione dei risultati dei moduli precedenti e con i nuovi obiettivi. Lo scopo è quello di fare di ogni studente un soggetto consapevole della sua funzione, un soggetto 'orientato': quindi, in linea di massima, si prevede che ognuno, qualora sia possibile, sia inserito ed operi a rotazione in diversi Reparti / Uffici, ovviamente con mansioni commisurate alle abilità possedute ed alle possibilità di consolidarle.

L'inserimento è accompagnato dalla presenza attiva dei 'tutor' interni (tutti i docenti del Consiglio di Classe, già attivamente coinvolti nel progetto, almeno nei momenti di condivisione della

progettazione e nella valutazione dei risultati raggiunti) e dei 'tutor' esterni.

Ognuno dei soggetti coinvolti raccoglie dati sull'esperienza che permettono il monitoraggio e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

La predisposizione del materiale per il monitoraggio è a cura del Comitato Tecnico e del Referente d'Istituto.

L'intera fase, svolta completamente presso le Aziende/Enti che collaborano al progetto, prevede quindi attività concordate preventivamente dal Coordinatore con i Tutor. La durata dell'esperienza oscilla da 1 a 4 settimane lavorative con orario aziendale, da 40 a 160 ore per un periodo complessivo da 5 a 20 giorni, dal lunedì al venerdì, per un totale di 120 ore, di cui 90 unità impegnate.

Il sabato può essere dedicato ad attività di sportello, orientamento e tutoraggio individualizzato.

Questa variabilità è dovuta anche al fatto che in alcuni Istituti il progetto colloca parte dell'attività nel periodo successivo alla conclusione delle lezioni.

Alcuni Istituti, poi, hanno privilegiato una struttura più articolata che prevede periodi di inserimento in azienda (solitamente settimanali) alternati a cicli di lezioni in classe, formativi e/o dedicati alla valutazione dell'esperienza.

Un caso singolare è rappresentato dall'Istituto Tecnico Agrario: coerentemente con le esigenze del settore in cui opera, ha elaborato una strutturazione dell'esperienza ancora diversa. Per ragioni logistiche, la classe è stata divisa in quattro gruppi in base alla dislocazione abitativa; in collaborazione con la Camera di Commercio e le varie Associazioni di categoria, sono state individuate diverse aziende in possesso dei requisiti necessari e quindi adatte alla sperimentazione; l'esperienza di stage è stata prevista per i mesi di marzo-aprile-maggio, ed è stata collocata in due giorni settimanali a rotazione, in relazione ad alcune produzioni orticole e floricole, onde offrire a ciascuno studente la possibilità di seguire le varie fasi dalla semina fino alla conclusione del ciclo produttivo (complessive 80 ore d'impegno).

## La valutazione

Tutti gli attori coinvolti nell'esperienza a titolo diretto valutano la sperimentazione

### *A) Comitato Tecnico Scientifico*

Valuta la fattibilità del progetto. In itinere supervisiona il monitoraggio delle attività in cui siano coinvolti l'Istituto, gli studenti e le realtà produttive. Al termine ne valuta l'efficacia.

### *B) Coordinatore del progetto - Insegnanti del Consiglio di Classe*

Valutano i risultati dello studente sul piano formativo, orientativo, didattico, le competenze acquisite e le abilità maturate, anche trasversali, mediante l'inserimento dello studente nella realtà produttiva, stabilendo anche l'equivalenza formativa dell'attività svolta nelle Aziende/Enti.

### *C) Tutor Esterni*

Valutano il raggiungimento da parte degli studenti degli obiettivi stabiliti in accordo con il patto formativo sottoscritto con l'Istituto. Valutano anche l'efficacia della sperimentazione e del livello di collaborazione attivato tra docenti e studenti.

### *D) Alunni - Famiglie*

Studenti e famiglie dovranno esprimersi sulla sperimentazione, sulla sua efficacia, sull'efficienza e sulla qualità dei processi attivati.

Particolare attenzione è stata riservata, da parte di tutti gli Istituti, all'elaborazione di idonei **strumenti di valutazione**.

Durante l'esperienza gli studenti registrano osservazioni, riflessioni, considerazioni (quotidianamente su un "*diario di bordo*" e periodicamente su apposite *griglie* predisposte dagli insegnanti).

Il tutor esterno compila un *foglio delle presenze* in cui conteggiare le ore effettivamente svolte presso l'Ente o Azienda

e al termine dell'esperienza fornisce una *valutazione che certifichi* il raggiungimento degli obiettivi individuali. Durante l'esperienza pratica gli insegnanti del Consiglio di classe, coordinati dal docente tutor interno, seguono gli alunni con visite agli Enti o alle Aziende.

Gli studenti possono elaborare *sintesi* della loro esperienza, confrontare gli elementi raccolti attraverso le *griglie di osservazione* e le annotazioni personali, compilare *schede di autovalutazione*, verificare la validità della preparazione scolastica rispetto all'inserimento lavorativo.

I docenti possono prevedere comunque anche *prove di accertamento* sul livello di acquisizione di abilità e competenze maturate durante il progetto.

I docenti raccolgono, infine, le schede di autovalutazione, le valutazioni dei tutor esterni, il foglio presenze, i risultati emersi dalle presentazioni e discussioni con gli alunni e analizzano le esperienze svolte formulando un *giudizio finale* sulla validità dell'esperienza che comprende:

- considerazioni finali e consuntive per evidenziare le difficoltà incontrate durante la realizzazione
- valutazione individuale degli alunni
- valutazione da parte dell'azienda sul risultato prodotto
- valutazione della scuola
- valutazione sulla bontà dei processi di apprendimento attivati.

### **Riconoscimento dell'attività degli studenti**

Tutti gli Istituti valutano i risultati sul piano formativo, orientativo, didattico, le competenze acquisite e le abilità maturate prevedendo *l'attribuzione di crediti* da inserire nel curriculum scolastico o da ricomprendere nella *valutazione disciplinare* riconoscendo alle attività svolte in alternanza un'equivalenza formativa con le attività scolastiche.

Equivalenza formativa e modalità di certificazione dell'attività svolta sono, tuttavia, ancora questioni aperte su cui le scuole si interrogano e stanno lavorando, anche sul versante del

riconoscimento esterno dei titoli e dei crediti rilasciati allo studente.

### **Considerazioni finali**

Come abbiamo visto, la valutazione degli studenti è un tema affrontato, anche se non sempre approfondito, nei progetti di sperimentazione delle 9 scuole che, peraltro, hanno già iniziato, positivamente, l'elaborazione di repertori/rubriche che specificano i livelli di competenza da raggiungere sia a livello trasversale, sia a livello delle singole discipline e, in qualche caso a livello di aggregazioni disciplinari.

Si ritiene che questo tema richieda, prima di passare al momento operativo, delle elaborazioni "a monte" e l'individuazione di una vera e propria criteriologia all'interno della quale posizione preminente avranno sia il PECUP, in termini di mete e competenze, sia le Indicazioni quando sarà dato il via alla riforma del secondo ciclo.

A ben guardare, una delle difficoltà incontrate dai docenti è stata proprio quella di dover curare un repertorio di obiettivi generali e specifici che scaturiscono dai Programmi ora vigenti e la necessità di trovare soluzioni in grado di far fronte alle nuove esigenze valutative insite nel modello dell'alternanza.

In effetti, il modello valutativo utilizzato nello stage non può reggere la prova dell'equivalenza formativa dettata dall'alternanza, né, d'altro canto, modelli pur raffinati, come, ad esempio, la valutazione degli studenti all'interno dell'area di progetto dell'istruzione tecnica, possono essere comparabili con la valutazione degli studenti all'interno dell'alternanza, pur offrendo utili spunti per ciò che attiene alla progettazione ed alla multidisciplinarietà. In effetti, la valutazione, elemento complesso, lo diviene ancor di più all'interno dei percorsi dell'alternanza e non solo perché la "sacralità valutativa" del consiglio di classe sarà necessariamente influenzata dall'apporto del tutor esterno.

Il riconoscimento dei crediti, la valutazione delle discipline meno coinvolte, il trasferimento della valutazione dell'alternanza

all'interno del curricolo, la creazione di un portfolio inteso come "raccolta significativa" dei lavori dello studente e della sua storia formativa, sono alcuni fra i problemi che dovranno essere affrontati nel prossimo futuro.

## **2.2 LA FORMAZIONE *IN ITINERE***

Si dà conto, nelle pagine che seguono, dell'itinerario formativo seguito dalle scuole che hanno sperimentato.

Si è consapevoli che la sintesi va a detrimento della vivacità e dei momenti di interazione che costituiscono le occasioni formative, ma si ritiene opportuno, in ogni caso, fissare alcuni nuclei concettuali che hanno costituito, per così dire, la piattaforma comune su cui le scuole sperimentali si sono confrontate all'interno di una ricca esperienza di ricerca e di scambio.\*

### **UN PERCORSO... PER I PERCORSI DELL'ALTERNANZA**

#### **Convegno di Paderno del Grappa, 6-7 novembre 2003**

Il convegno su "Un percorso... per i percorsi dell'alternanza", che si è tenuto a Paderno del Grappa il 6 e il 7 novembre 2003, aveva per obiettivo il sostegno al progetto di alternanza secondo modalità organizzative e proiezioni concettuali omogenee in tutte le scuole. L'incontro, strutturato in forma di seminario, è stato introdotto dagli interventi di Enzo Martinelli, Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale, di Antonio Merito, della Direzione Istruzione post secondaria del Miur e di Sergio Trevisanato della Direzione Formazione della Regione del Veneto.

La relazione di apertura di Gianna Miola, dirigente dell'Area Interventi Educativi dell'Ufficio Scolastico Regionale, "L'alternanza: il cuore del secondo ciclo", ha voluto riscoprire l'equivalenza formativa dei percorsi integrati scuola lavoro, secondo la logica della riforma (art.4 Legge 53/2003): ai percorsi formativi in azienda o alle attività didattiche che l'impresa svolge a scuola viene riconosciuta un'efficacia equivalente a quella dei percorsi curricolari in aula.

---

\* La documentazione è rinvenibile sul sito istituzionale dell'USR VENETO:  
<http://www.istruzioneveneto.it>

L'alternanza, infatti, intende assicurare che l'esperienza lavorativa consenta il raggiungimento di alcune delle competenze (trasversali e specifiche, da intendersi come padronanze) cui lo studente perviene attraverso un percorso "tradizionale", ossia in aula, grazie al dispiegarsi, entro la strategia curricolare, dei saperi disciplinari e pluridisciplinari.

L'ispettore Alberto Cacco ha sviluppato il tema "L'alternanza: quale opportunità formativa". La riflessione ha preso avvio dall'art.4 della Legge 28 marzo 2003 per capire dell'alternanza scuola-lavoro i criteri ispiratori, le metodologie di intervento, gli strumenti operativi, le responsabilità dell'istruzione e dell'azienda. In particolare, Cacco ha voluto porre l'attenzione sulla "misurabilità" dei risultati nei percorsi integrati sperimentali, producendo alcune riflessioni per i docenti coinvolti sul senso del "provare" e "riprovare", senza lasciarsi prendere "dall'ansia di essere perfetti"; la logica di ogni sperimentazione, infatti, è proprio quella di individuare gli errori di un percorso e di indicarne le proposte di soluzione. Cacco ha concluso fornendo gli argomenti della discussione nei lavori di gruppo: la convenzione tra scuola e azienda/ente, l'utilizzo della quota di flessibilità, il percorso formativo dei tutor, il monitoraggio e la valutazione della sperimentazione, gli ordinatori di competenze. I gruppi hanno consegnato, alla fine dei lavori, alcuni strumenti di lavoro: un prototipo di convenzione, una scheda sulle modalità di monitoraggio e di valutazione della sperimentazione alternanza, uno schema sulle modalità organizzative della sperimentazione, un elenco della modulistica necessaria, una scheda con l'elenco delle competenze richieste al tutor esterno e al tutor interno.

La seconda giornata del convegno è iniziata con il saluto di Giampaolo Pedron e Paolo Bastianello in rappresentanza degli Industriali del Veneto, ed è proseguita con la relazione di Cacco e Miola sulla "Promozione e certificazione delle competenze".

In particolare, i relatori hanno voluto approfondire quell'insieme di azioni, prodotte dall'istituzione scolastica e formativa, che accertano e attestano una serie di competenze acquisite da un individuo mediante la propria esperienza personale,

professionale e formativa. Il convegno è continuato con i lavori di gruppo sugli ordinatori di competenze. Un ulteriore lavoro di gruppo ha visto coinvolti i Dirigenti scolastici delle nove scuole coordinati da Alberto Cacco e Gianna Miola; nel corso dell'incontro sono state dibattute tematiche quali il budget da assegnare ad ogni singola scuola, le fasi attuative dei progetti e gli eventuali elementi di criticità. L'intergruppo ha concluso i lavori con le relazioni dei coordinatori all'assemblea.

## **IL TUTOR NELL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO**

---

**Sintesi dell'intervento tenuto dal Dott. Claudio Gentili, direttore Nucleo Formazione e Scuola, all'incontro di formazione tutor di Padova, in data 17 dicembre 2003**

Nelle società non alfabetizzate le conoscenze possono essere stratificate, secondo due canali, la conoscenza simbolica e senso-motoria (addestramento).

Le società alfabetizzate si costruiscono anche su conoscenze concettuali, scientifiche, dando vita ad una vera società della conoscenza, dove non basta più un mero apprendimento operativo.

La sfida attuale si gioca sulla trasmissione del sapere e del fare. La scuola, finora, ha gestito la situazione attraverso lo strumento dello 'stage', che appare un momento puramente applicativo.

L'alternanza scuola-lavoro, invece, è innovativa se si propone come una modalità per apprendere.

### **1. Alternanza scuola – lavoro**

L'idea di realizzare un percorso formativo in alternanza tra scuola e mondo del lavoro si fonda sull'art.4 della legge 53/2003: vi si stabilisce che i corsi del secondo ciclo di istruzione possano essere realizzati anche in alternanza scuola-lavoro, a partire dai 15 anni.

Si tratta di una risposta innovativa ai bisogni di professionalità delle imprese, ma anche all'esigenza di quei giovani che mal sopportano i tradizionali metodi didattici. Vengono così superate anche modalità apparentemente simili già proposte nel passato (v. 'Legge Biagi' che prevede la formazione nell'apprendistato) perché nell'alternanza l'accento viene posto sulla scuola e perché in questa modalità il soggetto è principalmente studente.

## **2. Obiettivi formativi**

L'alternanza si propone di conseguire o di sostenere il raggiungimento di una serie di obiettivi istituzionali delle agenzie formative

Dal punto di vista didattico l'alternanza rimotiva allo studio. Infatti l'applicazione pratica di quanto viene appreso in classe dà un valore concreto alle nozioni teoriche, aiuta lo studente a vedere la connessione tra sapere e saper fare.

L'alternanza assume anche un valore fortemente orientativo; infatti lo studente acquisisce una prima conoscenza del mondo del lavoro che gli consenta di verificare le sue scelte di vita.

Più ovvi ed evidenti i vantaggi che offre un curriculum di studi fondato sull'alternanza dal punto di vista professionalizzante.

Grazie a tale esperienza, lo studente acquisisce competenze spendibili nel mondo del lavoro e può analizzare le competenze richieste da nuove e vecchie figure professionali, e studiare la rapidissima evoluzione del mercato del lavoro.

## **3. Fattori di successo**

Per avere successo (formativo, s'intende) l'alternanza deve rappresentare il punto di convergenza e confronto di tutti i soggetti coinvolti che assumono ruoli, direttamente o indirettamente educanti: imprese, famiglie, studenti, scuola.

L'alternanza deve, quindi, *in primis*, rappresentare una risposta coerente ad un effettivo interesse delle imprese, in quanto coinvolte nel processo come partner di enti formativi.

Diventa, pertanto, fondamentale curare sia la comunicazione con le famiglie, altro polo educante, sia l'orientamento corretto dei giovani, i quali hanno aspettative talvolta irrealistiche e si creano immagini del mondo del lavoro spesso datate, basate più su timori che su una visione concreta o aggiornata della realtà.

E' poi necessaria una forte dose di flessibilità. L'alternanza, proprio perché si propone di rispondere ad una pluralità di problemi, spesso divergenti, deve essere incarnata in progetti in grado di seguire bisogni e richieste di tutti i soggetti coinvolti.

A tal fine diventa essenziale l'integrazione tra i vari soggetti: scuola, formazione professionale, impresa, associazioni industriali. Ultima e fondamentale, è la richiesta di un'adeguata formazione dei tutor.

#### **4. Passi compiuti**

Un rapido riepilogo di quanto è stato realizzato a livello nazionale mostra quanto alto sia l'interesse per la sperimentazione dell'alternanza;

Il Protocollo d'intesa tra Confindustria e MIUR (24 luglio 2002) è stato immediatamente seguito dai seminari di Roma (10 -11 ottobre 2002), Bari (12 - 13 marzo 2003), Lucca (12-13 maggio 2003) e dai dibattiti in convegni (Job Orienta a Verona, novembre 2002, Expolavoro a Bari, marzo 2003, Lucca, maggio 2003, Job Orienta a Verona novembre 2003).

Intanto, presso il MIUR è stato costituito il gruppo di lavoro per la formazione dei tutor. Siamo in attesa del Decreto attuativo e delle linee guida della legge di riforma; è prossima la firma del Protocollo d'intesa con Unioncamere e di un accordo quadro MIUR/MPLS.

#### **5. Soggetti coinvolti nella funzione di tutorato dell'alternanza**

Fondamentali, per la realizzazione di un progetto formativo fondato sui modelli dell'alternanza scuola-lavoro, sono le figure del Tutor scolastico dell'alternanza, dell'Equipe pedagogica, del Responsabile organizzativo dell'alternanza dell'Istituto, del Tutor aziendale dell'alternanza.

#### **6. La figura del tutor**

Già la Legge 270/1982 introduceva la figura del tutor quale supporto per i docenti alla prima esperienza didattica.

La Circolare n. 267/1991 ne ridefiniva i termini di aiuto ai docenti, facilitazione nel reperimento della documentazione, assistenza ai rapporti interni ed esterni all'istituzione.

La Legge 53/2003 richiama esplicitamente la funzione di tutorato e le funzioni del tutor che viene a rivestire vari ruoli: sottolineando la valenza didattica, possiamo definirlo un facilitatore di apprendimento; se si accentua una valenza più genericamente definibile 'educativa', è anche una vera e propria guida, un affiancatore di situazioni da vivere, da comprendere, da assimilare.

Infatti egli si assume il ruolo di accompagnare l'inserimento del giovane nell'ambiente di lavoro e di garantire lo svolgimento del programma di formazione concordato con la scuola (tutor aziendale).

## **7. Le funzioni del tutor scolastico nell'alternanza scuola – lavoro**

Il tutor scolastico è una delle figure chiave del successo di un progetto formativo fondato sull'alternanza: guida il processo dal versante scolastico, assume la funzione di coordinamento e contatto tra le figure ed i ruoli coinvolti.

Sul versante scolastico pianifica e programma un percorso di alternanza coerente con le caratteristiche e le prospettive di vita del giovane e con il percorso educativo culturale e professionale di riferimento.

Verso studenti e famiglie ha un ruolo di guida. Offre sostegno al coinvolgimento e alla motivazione dell'allievo; mantiene stabili relazioni con le famiglie mirando alla comprensione ed al sostegno delle valenze educative dell'alternanza da parte dei genitori dello studente. A tale scopo curerà valutazione, comunicazione e valorizzazione degli obiettivi raggiunti e delle competenze progressivamente sviluppate.

Il suo ruolo principale di mediatore, di facilitatore appare anche nel monitoraggio e nella gestione delle criticità.

Perciò suo compito sarà la gestione delle relazioni con il contesto in cui si sviluppa l'alternanza ed, ovviamente, la fondamentale collaborazione con il responsabile organizzativo di Istituto e con la équipe pedagogica.

## **8. L'équipe pedagogica**

E' formata dai docenti dell'allievo, coincide con il Consiglio di Classe. E' responsabile della definizione degli obiettivi formativi in coerenza con le indicazioni nazionali e con il POF.

Quindi, progetta e predispone i percorsi relativi alle singole Unità di apprendimento che formano i contenuti disciplinari che, applicati in situazione concreta, nel lavoro, contribuiranno alla maturazione del patrimonio di competenze dello studente. A tal fine predispone il contratto formativo con gli studenti e le famiglie, in cui ciascuno si assume ruoli e compiti ben definiti.

Identifica al suo interno il docente coordinatore con funzione di tutor scolastico per il gruppo di studenti.

All'équipe spetta, poi, il compito delicatissimo della valutazione dell'esperienza dello studente: al termine dell'esperienza, esamina il report elaborato dal tutor aziendale e dall'allievo e verifica l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze.

## **9. Il responsabile organizzativo dell'alternanza dell'Istituto**

È il soggetto che, in stretta collaborazione con il tutor scolastico, si occupa dell'organizzazione sul piano didattico, gestionale e logistico delle attività svolte in alternanza dagli studenti dell'istituto.

Deve avere una buona conoscenza delle aziende presenti sul territorio, per individuare quelle più adatte ad offrire l'ambiente formativo necessario al raggiungimento degli obiettivi del progetto; perciò tiene ed aggiorna la banca dati delle imprese, associazioni, enti, organizzazioni interessate a progetti di alternanza.

## **10. Le funzioni del tutor aziendale nell'Alternanza scuola – lavoro**

Deve essere individuato prima che l'allievo entri in azienda.

Ha il ruolo di interfaccia tra istituzione scolastica, alunno e mondo dell'impresa, perciò intrattiene rapporti con il tutor

scolastico e/o con il responsabile organizzativo dell'istituto per progettare, organizzare e valutare l'esperienza.

Rappresenta non soltanto l'azienda, ma in senso più lato il mondo produttivo, perciò collabora alla progettazione, organizzazione e valutazione dell'esperienza di alternanza (con l'équipe pedagogica e con il tutor scolastico).

Nei confronti dello studente assume un ruolo chiave di guida ed orientatore durante il suo inserimento in azienda, con funzioni informative (regole, norme, consuetudini dell'azienda).

Non meno importante sarà la sua funzione di sostegno all'apprendimento e di facilitazione dello svolgimento delle verifiche.

## **11. Interazione tra tutor scolastico e tutor aziendale**

Tra questi due tutor ci deve essere una forte interazione.

L'azione congiunta favorisce l'integrazione e lo scambio superando eventuali anacronistici pregiudizi e conseguenti resistenze reciproche. Importantissimo appare in questo rapporto lo scambio di informazioni tra impresa /scuola /università specialmente per creare strutture organizzative che permettano scambio di dati ed informazioni in tempo reale.

La collaborazione deve anche assumere valenze qualitative importanti nell'elaborazione, magari, di materiali (questionari, schede sintetiche, relazioni) per valutare gli esiti dello stage. I due tutor devono collaborare nella preparazione di verifiche comuni per correggere in tempo eventuali previsioni sbagliate, intervenire tempestivamente a fronte di problemi nuovi e raccogliere elementi che consentano la riproducibilità delle esperienze e la loro capitalizzazione.

## **ALTERNANZA FORMATIVA**

### **LA METODOLOGIA DI PROGETTAZIONE E VALUTAZIONE**

---

**Sintesi dell'intervento tenuto dal Prof. Dario Nicoli, docente presso la facoltà di Scienze della Formazione dell'Università Cattolica del S. Cuore, sede di Brescia, all'incontro di formazione tutor di Padova, in data 23 gennaio 2004**

#### **1. Alternanza formativa**

E' una strategia metodologica che consente - in riferimento al singolo allievo - di realizzare un percorso formativo coerente e compiuto nel quale si integrano reciprocamente attività formative di aula, di laboratorio ed esperienze svolte nella concreta realtà dell'organizzazione di lavoro e di impresa. L'alternanza formativa è autentica quando le diverse modalità formative che "si alternano" vengono a comporre un percorso unico e continuo avente al centro la persona in formazione in riferimento al Profilo educativo, culturale e professionale (PECUP) ed in stretta relazione con il contesto in cui opera la figura professionale di riferimento.

#### **2. Competenza**

Definiamo tale la caratteristica della persona, mediante la quale essa è in grado di affrontare efficacemente un'area di problemi connessi ad un particolare ruolo o funzione. Per tale motivo, sarebbe preferibile parlare di persona "competente" piuttosto che di competenza.

Essa viene dimostrata dalla persona tramite performance, rese in un preciso contesto organizzativo, di fronte a "giudici" rappresentati da esponenti del mondo professionale di riferimento.

La persona competente è in grado di mobilitare le risorse possedute (capacità, conoscenze, abilità) al fine di condurre ad una sua soluzione un compito-problema.

### **3. Visione olistica della cultura del lavoro**

Nelle scienze naturali e sociali si sta affermando sempre di più l'attenzione alla totalità contro la povertà dei modelli riduzionistici e atomistici.

Olismo significa che il tutto è compreso nelle parti e le parti rimandano necessariamente al tutto senza discontinuità tra conoscenze, abilità, capacità e competenze. Ciò comporta, in campo educativo, il superamento del dualismo teoria e pratica e la riduzione dell'apprendimento alla sequenza delle unità di conoscenze e abilità disciplinari.

Inoltre, in campo sociologico, il paradigma olistico comporta il superamento della concezione atomistica del lavoro che lo riteneva come semplice "attività" pratica (taylorismo), cui contrappone l'idea del lavoro come entità dal carattere pienamente culturale, come "pensiero in atto" e "esperienza" sintetica delle diverse parti di cui è composta.

### **4. Criteri metodologici**

E' irrinunciabile il criterio della centralità dell'allievo e del suo successo formativo che implica la necessità di non sovrapporre gli obiettivi dei formatori agli obiettivi degli allievi.

L'atteggiamento dei formatori deve essere teso alla progettazione personalizzata attraverso gli strumenti del piano formativo, della didattica strutturata per unità di apprendimento e del portfolio.

Nella didattica per UdA gli allievi nel processo di apprendimento procedono per attività che affrontano compiti-problemi e realizzano prodotti, mobilitando le proprie capacità, le conoscenze e le abilità.

Ogni progettazione deve fare riferimento al PECUP del secondo ciclo.

### **5. Unità di apprendimento**

Rappresenta la struttura di base dell'azione formativa. Essa si riferisce a precise persone, in relazione ad uno specifico contesto.

Viene elaborata coerentemente con la normativa ed i documenti preparatori - che costituiscono vincoli, criteri e proposte di riferimento, ma non certo dei programmi - a partire dalla lettura del contesto in cui l'azione si svolge, ovvero i destinatari, le organizzazioni di lavoro coerenti con l'ambito culturale proprio dell'azione formativa, il territorio con le sue risorse ed i suoi vincoli.

## **6. Situazione di apprendimento**

E' così definita l'esperienza formativa che il team dei formatori è chiamato a "creare" e che consente all'allievo, nel confronto con problemi di cui coglie il senso, di porsi in modo attivo alla ricerca di una soluzione adeguata, superando gli ostacoli che via via incontra, mobilitando in tal modo un processo di apprendimento autonomo, personale, autentico.

La conoscenza, in tale processo, passa necessariamente per l'azione per poi giungere ad una piena formalizzazione attraverso il linguaggio. Tale metodologia mira a perseguire una visione unitaria della cultura a partire dall'esperienza, evitando la meccanica trascrizione degli obiettivi generali del processo formativo e degli obiettivi specifici di apprendimento in chiave di didattica disciplinare.

Risulta quindi prevalente l'attività di laboratorio rispetto a quella di aula.

## **7. Percorso formativo**

Il percorso di apprendimento è centrato sulla crescita della persona che si confronta con compiti reali, interdisciplinari e disciplinari, per risolvere i quali mobilita le sue risorse (capacità, conoscenze, abilità) al fine di acquisire competenze. Questo processo parte dalle capacità - potenzialità dello studente che vengono messe alla prova ed incrementate attraverso la proposizione di Unità di Apprendimento (UdA) programmate e strutturate che prevedono il raggiungimento, attraverso l'applicazione, di Obiettivi Specifici di Apprendimento (OSA). Soltanto attraverso l'applicazione concreta nella situazione reale possiamo avere lo sviluppo di competenze in atto.

## **8. Situazioni di apprendimento nell'organizzazione di lavoro**

L'inserimento dello studente nel mondo del lavoro può offrire molteplici possibilità di utilizzare un Ente o un'Impresa come laboratorio per lo sviluppo di competenze in situazione attiva e concreta.

Si possono progettare e realizzare UdA che mirino a:

- identificazione dell'Ente e della sua identità
- vision e mission
- mappa input-output
- modello organizzativo
- strategia della comunicazione
- strategia della qualità
- progettazione
- realizzazione
- marketing e vendite
- servizi.

## **9. Modalità di apprendimento nell'organizzazione di lavoro**

Molteplici sono anche le modalità per organizzare un apprendimento attivo in situazione. Non può essere l'Impresa (o l'Ente) come 'ambiente' a dare competenze; gli studenti devono esercitare un ruolo attivo e consapevole, utilizzando, magari, alcuni semplici strumenti per essere inseriti attivamente nel mondo del lavoro, trasformandolo in un oggetto di apprendimento critico mediante:

- l'osservazione
- l'intervista
- la lettura e lo studio dei materiali
- l'affiancamento
- l'applicazione
- il compito reale
- il project work.

## **10. Rappresentazione del percorso formativo**

Il percorso è diviso in più tappe, ognuna delle quali deve essere accompagnata da valutazione prima della prosecuzione del percorso.

Il primo passo, o Accoglienza, deve prevedere almeno un incontro di orientamento e colloqui con le famiglie in cui concordare e condividere l'attività. Questa fase si conclude con la valutazione di un prodotto, cui può accompagnarsi un laboratorio di recupero e sviluppo (LARSA). Segue un'altra fase accompagnata da valutazione che permette di approfondire la condivisione del progetto con le famiglie e con gli studenti e che porti ad altro prodotto. E così via.

## **11. Unità di apprendimento**

Devono prevedere:

- obiettivi formativi
- utenti
- compiti e prodotti
- obiettivi specifici di apprendimento mobilitati (conoscenze e abilità)
- personale coinvolto e relativi impegni
- strumenti, tempi e metodi
- criteri e modalità di valutazione
- competenze acquisite (da inserire nel Portfolio).

Le Unità di Apprendimento si costruiscono passo passo, secondo le caratteristiche degli allievi, del gruppo classe e del contesto. Sono documentate a posteriori.

La raccolta ordinata delle UdA, specificando gli adattamenti imposti dalla individualizzazione, costituisce il Piano formativo personalizzato (PFP).

## **12. Progettazione**

Passa attraverso una serie di tappe irrinunciabili:

- elaborazione del piano formativo di massima (come si intendono perseguire le mete del PECUP)

- individuazione dei compiti-problema significativi e pertinenti
- costruzione delle UdA specificando gli obiettivi formativi, le conoscenze e abilità mobilitate, le competenze mirate
- definizione del presidio del processo di apprendimento (Organismo formativo / Impresa).

### **13. Valutazione autentica**

L'aggettivo 'autentica' sottolinea che tale valutazione ha obiettivi ambiziosi.

Mira a verificare non solo ciò che un allievo sa, ma ciò che "sa fare con ciò che sa" fondato su una prestazione reale e adeguata dell'apprendimento che risulta così significativo, poiché riflette le esperienze reali ed è legato ad una motivazione personale.

Tale valutazione, coinvolgendo gli allievi, le famiglie ed i partner formativi, mira alla dimostrazione delle conoscenze tramite prestazioni concrete, stimolando l'allievo ad operare in contesti reali con prodotti capaci di soddisfare precisi obiettivi.

### **14. Valutazione**

Si regge su tre perni, l'autovalutazione, la valutazione delle competenze e la valutazione delle conoscenze e delle abilità che corrispondono a tutti i soggetti coinvolti nel processo.

- Autovalutazione

L'allievo valuta le proprie capacità, conoscenze abilità e competenze attraverso i prodotti realizzati a seguito delle UdA.

- Valutazione delle competenze

L'équipe dei docenti – con il contributo dei tutor dell'alternanza - valuta le competenze dimostrate dall'allievo nelle UdA affrontate (compresa l'autovalutazione), esprimendole in forma narrativa, in riferimento alle mete del Pecup.

- Valutazione delle conoscenze e abilità

Ogni docente valuta il raggiungimento degli obiettivi specifici di apprendimento in riferimento alle indicazioni relative alla propria area formativa, indicando le attività che hanno consentito la valutazione.

## 15. Criteri di coerenza del modello di valutazione

La valutazione deve basarsi su alcuni punti di partenza condivisi da tutte le componenti coinvolte nel processo:

- riferimento al PECUP (mete/competenze) ed alle Indicazioni (obiettivi generali e specifici)
- riferimento ai principi della valutazione autentica (fuoco su ciò che l'allievo "sa fare con ciò che sa" e sulla catena compito-risorse-prodotto)
- aggregazione delle discipline in aree culturali omogenee (linguistica, scientifico-matematica, storico-socio-economica, tecnica...)
- struttura delle UdA che preveda la convergenza tra conoscenze, abilità e competenze
- elaborazione di rubriche con specificazione dei livelli delle competenze in rapporto a dimensioni comuni (autonomia, consapevolezza, cooperazione, completezza, creatività...).

## 16. Portfolio delle competenze individuali

È il risultato finale di tutte le attività di valutazione. Si tratta di una raccolta significativa dei lavori dell'allievo che racconta la storia del suo impegno, del suo progresso o del suo rendimento. Consente di capire la storia della crescita e dello sviluppo di una persona, corredandola con materiali che permettono di comprendere "che cosa è avvenuto" lungo il percorso formativo.

La parte essenziale corrisponde al "libretto formativo" da consegnare alla persona ed agli eventuali interlocutori (sistema educativo, sistema lavorativo e professionale). La struttura del portfolio è concordata nell'ambito dell'Organismo formativo; esso comprende comunque i seguenti ambiti:

### ***anagrafico***

raccoglie i dati personali dell'allievo e la sua vicenda formativa e lavorativa (con valore formativo)

### ***orientativo***

comprende le attività di orientamento svolte, il progetto personale e le eventuali variazioni

### **formativo e valutativo**

comprende le attività formative svolte mettendo in luce in modo particolare i prodotti realizzati

### **certificativo**

comprende i documenti di certificazione delle acquisizioni che accompagnano il percorso della persona, con indicazione del valore in termini di credito.

## **17. Crediti istruzione/formazione**

L'accREDITamento riferito al mondo del lavoro è dato dall'affidabilità dell'organismo formativo dimostrata tramite esperienze di lavoro cooperativo con il mondo delle imprese, da cui è scaturito un giudizio positivo di queste ultime sui singoli docenti e sull'Istituto nel suo insieme

Il credito rappresenta l'attestazione del valore di un apprendimento e della sua esigibilità in rapporto ad un percorso formativo finalizzato ad un determinato titolo.

Un apprendimento accreditato è esigibile sia come garanzia di non ripetizione dell'esperienza formativa, sia come risparmio/capitalizzazione del tempo necessario alla sua acquisizione.

## **18. Modello di gestione dei crediti**

Il riconoscimento dei crediti, che rappresenta il risultato finale della valutazione, deve seguire un iter formalizzato e conosciuto e riconosciuto da tutte le parti che prevede:

- domanda di riconoscimento da parte della persona presso un organismo accreditato
- bilancio delle competenze e delle risorse (conoscenze, abilità, capacità e progetto personale)
- comparazione delle acquisizioni in rapporto al Piano formativo di riferimento (corso, percorso)
- individuazione dell'area di acquisizioni da integrare ed effettuazione del LARSA e sua valutazione
- riconoscimento formale dei crediti (ed eventualmente dei debiti) ed inserimento del titolare nel corso/percorso.

## LA VALUTAZIONE DEGLI STUDENTI NEI PERCORSI DI ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

---

### Convegno di Abano Terme, 5 marzo 2004

Il 5 marzo 2004 si è tenuto presso l'Istituto Professionale Alberghiero "Pietro d'Abano" di Abano Terme (Pd) il terzo incontro formativo per tutor scolastici e tutor esterni incentrato sulla problematica della certificazione delle competenze nell'ambito del progetto di Alternanza scuola/lavoro.

Al convegno hanno partecipato, oltre alle nove scuole del primo protocollo, anche gli undici istituti scolastici del protocollo d'intesa sottoscritto con Unioncamere.

In apertura dei lavori la dott.ssa Miola<sup>\*</sup> ha evidenziato spunti sui quali riflettere, sia sul versante del mondo del lavoro (scelta della realtà lavorativa, corretta interazione tra mondo della scuola e mondo del lavoro), sia riguardo alla valutazione/certificazione delle esperienze svolte in Alternanza. Il dirigente tecnico Alberto Cacco ed il professor Maurizio Milani hanno presentato i temi relativi ai lavori di gruppo.

Il Prof. Pellerey<sup>\*</sup> ha fornito elementi di riflessione riguardo alla problematica dei crediti, con la consapevolezza di analizzare una problematica delicatissima, che coinvolge più realtà (scuola, impresa).

Dopo una breve presentazione dei progetti delle nove scuole del primo protocollo, l'incontro è proseguito con lavori di gruppo in cui docenti e tutor hanno espresso la propria valutazione su:

- punti di forza e replicabilità dell'esperienza
- punti di debolezza ed elementi di criticità riscontrati nell'ambito di
  - progettazione
  - organizzazione
  - formazione Tutor
  - valutazione.

---

<sup>\*</sup> L'intervento è reperibile sul sito dell'USR VENETO  
<http://www.istruzioneveneto.it>

In sintesi e nel rispetto delle specificità di ogni singolo Istituto scolastico, sono stati individuati i seguenti elementi di criticità:

*progettazione*: scarsità di tempo a disposizione, scarsa partecipazione da parte delle aziende, difficoltà a coinvolgere docenti non direttamente impegnati nell'Alternanza

*organizzazione*: alcune difficoltà di reperimento delle aziende, soprattutto nel caso di Istituti con finalità non professionalizzanti

*formazione Tutor*: necessità della presenza dei tutor esterni nel momento della co-progettazione, necessità di anticipare la formazione rispetto ai tempi della sperimentazione

*valutazione*: difficoltà di ricondurre la valutazione dell'esperienza lavorativa a valutazione scolastica, modalità differenziate a seconda delle discipline coinvolte, difficoltà di ancorare la valutazione alla progettazione.

I punti di forza e quindi di replicabilità della sperimentazione sono stati individuati in:

*progettazione*: possibilità di effettuare percorsi personalizzati, collaborazione con gli enti datoriali, forte coinvolgimento dei docenti

*organizzazione*: raccordo con il mondo del lavoro ben funzionante sul lato pratico, riscontro dell'aderenza tra quanto progettato e quanto realizzato

*formazione tutor*: utilissimo il confronto tra scuole e fra tutor esterni e interni poichè facilita i contatti e l'utilizzo di un linguaggio comune.

*valutazione*: risposta altamente positiva da parte degli studenti per cui si è registrato un più ampio coinvolgimento, potenziamento delle competenze trasversali e dell'autorientamento personale e professionale.

## LA VALUTAZIONE IN PERCORSI DI ALTERNANZA SCUOLA - LAVORO

---

**Sintesi dell'intervento tenuto dal Prof. Michele Pellerey, docente presso l'Università Salesiana di Roma al Convegno di formazione tutor dell'Alternanza scuola - lavoro di Abano Terme (PD) in data 5 marzo 2004**

### **1. Finalità dell'alternanza**

Schematicamente possiamo stendere un elenco di cinque punti che chiarisca le finalità generali, fondamentali di un progetto formativo fondato sull'Alternanza scuola-lavoro.

**a) Favorire il raccordo tra la formazione d'aula e l'esperienza pratica**, non soltanto ai fini di un apprendimento 'concreto', ma anche per costruire percorsi formativi diversificati sulla base delle esigenze degli studenti. L'equivalenza formativa sarà garantita non dalle conoscenze, ovviamente diverse, ma dalle stesse competenze (una risposta possibile all'impegno europeo di dimezzare entro il 2010 i tassi di dispersione scolastica).

**b) Arricchire la formazione con l'acquisizione di competenze spendibili nel mondo del lavoro.** La conoscenza del mercato del lavoro, la sua evoluzione, la conoscenza delle figure professionali e delle mansioni e delle competenze richieste, sono ormai indispensabili per la formazione dello studente perché gli consentono di articolare un proprio progetto di vita.

**c) Favorire l'orientamento.** Dobbiamo riconoscere che esiste una vera e propria 'cultura del lavoro' in cui si possono riconoscere anche forti riflessi etici. In questo senso l'orientamento assume un significato pieno di orientamento esistenziale. In un inserimento guidato nel mondo del lavoro lo studente può analizzare i rapporti tra fine – mezzi –

conseguenze, può analizzare o proporsi un progetto di vita per dare un senso alle cose.

**d) Realizzare un organico collegamento tra istituzioni scolastiche, mondo del lavoro, società civile.** Tale collegamento è necessario per studiare percorsi formativi che rispondano alle esigenze dei singoli e del territorio. Questa sinergia diventa ancor più necessaria quando andiamo ad analizzare il problema della valutazione e della certificazione di questi percorsi che saranno diversi tra territori diversi e probabilmente anche tra singoli alunni. Se cadono le certezze dei programmi ministeriali, chi dovrà certificare i percorsi di alternanza in cui i soggetti coinvolti sono molteplici?

La risposta sta in un sistema valutativo e certificativo fondato sull'attestazione di crediti.

**e) Correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio.** Questa finalità permette di aggregare in un complesso strumento di analisi quello che le discipline artificialmente dividono. Lo studio multidisciplinare dell'evoluzione tecnica di un settore produttivo, e dei relativi bisogni cui cerca di rispondere, permette di utilizzare tutti gli strumenti disciplinari di un curriculum: la conoscenza preliminare dei linguaggi tecnico-scientifici andrebbe collegata ai linguaggi relazionali ed alle discipline storico - economico - geografiche.

## **2. Elementi che identificano un credito**

- Il tempo dell'impegno implicato dal percorso formativo seguito: ore di lezione, ore di studio e/o di lavoro, ore complessive di attività sviluppate, etc.
- Il contenuto dell'impegno: obiettivi formativi, competenze da acquisire, argomenti sviluppati, modalità di valutazione, etc.
- Valutazione con indicazione del livello di qualificazione raggiunto e/o certificazione finale delle competenze effettivamente acquisite .

### 3. Riconoscimento dei crediti

Il problema più spinoso che si presenta nella progettazione di un sistema valutativo basato sui crediti - attualmente nella scuola italiana praticamente non esiste, al di fuori del sistema di crediti progettato per l'Esame di Stato al termine del ciclo di istruzione superiore - è l'identificazione dei soggetti che devono assegnare i crediti ed il valore che questi crediti assumono nel sistema scolastico che li ha rilasciati (reciproco riconoscimento tra le istituzioni scolastiche) e, soprattutto, la loro spendibilità fuori del sistema scolastico, magari nel mondo del lavoro.

- È l'istituzione ricevente (scuola, impresa privata o pubblica,...) che riconosce i crediti ai fini dell'inserimento. Per riconoscere tali crediti l'istituzione deve avere valutato preventivamente il loro 'valore', la loro congruità rispetto alle richieste.

Tale problema può essere superato soltanto se sono definite forme di dialogo tra le istituzioni (es. uso del portfolio da esaminare insieme) ai fini del riconoscimento. Si tratta di un dialogo tra singole istituzioni che rischia, tuttavia, la 'polverizzazione' nell'esame di molteplici casi individuali.

Una forma di superamento potrebbe essere un "dialogo preventivo" mediante l'attuazione di accordi tra le istituzioni. E' una soluzione che supera l'atomismo dell'analisi dei casi individuali, ma limitatamente a singole istituzioni.

Un ulteriore passo in avanti potrebbe essere la costituzione di un'autorità pariteticamente rappresentata dalle istituzioni (di partenza e di arrivo), anche se non viene superata la fase del rapporto a due soli enti.

L'ipotesi più pratica potrebbe essere rappresentata dal ricorso ad un arbitrato esterno riconosciuto da tutte le istituzioni coinvolte. In tal caso potrebbe essere costituita un'autorità autonoma esterna alle istituzioni: essa decide autorevolmente quali crediti riconoscere e perché.

#### **4. Tipologia di crediti riconoscibili**

Importante, nella valutazione, è il riconoscimento dell'acquisizione di competenze che sono la risultante di un reticolo di conoscenze, delle capacità di usarle in modo critico e delle abilità (pratiche) di elaborare un processo di intervento.

Tutto deve essere inquadrato in 'disposizioni interne stabili', cioè motivazione, interesse e significato attribuito al processo.

Su queste basi lo studente può costruire un 'progetto di vita' in cui sia implicita la flessibilità nel futuro, purché il lavoro sia inteso come 'servizio' e vi sia la consapevolezza di una responsabilità personale verso ciò che viene fatto.

I crediti da documentare contenenti l'esplicitazione e la valutazione delle competenze acquisite possono essere inseriti in un 'portfolio' che, essendo previsto all'interno dei piani di studio individualizzati, quindi in un progetto formativo, deve essere formale.

Di fatto si possono riconoscere cinque tipologie di crediti possibili:

- conoscenza riflessa, basata sull'esperienza diretta, dell'organizzazione interna di un'impresa. Non si dovrebbe prescindere dall'approfondimento della deontologia professionale basata sulla conoscenza dei diritti e dei doveri del singolo
- consapevolezza del dinamismo dello sviluppo tecnologico e organizzativo delle imprese, fondato sull'analisi storico-evolutiva di un settore produttivo specifico
- capacità di organizzare se stesso, l'ambiente e le tecnologie coinvolte, tenendo conto dei tempi e degli standard di riferimento per produrre un bene o un servizio specifico
- consapevolezza del tipo di relazioni interpersonali e istituzionali esistenti in un'impresa e capacità di rapportarsi opportunamente con i diversi soggetti in essa presenti

- comprensione delle varie fasi di un processo produttivo specifico e del ruolo che vi svolgono le varie figure professionali (e relative mansioni), sapendosi identificare in almeno una di esse.

## **5. Valutazione**

Il problema successivo è come valutare i crediti, come valutare le aziende, o le qualità umane dei soggetti o le loro competenze trasversali.

Se la competenza è l'esplicitazione di conoscenze in situazione pratica, che coinvolge anche un orizzonte affettivo della persona, una modalità di verifica e valutazione di competenze è la modalità narrativa, in cui il soggetto narra in forma ragionata e motivata un'esperienza.

Si può valutare come viene descritta l'organizzazione di un'azienda, attraverso una relazione, e/o come viene descritta una procedura, attraverso una narrazione.

Da ciò si può ricavare una valutazione della responsabilità etica (capacità operativa e consapevolezza).

Come strumenti si possono usare interviste o griglie di osservazione (su aspetti osservabili).

Si possono analizzare giudizi esterni basate su griglie che definiscano quali caratteristiche presenta una persona che tiene relazioni corrette con i colleghi.

Il problema fondamentale è che le competenze devono essere trasferibili in altri contesti. Infatti diventa importante, in una certificazione di crediti, una valutazione di livello.

Nel mondo del lavoro la soluzione appare relativamente semplice, distinguendo un'operatività svolta 'in affiancamento' o 'in autonomia'.

## **6. Conclusioni**

La modalità formativa da attuarsi in Alternanza scuola-lavoro pone una serie di problemi anche strutturali alla scuola italiana. C'è un problema di riconoscimento di equivalenza formativa di un percorso svolto in alternanza rispetto ad un percorso scolastico tradizionale.

Poi si pone il problema di una corretta individuazione delle realtà lavorative da coinvolgere, in coerenza con il piano di studi e, successivamente, la definizione delle modalità collaborative tra i diversi enti coinvolti.

Abbiamo visto come l'alternanza richieda la progettazione di profili scolastici e professionali, di percorsi e di modelli valutativi.

Richiede anche la formazione di figure tutoriali (articolazioni specialistiche di professionalità) e, non ultima, l'offerta di incentivi per gli studenti e per le Aziende/Enti che intraprendono tale cammino.

Si tratta di una sperimentazione che necessita di innovazioni metodologiche, didattiche e strutturali, come abbiamo visto, non soltanto nella richiesta di nuove professionalità, ma anche per quanto concerne le nuove modalità, progettuali e valutative, che incideranno sulla struttura stessa della scuola italiana.

## **LA VALUTAZIONE DEGLI STUDENTI NEI PERCORSI DI ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO**

---

### **Convegno di Jesolo, 6-7 maggio 2004**

Nei giorni 6 e 7 maggio 2004 si è tenuto presso l'IPSSAR "Cornaro" di Jesolo (VE) il terzo ed ultimo convegno nel corso del quale è stata approfondita la tematica della valutazione dell'esperienza formativa degli studenti nei percorsi di Alternanza scuola-lavoro.

Il convegno ha visto la partecipazione di tutti gli istituti scolastici impegnati nella sperimentazione dell'alternanza e dei soggetti istituzionali firmatari dei due protocolli d'intesa.

La riflessione sul tema della valutazione è stata arricchita dal contributo proposto dal Prof. Di Nubila\* il quale ha sviluppato in particolare la tematica dei contenuti, delle procedure e delle ipotesi sperimentali per la visibilità e la valorizzazione dell'alternanza, delle competenze e dei crediti, nonché del ruolo della valutazione nelle attività formative curricolari ed extracurricolari.

A partire dalla definizione di equivalenza formativa tracciata dal Prof. Di Nubila come "espressione di un'integrazione di saperi, ai quali viene riconosciuta pari dignità", gli Istituti scolastici, suddivisi in gruppi omogenei per indirizzo, si sono confrontati in particolare su alcuni argomenti:

1. individuazione dei criteri di valutazione
2. traduzione in termini valutativi dell'esperienza di Alternanza scuola-lavoro
3. modalità di utilizzo delle valutazioni espresse dal tutor esterno sulle competenze professionali

---

\* L'intervento è reperibile sul sito dell'USR VENETO  
<http://www.istruzioneveneto.it>

4. modalità di utilizzo delle valutazioni espresse dal tutor interno e/o dai docenti sulle competenze professionali
5. modalità di utilizzo delle valutazioni espresse dal tutor interno e/o dai docenti sulle competenze trasversali
6. innovazione e criticità.

In sintesi, e nel rispetto delle specificità di ogni singolo Istituto scolastico, sono emersi alcuni tratti comuni:

- difficoltà nel tradurre l'esperienza di alternanza nei termini tradizionali in cui si esprime la valutazione di una "normale" attività didattica
- necessità di una co-progettazione dell'azione anche con i tutor esterni ai quali è riconosciuto un ruolo fondamentale nel riconoscimento delle competenze tecnico - professionali acquisite
- "trasversalità" del tutor interno, impegnato sia nel convalidare le valutazioni espresse dal tutor esterno, sia nel trasferire le stesse ai docenti in seno al CdC
- individuazione di uno strumento condiviso tra Istituzioni scolastiche e il mondo del lavoro che consenta il riconoscimento delle competenze acquisite nell'ambito dell'esperienza formativa in alternanza da parte delle imprese.

## **VERSO UN MODELLO VENETO DI VALUTAZIONE DI CERTIFICAZIONE DELL'ALTERNANZA...**

---

**Sintesi dell'intervento tenuto dal prof. Renato Di Nubila, docente di Metodologia della Formazione presso la facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Padova, al Seminario di Jesolo, 6-7 maggio 2004**

### **1. La valutazione**

Nella constatazione che sta cambiando il modello pedagogico tradizionale, che sono necessari nuovi modelli "didattici" non più disciplinistici e lineari, che vanno realizzandosi apprendimenti diversi, formali, non formali, informali, non solo in aula ma anche "oltre l'aula", che tali apprendimenti sono realizzati attraverso protocolli "diversi" e processi "reticolari", la valutazione degli apprendimenti può essere:

- di tipo normativo, previsto da disposizioni e da pratiche consolidate
- di tipo formativo - curricolare: che registra progressi, processi e risultati
- di tipo documentativo, attraverso la certificazione che consente un riconoscimento sul lavoro attraverso la spendibilità del sapere acquisito.

La valutazione rappresenta un elemento imprescindibile, di cui ricorre la necessità a partire dal Programma Nazionale, per arrivare al Piano dell'offerta formativa di ogni singolo istituto, poi ancora al curricolo di classe (valutazione disciplinare), fino a giungere al curricolo dello studente, attraverso la certificazione, la definizione e l'attribuzione dei crediti e la loro spendibilità.

Si può dire che la valutazione è un processo "presidiato per dare valore" ad atteggiamenti, comportamenti, conoscenze, capacità, eventi ed azioni, in riferimento agli obiettivi posti, attraverso azioni di diagnosi, di controllo, di consapevolezza dei progressi e delle difficoltà (valutazione formativa), nonché

attraverso le disposizioni e le norme consolidate (valutazione normativa).

Nella valutazione normativa, gli attori sono rappresentati da docenti, da organi collegiali e dal consiglio di classe.

Nella valutazione dell'esperienza di alternanza, gli attori sono soggetti diversi, quali i docenti, i tutor e anche gli stessi studenti qualora si avvalgano di strumenti di autovalutazione.

Il processo descritto caratterizza la valutazione come manifestazione dinamica che interessa già il divenire dell'azione formativa e non solo l'esito della stessa.

## **2. L'Alternanza**

Nel premettere che l'Alternanza non è riassumibile solo come alternativa formativa, ma è da considerarsi metodologia in grado di consentire l'acquisizione di saperi diversi, di esperienze, di riflessioni, di culture complementari, va sottolineato che essa trae origine da un accordo sulla co-progettazione e co-gestione chiamato 'convenzione formativa'. Nella convenzione formativa viene co-progettato il progetto d'istituto, che è declinato in progetti o curricoli di classe, i quali a loro volta sono declinati in curricoli degli studenti (Piano di studio personalizzato). Ogni piano di studio personalizzato contiene il profilo dello studente documentato, sistematico, aggiornato con cadenze periodiche che consentono di ottenere informazioni accurate sull'allievo e che testimoniano una qualità della formazione non solo scolastica, ma anche extrascolastica, con effetti di ricaduta positiva in termini di autostima, rimotivazione e capacità di realizzazione. Il Piano personalizzato è riportato nel Portofolio delle competenze.

Si sviluppa così una "pedagogia del contratto" tra allievi, docenti e tutor su contenuti, metodi, criteri di valutazione, etc.

## **3. Contenuti dell'Alternanza**

L'Alternanza permette di realizzare esperienze attraverso la sperimentazione di moduli di "cultura complementare" integrata con quella scolastica. In questo modo l'allievo attua un

processo di integrazione tra le competenze portate dall'esperienza scolastica e quelle acquisite nell'esperienza extrascolastica, calibrando un minimo di competenze attese e stimolando il riconoscimento di quelle possedute. Sono possibili tre aree in cui si manifestano competenze/capacità: individuale/personale, interpersonale/relazionale e cognitiva/operativa.

Le potenzialità dell'Alternanza si giocano nell'analisi di un campo che è per lo più sconosciuto: quello dell'esperienza. La scuola deve poter esprimere una sua potenzialità metodologica per valorizzare questo inesplorato campo di apprendimento attraverso una serie di opportunità e di stimolazioni didattiche (Kolb, Pfeifer, Jones).

Per Kolb l'esperienza è un processo sequenziale fatto di concretezza, di riflessione, di astrazione e di azione. Si parte dall'esperienza concreta nella quale si concentrano le situazioni, gli stati d'animo, i condizionamenti e i problemi. Tutto ciò sollecita una riflessione analitica che conduce ad una concettualizzazione astratta, la quale a sua volta termina con una sperimentazione attiva attraverso una verifica attuata prima di intraprendere nuove esperienze.

#### **4. Le competenze**

Il termine competenza non è univocamente interpretato, perciò origina definizioni differenti.

Si può iniziare col dire che la competenza è un insieme di conoscenze, di capacità e di esperienze finalizzate al conseguimento di un obiettivo.

Ma la competenza non risiede nelle risorse (conoscenze, capacità...) da mobilitare, né è data dalla loro somma, ma dall'atto stesso di mobilitazione/combinazione delle risorse per realizzare una performance e un risultato. Essa è la capacità di una persona di combinare in modo appropriato e originale le risorse di cui dispone e che risultano necessarie nel contesto dato. La relazione cruciale è quella che si stabilisce tra attività e combinazione delle risorse che la persona mobilita adeguatamente per realizzare l'attività descritta. Gli elementi di base sono la motivazione, i tratti personali, l'immagine di sé, i ruoli sociali, le conoscenze, le abilità e capacità, il tutto

rapportato in relazione alla motivazione e al contesto. Sarchielli definisce la competenza come la capacità di interpretare il contesto e individuare soluzioni adeguate.

Ma è necessario precisare che, seppure i comportamenti siano espressioni delle competenze, queste ultime non appartengono alla dimensione comportamentale, come invece la performance, ma a quella psicologica.

## **5. Alternanza: alcune procedure**

L'attività di Alternanza può essere svolta attraverso le seguenti modalità:

- a) realizzazione di un'organizzazione progettuale curricolare comprendente *in primis* il curricolo d'istituto, poi il curricolo di classe ed infine il curricolo personale (cfr. Piano personalizzato)
- b) costruzione del curricolo di classe con l'indicazione dei criteri di selezione dei moduli, dei contenuti disciplinari, delle attività, delle fasi di valutazione (ex ante, in itinere ed ex post), di individuazione del numero dei crediti nonché di assegnazione dei crediti e di certificazione
- c) definizione della fase di alternanza in aula (lavoro personale, in classe, in gruppi, ecc.)
- d) definizione del quadro di riferimento (ruolo, attività possibili, conoscenze necessarie, capacità richieste) al fine di individuare le competenze e per formalizzare le risorse da mobilitare in rapporto al contesto
- e) individuazione del piano di studio personalizzato (PSP) per ogni allievo a partire dall'analisi dei comportamenti in quanto espressione delle competenze
- f) attivazione della fase di valutazione come fase ulteriore del processo di analisi. Essa è condotta non con carattere sanzionatorio, ma con l'intento di esaminare la realtà in termini di equilibrio tra obiettivi, prestazioni e risultati.

Per concludere, si valuta non come la persona è, ma ciò che essa ha realizzato.

## 6. Il credito e la certificazione

La valutazione ha come esito il credito che rappresenta una moneta didattica, un titolo "esigibile" acquistato con lo svolgimento di attività. Si fissano le ore ed il peso didattico di ogni credito attraverso prove di verifica sulle capacità cognitive/operative, individuali ed interpersonali. Una volta che il credito è stato definito, esso viene assegnato allo studente per consentire una spendibilità dello stesso per la sua carriera. I crediti assegnati vengono trascritti nel Portfolio e nella certificazione.

Con la certificazione si riconosce il valore dei percorsi formativi, in quanto il suo contenuto è costituito dall'attestazione delle competenze acquisite. Tale valore è riconosciuto a condizione che i criteri di assegnazione delle competenze siano costituiti da codici comuni (e pertanto condivisi).

Essa si costituisce di tre parti:

- parte anagrafica (dati anagrafici)
- parte descrittiva sull'esperienza formativa (attività curriculari)
- parte descrittiva delle competenze conseguite (tipologie di attività svolte in ambito extrascolastico).

Per riassumere quanto fin qui esaminato, si può descrivere il processo della valutazione attraverso le seguenti fasi:

- messa a punto del curricolo di classe con l'individuazione di obiettivi comuni e generali
- definizione del curricolo personale o piano di studio personalizzato
- definizione di criteri chiari e trasparenti da parte del Consiglio di classe
- cura del processo (prima ancora che dei risultati)
- monitoraggio e raccolta dati
- pause di riflessione valutativa (autovalutazione dello studente, osservazione dei tutor, ecc.).

## **7. Ipotesi sperimentali graduali per la visibilità e la valorizzazione dell'alternanza**

Come si può valorizzare l'esperienza dell'Alternanza realizzata dall'allievo?

- Una prima ipotesi è rappresentata dalla “disciplinizzazione” dell'Alternanza. Questa si realizza attraverso una valutazione delle discipline curriculari espressa con la media dei voti e una valutazione delle attività extracurricolari espressa con la media di valori. Il voto finale è dato dalla media delle due valutazioni descritte. Si tratta però di un'ipotesi di tipo tradizionale, non innovativa e piuttosto debole perché rende i crediti e la certificazione poco visibili. Ha solamente il pregio di consentire un primo riconoscimento delle attività di alternanza.
- Una seconda ipotesi è rappresentata dalla valutazione curricolare e complementare. Si procede con la consueta valutazione annuale disciplinare espressa con la media finale dei voti alla quale va aggiunta la valutazione formativa delle attività curriculari in Alternanza (per competenze acquisite, impegno espresso, compiti svolti e risultati realizzati) con giudizio dato tramite una scala da 1 a 5. Segue l'attribuzione registrata dei crediti e la relativa certificazione. Infine il Consiglio di classe realizza un giudizio finale annuale che riporta nel Portfolio anche in vista della presentazione alla commissione di maturità.
- La terza ipotesi è rappresentata dalla valutazione combinata di riconoscimenti diversi sull'esito finale. Il consiglio di classe valuta annualmente gli esiti disciplinari ed esprime un giudizio complessivo (valutazione formativa e processuale) sulle attività curriculari dell'alternanza. Lo stesso attribuisce i crediti possibili e redige la relativa certificazione. In sede di Esame di Stato lo studente presenta il Portfolio col giudizio espresso dal CdC e la commissione di maturità nel giudizio finale documenta i livelli di profitto e segnala i crediti acquisiti ai fini dell'iscrizione all'Università, o alla formazione superiore o all'ingresso nel mondo del lavoro.

## 8. Ruolo della valutazione

Con riferimento ad un contesto di apprendimento, la valutazione verifica se il soggetto abbia acquisito uno schema di azione misto che gli consenta un'organizzazione diversa/differenziata delle conoscenze possedute. Una competenza di una certa complessità mette "in azione" più schemi di percezione, di pensiero e di operatività che implicano inferenze, anticipazioni, generalizzazioni, a partire da un insieme di indicazioni, di ricerca di informazioni, di formazione di una decisione. Una competenza complessa implica una famiglia di prestazioni acquisite in dimensioni diverse:

- dimensione cognitiva, che rappresenta la sfera della conoscenza, comprensione e dell'organizzazione concettuale
- dimensione operativa, che rappresenta la sfera della abilità, delle prestazioni, ecc.
- dimensione affettiva, che raccoglie le emozioni positive, le riflessioni critiche, il valore della propria crescita.

Esistono pertanto modelli di valutazione diversamente orientati. Se ne possono riassumere alcuni centrati:

- sulla comparazione tra obiettivi e risultati
- sulla decisione (modello CIPP: context, input, process, product, ecc.,)
- sul consumo di formazione (Cfr. Scriven, goal free evaluation)
- sulle transazioni (Cfr. Strake, congruenza – contingenza)
- sullo sviluppo organizzativo (autovalutazione d'istituto di Hopkins).

Per concludere, la valutazione è un processo dinamico che si esprime attraverso itinerari diversi (conoscenza, abilità e dimensione emotiva) e implica un'osservazione sistematica. Essa consente di raccogliere nel Portfolio ciò che una persona sa fare, sa essere, come sa essere, come sa stare con gli altri.

## **3 IL MONITORAGGIO**

---

### 3.1 LE AZIONI DELL'UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO

Gli istituti interessati al primo progetto sperimentale di Alternanza scuola – lavoro nel Veneto sono stati monitorati attraverso una serie di visite effettuate presso gli istituti medesimi nei mesi di maggio e giugno 2004.

Nel corso delle visite sono stati somministrati questionari alle studentesse ed agli studenti, ai genitori ed ai docenti. Hanno avuto luogo, inoltre, interviste e focus group che hanno coinvolto tutti gli attori della sperimentazione.

Lo scopo delle visite non era solo quello di rilevare quanto avvenuto ma, anche, quello di avvicinare tutte le componenti interessate dall'esperienza, consentendo loro di esprimere una valutazione sui medesimi indicatori offerti dai questionari.

In effetti, si desiderava ricavare, dal medesimo oggetto di indagine, una serie di informazioni che avessero carattere di oggettività e nello stesso tempo esprimessero i diversi punti di vista dell'osservatore interpellato.

Al fine di raccogliere i dati necessari, è stato elaborato materiale omogeneo per le diverse componenti interessate. Tale materiale può essere rinvenuto nel capitolo "Strumenti".

Il numero delle componenti coinvolte nel monitoraggio risulta dallo schema seguente.

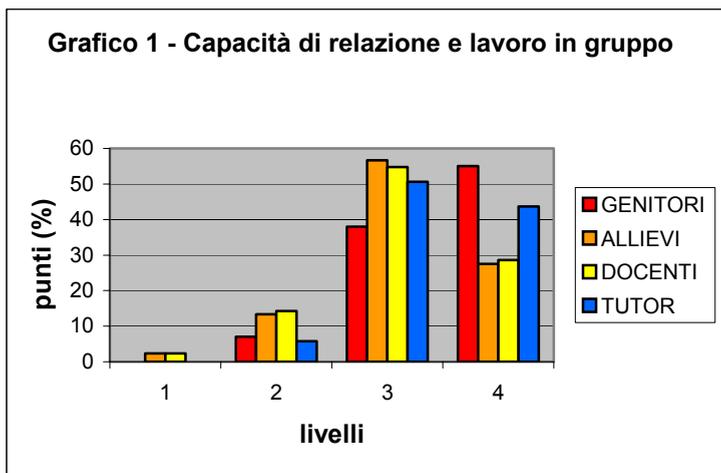
MONITORAGGIO alternanza scuola - lavoro * a.s. 2003/04							
n°	istituto	Città	studenti	genitori	docenti	tutor est.	TOT
1	ARTE	Venezia	12	13	10	4	<b>39</b>
2	CALVI	Belluno	8	5	1	15	<b>29</b>
3	CAVANIS	Possagno	17	5	6	16	<b>44</b>
4	COLOMBO	Adria	10	7	3	9	<b>29</b>
5	CURIEL	Padova	21	4	1	9	<b>35</b>
6	GARBIN	Schio	12	3	2	8	<b>25</b>
7	MONTANARI	Verona	22	14	8	14	<b>58</b>
8	MUNERATI	Rovigo	18	3	5	7	<b>33</b>
9	RUZZA	Padova	7	2	6	5	<b>20</b>
	TOT		<b>127</b>	<b>56</b>	<b>42</b>	<b>87</b>	<b>312</b>

Il fatto che non sempre sia stato possibile raggiungere contemporaneamente tutte le componenti è dovuto a comprensibili problemi organizzativi. Essendo stato intervistato il 45% della popolazione totale coinvolta nell'esperienza (680 persone), si ritiene che i 300 e oltre attori avvicinati a vario titolo siano un campione più che rappresentativo di suddetta popolazione.

Alle persone è stato consegnato il questionario relativo alla categoria di appartenenza: dopo la compilazione, nella maggior parte dei casi si è svolta una discussione di gruppo ovvero un'intervista, condotta dal responsabile della sperimentazione in quel momento presente, al fine di esplicitare emozioni e riflessioni di difficile raccolta con un questionario a risposta chiusa.

Di seguito vengono illustrati i risultati complessivi per ogni tipo di indicatore e in base alla componente interessata. Inoltre vengono riassunti i principali punti di forza e di criticità segnalati dalle persone avvicinate.

Nel **grafico 1** viene analizzato il primo indicatore posto all'attenzione di tutte le componenti nel questionario, ovvero la capacità di relazione e di collaborazione in gruppo. Sull'asse delle ascisse si può verificare quanto ogni soggetto reputi che tale capacità sia incrementata nel giovane grazie alla specifica azione dell'alternanza. A tal proposito si ricorda che, come riportato sulla legenda del questionario, la corrispondenza tra numero e incremento è la seguente:



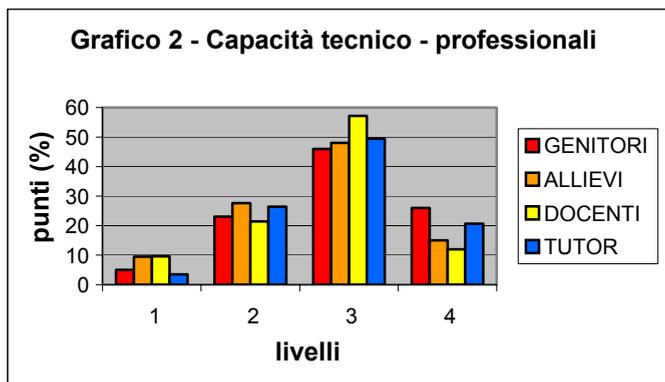
1 = per niente 2 = poco 3 = abbastanza 4 = molto

Sull'asse delle ordinate, invece, viene riportato in percentuale il numero di volte che un determinato livello di incremento è stato scelto.

In questo grafico si può notare come i genitori abbiano espresso, relativamente alla capacità di cooperare in gruppo, la valutazione più alta, anche in rapporto alle altre componenti. Ritengono, pertanto, più di tutti che l'alternanza abbia incrementato "molto" tale abilità.

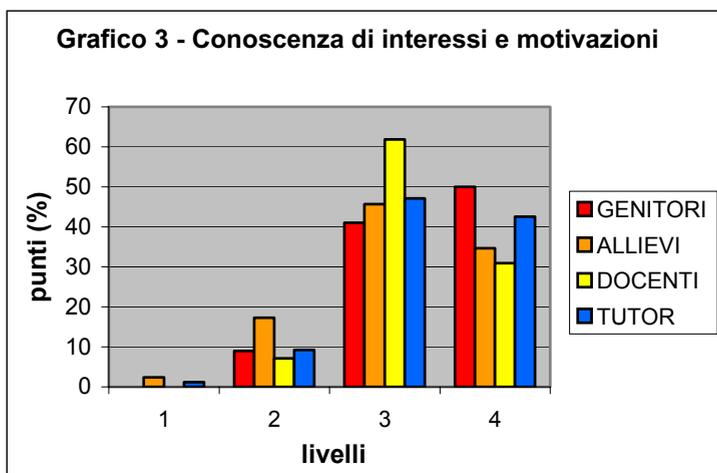
Le valutazioni positive (livello 3 e 4), comunque, sono decisamente maggiori rispetto a quelle negative, per qualsiasi componente interessato.

Nel **grafico 2** si indaga l'incremento di capacità tecnico - professionali che si reputa attribuibile all'alternanza.



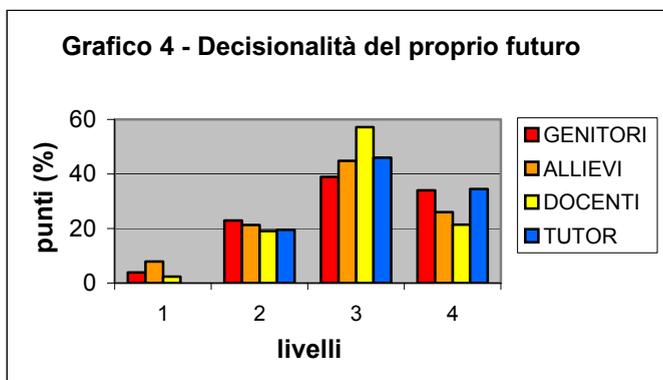
In questo caso il maggior numero di attribuzioni riguarda il livello 3 per tutte le componenti, con i docenti maggiormente convinti che l'alternanza abbia "abbastanza" incrementato capacità tecniche legate alla professione.

Nel **grafico 3** viene analizzata la terza capacità, ovvero la conoscenza di propri interessi e motivazioni.

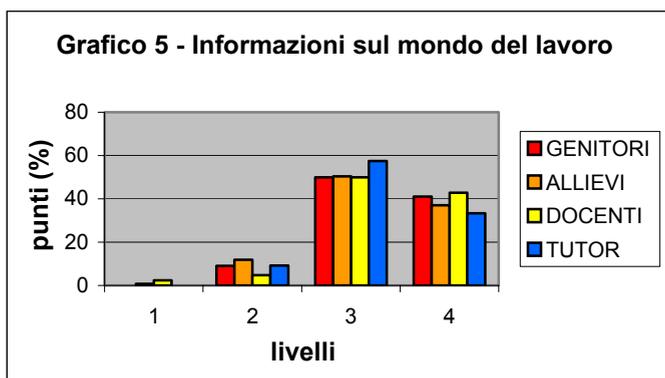


A livello generale si nota come i punteggi raggiunti nei livelli “positivi” siano più elevati dei grafici precedenti, segno che tutte le componenti ritengono che l’alternanza contribuisca a incrementare negli studenti coinvolti una maggiore consapevolezza di interessi professionali. Di questo incremento sono più convinti gli adulti rispetto ai giovani.

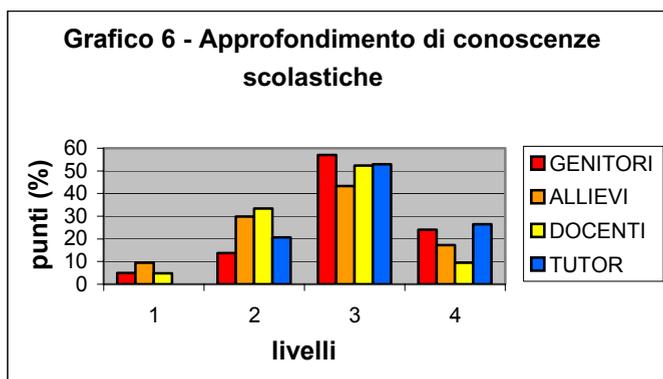
Il **grafico 4** esplora l’incremento percepito dai soggetti relativamente alla capacità di prendere decisioni sul proprio futuro professionale. I più convinti che l’alternanza consenta di incrementare questa abilità sono i tutor interni ed esterni.



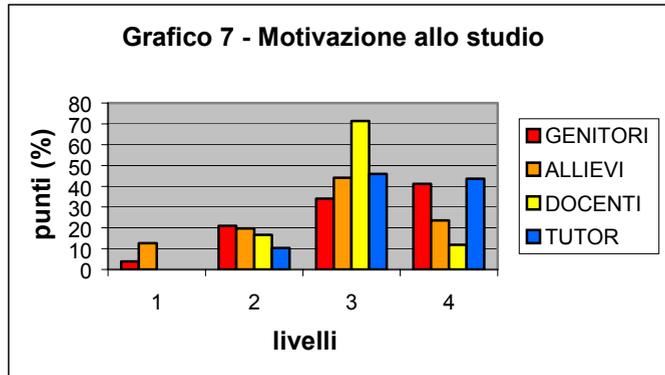
Il **grafico 5** affronta la tematica dell’informazione sul mondo del lavoro. Genitori e docenti sono, più degli altri, convinti che l’alternanza favorisca una maggiore conoscenza del mondo del lavoro in termini di ruoli, tempi, problematiche anche quotidiane. Comunque sia in tutti e quattro le componenti le valutazioni positive superano l’80% delle scelte.



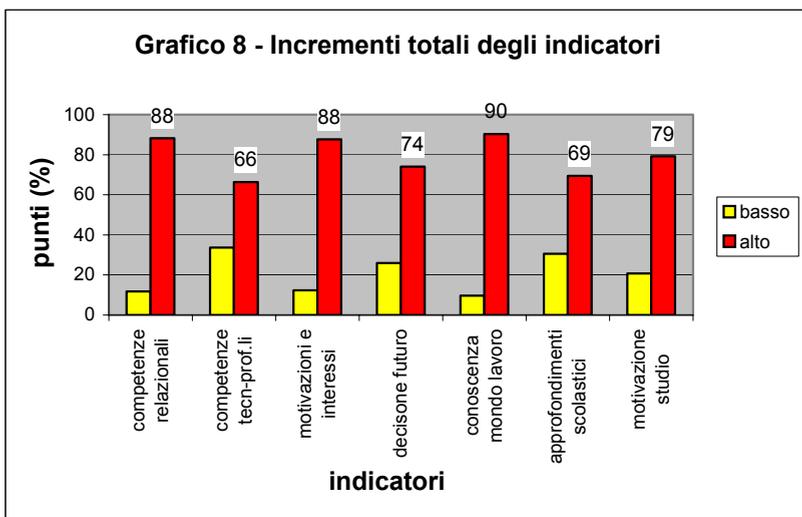
Un'altra dimensione attribuibile all'alternanza è quella di "laboratorio" pratico, quale momento per applicare e approfondire conoscenze scolastiche, spesso ritenute teoriche perché poco sperimentate in situazioni reali; tale possibile interpretazione dell'alternanza è condivisa da gran parte dei genitori, in maniera minore dalle altre componenti. Lo si vede dall'esame del **grafico 6**.



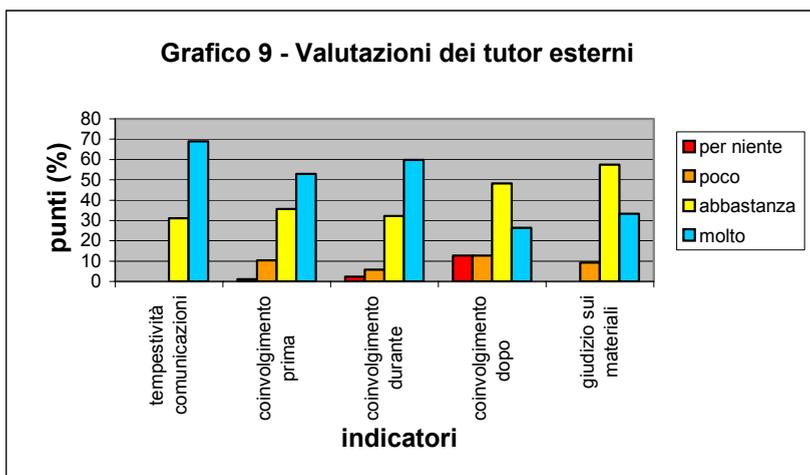
Infine il **grafico 7** illustra quanto l'alternanza incrementi la motivazione allo studio, quale strumento per accedere al mondo del lavoro con maggiori conoscenze e quindi con più opportunità. Anche in questo caso sono gli adulti i più convinti di questo processo.



Ma nel complesso, quali sono i motivi per cui l'alternanza potrebbe aver successo? Quali motivi spingerebbero gli attori di questa esperienza a ripeterla? Lo vediamo nel **grafico 8**. Non c'è dubbio che la motivazione più citata è la conoscenza del mondo del lavoro, con il 90% di scelte positive. Ciò significa che nove volte su dieci un qualsiasi attore dell'alternanza ritiene che essa comporti un alto incremento di tali conoscenze. Subito dopo la componente professionale, compare quella orientativa (l'alternanza aumenta motivazioni e interessi personali) e quella relazionale (l'alternanza consente un incremento della capacità di collaborare con altre persone), entrambe con l'88% di scelte. Un corretto approccio al mondo del lavoro, inoltre, pare che contribuisca ad aumentare la motivazione allo studio (almeno per il 79% dei soggetti interpellati). Anche gli altri indicatori, comunque, raggiungono valutazioni positive sempre per più del 60% dei casi.



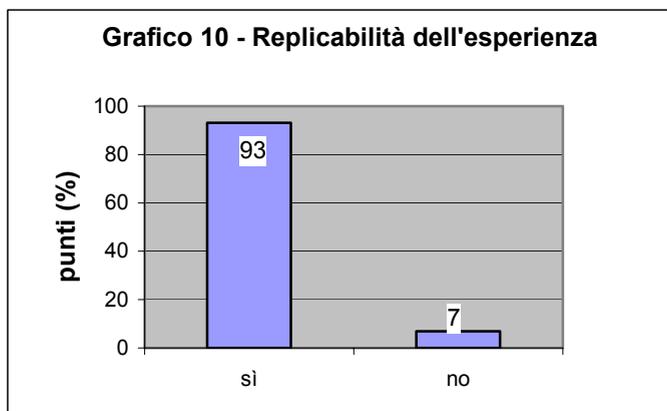
Vediamo, poi, in particolare, come una figura esterna alla scuola, ovvero il tutor esterno, giudichi la qualità del lavoro della scuola durante l'alternanza. A questo riguardo si osservi il **grafico 9**.



Viene ben giudicata la *comunicazione* tra scuola e impresa/ente coinvolti, che raccoglie solo valutazioni positive. Anche i

materiali *prodotti* dalla scuola per l'alternanza (diari di bordo, griglie di valutazione...) vengono considerati di buona qualità nell'87% dei casi. Infine, per quanto riguarda il grado di *coinvolgimento* dell'impresa/ente da parte della scuola, esso viene percepito come molto alto soprattutto prima e durante lo stage; dopo, prevale una valutazione abbastanza positiva.

Infine, un altro modo di valutare l'efficacia dell'alternanza è quello di chiedere al tutor esterno se sarebbe disposto a ripetere la medesima esperienza. Dal **grafico 10** si può rilevare come per ben il 93% dei casi il tutor esterno sia disposto a spendersi per l'alternanza, anche se viene richiesto, talora, di rivedere i tempi e la distribuzione nell'arco del periodo scolastico.

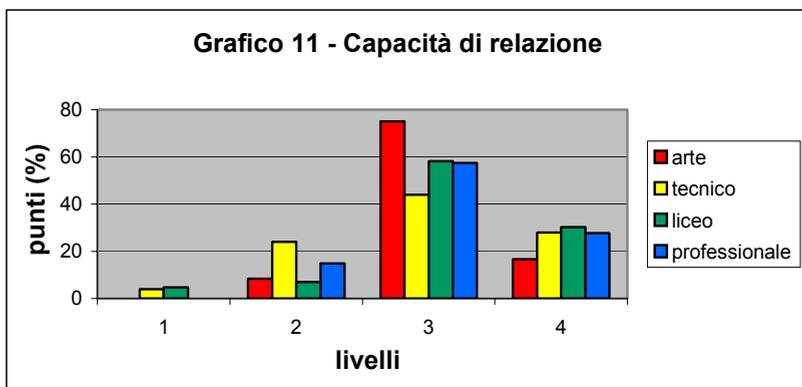


Finora abbiamo esaminato l'alternanza ed i suoi possibili effetti positivi guardandoli con gli occhi dei quattro diversi attori principali. Per quanto riguarda gli studenti, in particolare, essi sono stati trattati come facenti parte di un unico gruppo (127 elementi), come se essi frequentassero il medesimo tipo di scuola superiore.

Volendo disaggregare i dati per indirizzo di studio, si potrebbero individuare quattro tipologie di istituti scolastici coinvolti nell'alternanza:

TIPOLOGIA	N°
1. istituti d'arte	1
2. licei	2
3. istituti tecnici	3
4. istituti professionali	3
TOT	9

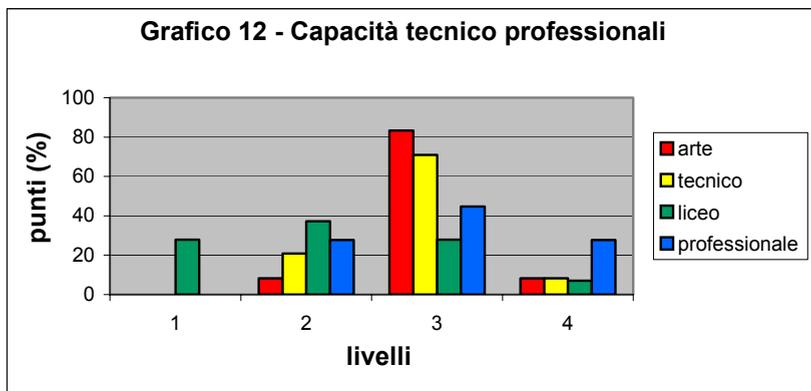
Ora, il numero di dati in possesso non consente di estrapolare atteggiamenti degli studenti di tipo generale, attribuibili cioè alla popolazione: gli istituti coinvolti sono troppo pochi, il campione in questo caso non può essere considerato rappresentativo. Guardiamo quindi i grafici successivi con molta prudenza.



Il **grafico 11** richiama la prima competenza (capacità di relazione e di lavoro in gruppo) che gli allievi suppongono incrementata grazie all'alternanza. Più che soffermarsi sui picchi più alti espressi dall'unico istituto d'arte coinvolto, forse è più interessante notare una certa omogeneità tra le altre scuole; soprattutto al livello 4, che corrisponde ad una elevata percezione di incremento della competenza analizzata.

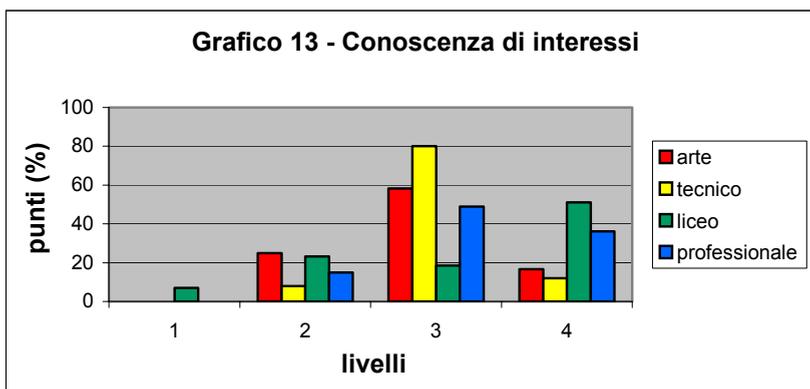
Per quanto riguarda le capacità tecnico professionali (**grafico 12**), si potrebbe far risaltare come le preferenze degli studenti liceali siano "spalmate" più omogeneamente rispetto a quelle

degli altri istituti e in particolare su livelli medio basi. E' stato verificato anche dalle interviste come siano loro gli studenti che meno hanno percepito un incremento di professionalità dall'aver frequentato enti, imprese o associazioni.

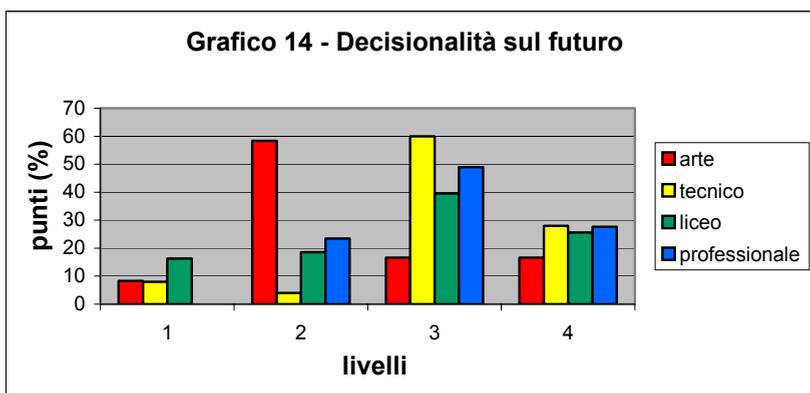


Il carattere orientativo dell'alternanza (**grafico 13**) è evidenziato dall'incremento di conoscenza di sé, dei propri interessi, delle proprie motivazioni. L'alternanza, quindi, vista come occasione per scoprire la vocazione ad un determinato settore produttivo o a un preciso ambito lavorativo (con le cose, piuttosto che con le persone...).

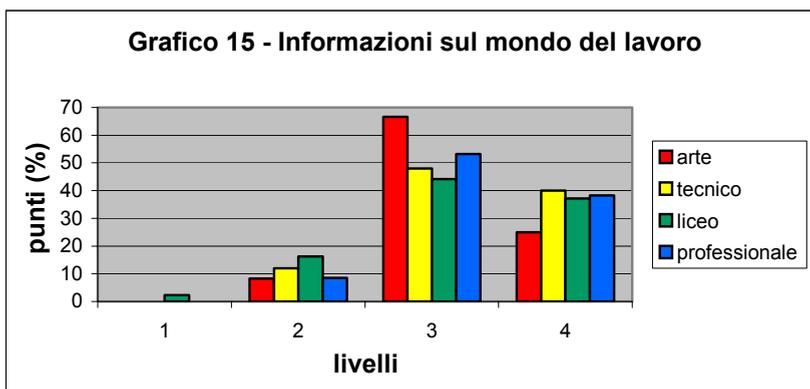
Questa percezione viene indicata con valori medio alti (livello 3 e 4) in circa l'80% dei casi per tutti gli studenti; considerando le diverse tipologie di scuole, invece, gli studenti degli istituti tecnici parrebbero quelli che si avvantaggiano maggiormente di questa valenza orientativa dell'alternanza.



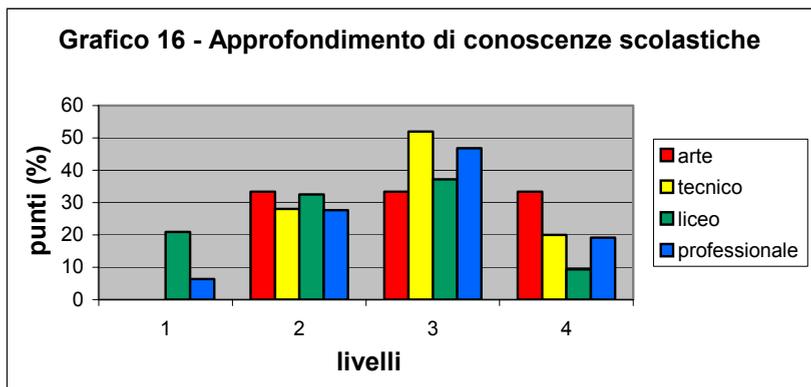
Per quanto riguarda la possibilità di acquisire informazioni o esperienze che consentano di intravedere decisioni per il proprio futuro professionale, (**grafico 14**) si stacca decisamente dalla media il gruppo degli studenti dell'istituto d'arte, mentre ancora quelli degli istituti tecnici avvertono maggiormente l'incremento di capacità decisionale dopo l'alternanza.



Quanto l'alternanza consenta un incremento di conoscenza sul mondo del lavoro (tempi, organizzazione, modalità di relazione....) è descritto dal **grafico 15**. In questo caso si nota una maggiore uniformità di giudizio tra i quattro gruppi di studenti, con incrementi ritenuti medio alti da tutti.

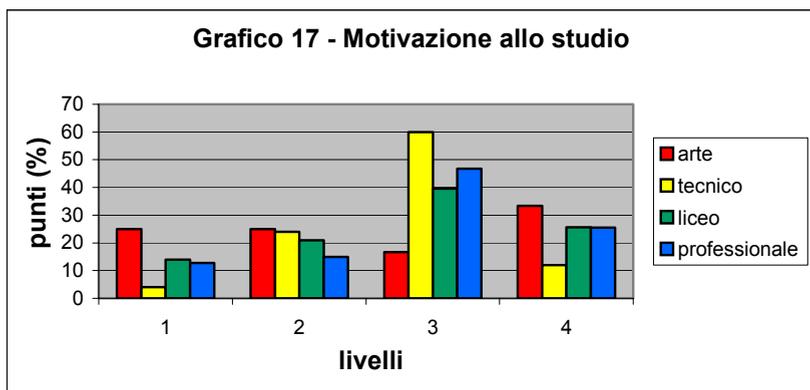


L'alternanza viene vista come momento di approfondimento delle conoscenze scolastiche dagli studenti con valori più bassi rispetto alle altre capacità indagate. Nel **grafico 16** questo approfondimento pratico viene vissuto come reale soprattutto dagli studenti degli istituti tecnici e professionali.



Infine con il **grafico 17** si vuol verificare quanto l'alternanza motivi, in senso opposto all'analisi fatta precedentemente, ad un maggior approfondimento delle conoscenze teoriche proprio in virtù dell'esperienza realizzata durante lo stage. In pratica poteva succedere che un buon successo dell'alternanza inducesse gli allievi a desiderare di terminare anzitempo il

periodo di formazione per anticipare il momento dell'ingresso nel mondo del lavoro. Come invece dimostrato anche dalle interviste fatte a genitori e allievi, questi ultimi (soprattutto negli istituti tecnici e professionali) hanno ricevuto dall'alternanza uno stimolo a completare la propria formazione proprio in vista di un maggior successo nell'inserimento lavorativo.



Alla conclusione di questa seconda parte di dati illustrati, si intende ribadire che i medesimi devono essere letti con estrema prudenza, senza avere la pretesa di dedurre comportamenti definitivi attribuibili alla popolazione studentesca.

**Di seguito vengono presentate sinteticamente alcune valutazioni di diversi attori dell'alternanza.**

## **GENITORI**

### **Punti di forza**

- un'occasione perché due mondi, che difficilmente si incontrano, come quello della scuola e del lavoro, possano cominciare a dialogare e a conoscersi
- una possibilità per i propri figli per avvicinarsi al mondo del lavoro non necessariamente dalla parte della produttività
- l'esperienza ha consentito ai propri figli di "farsi una idea" di cosa significhi entrare nel mondo del lavoro, con i suoi

aspetti piacevoli e noiosi; ha aumentato in loro il senso di responsabilità

- in un caso ha contribuito ad un netto miglioramento della personalità e delle prestazioni didattiche di un figlio
- rende più chiara una possibile scelta futura perché chiarisce gli interessi personali
- è una esperienza con valenza orientativa per i figli, per una verifica sulle loro aspettative
- buona l'organizzazione della scuola che ha ovviato a problemi logistici difficilmente risolvibili dalle famiglie
- buona l'idea di far scegliere ai ragazzi di partecipare o meno all'esperienza e selezionare chi intendeva cogliere questa opportunità per aumentare le proprie competenze e non per "scansare le lezioni scolastiche".

### **Punti di criticità**

- l'alternanza scuola - lavoro non deve essere per l'impresa l'occasione per utilizzare manodopera gratuita allo scopo di compiere lavori di bassa qualità o da sfruttare solo in produzione; è necessario fornire allo studente una panoramica completa del mondo del lavoro (progettazione, produzione, gestione personale...); se l'esperienza dello stage è negativa, il tutor interno deve provvedere a sostituire l'azienda che non corrisponde ai fini della alternanza
- ci si ferma per un lungo e centrale periodo dal punto di vista didattico; i programmi vanno comunque svolti con un aggravio per gli studenti
- i genitori desidererebbero l'introduzione della lingua inglese durante il periodo di alternanza.

## **STUDENTI**

### **Punti di forza (in aula)**

- interessante la panoramica presentata dagli esperti esterni sull'organizzazione di una impresa, di cui non avevano una idea precisa precedentemente

- altrettanto interessante la visita effettuata presso le Aziende/Enti per il primo contatto con ambienti, macchinari, persone del mondo lavorativo affine al corso di studi
- utilità del richiamo di alcuni atteggiamenti da tenere in ambito lavorativo
- utilità dei contenuti per il successivo tirocinio
- buona suddivisione dei gruppi di formazione in base al settore specifico di intervento
- il doversi rendere autonomi nel ricercare informazioni, avvicinare persone...
- migliore conoscenza di sé e dei compagni
- incremento delle conoscenze di sé e delle modalità di comunicazione in gruppo grazie agli interventi della psicologa
- maggiore consapevolezza dell'organizzazione di un' azienda
- maggiore capacità di costruire il proprio curriculum
- notevole capacità di coinvolgimento degli operatori
- messa a fuoco di nuove conoscenze sul mondo del lavoro (centri per l'impiego, abolizione del libretto...)
- ottima la modalità di valutazione dei moduli: formativa e non assillante durante il modulo (utilizzata per ripassare e riprendere i concetti), sommativa alla fine del modulo, con tutti i concetti espressi e richiamati nel ripasso finale.

### **Punti di forza (presso le Aziende/Enti)**

- molto forte come esperienza per l'aspetto formativo e relazionale
- notevole contributo alla scelta per il futuro
- applicazione pratica di conoscenze teoriche
- clima favorevole
- buon rapporto col tutor esterno
- valenza orientativa dell'esperienza
- necessità di rendersi autonomi
- maggiore comprensione della realtà lavorativa
- aumento della motivazione allo studio
- possibilità di conoscere reparti, ruoli, organizzazione, processi produttivi

- la possibilità di “vedere” dal vivo il proprio lavoro futuro, di averlo fisicamente individuato
- possibilità di confrontare modelli aziendali diversi
- approccio ancora teorico ma guidato al mondo dell’impresa
- possibilità di confrontare l’immaginario sul mondo del lavoro con la realtà
- possibilità di esprimere la propria competenza e di vederla realizzata in un prodotto visibile (in questo caso una calzatura effettivamente prodotta dal laboratorio artigianale frequentato).

#### **Punti di criticità (in aula)**

- una certa ripetitività di contenuti nelle lezioni
- scarsa ricaduta in termini disciplinari
- notevole sforzo per recuperare le materie di studio
- la passività degli allievi, che chiederebbero una maggiore partecipazione (soprattutto durante le visite in azienda).

#### **Punti di criticità (presso le Aziende/Enti)**

- l’occasione di vedere e ascoltare una guida, un tutor aziendale, non sempre si è realizzata concretamente
- la bassa offerta di imprese a disposizione, dovuta a vari motivi, potrebbe essere superata con il coinvolgimento delle famiglie per il reperimento di altre aziende
- stanchezza alla fine della giornata
- difficoltà nello svolgere i compiti assegnati
- troppo giovani per alcuni settori assistenziali “difficili”
- la presenza anche qui di tempi morti
- il notevole carico di lavoro fino alle 18 e il giorno dopo interrogazioni o compiti....
- avrebbero preferito lavorare meno ore al giorno ma per più giorni.

### **DOCENTI**

#### **Punti di forza**

- lavoro di squadra
- coinvolgimento maggiore dei genitori

- monitoraggio continuo con l'USR
- autovalutazione degli studenti
- coinvolgimento di materie non professionali.

### **Punti di criticità**

- carenza input informativi
- iniziale difficoltà nella collaborazione con i tutor esterni
- debole struttura economica del territorio
- difficoltà nel tradurre esiti in voti
- dispersione sul territorio di molti studenti.

## **TUTOR ESTERNI**

### **Punti di forza**

- occasione per conoscere il clima lavorativo, la cui comprensione può facilitare un successivo inserimento con una maggiore garanzia di successo; si è riscontrato più volte che il primo approccio col mondo del lavoro è frequentemente fallimentare ("se resistono la prima settimana, altrimenti...") proprio per quei ragazzi che non hanno avuto possibilità di avvicinarsi al lavoro in modo protetto, ad esempio con un tirocinio
- possibilità di esercitare (fare esercizio) in un ambito lavorativo affine al proprio curriculum scolastico, diversamente da quanto accade con il lavoro estivo, che ai ragazzi serve solo per essere occupati e guadagnare, senza pretese di miglioramento professionale o di orientamento
- esperienza talmente positiva per alcuni stagisti (nata dal fatto di essere stati capaci di risolvere un concreto problema di natura strettamente professionale) da far nascere il dubbio che essi potessero essere lusingati dal mondo del lavoro e lasciare gli studi; invece sono tornati a scuola più motivati per la necessità di approfondire gli aspetti teorici di quanto era stato vissuto in tirocinio
- in alcune situazioni l'allievo ha potuto affrontare e risolvere problemi professionali attraverso l'uso di competenze

- scolastiche: è il caso della lingua inglese imparata a scuola e utilizzata per il contatto con la clientela
- l'intesa tra l'impresa e la scuola ha consentito l'applicazione di un definito piano di lavoro rapportato alle competenze dello studente.

### **Punti di criticità**

- difficoltà in alcuni casi per il tutor esterno a seguire personalmente l'allievo, sostenerlo e accompagnarlo per tutto il tempo della sua permanenza presso l'Azienda/Ente
- difficoltà a coniugare tempi dell'ente/impresa e tempi della scuola.

### **3.2 LE SCUOLE SI OSSERVANO**

Le nove scuole che hanno sperimentato i percorsi di alternanza scuola lavoro hanno compilato, alla fine dell'anno scolastico 2003-2004, una scheda di auto-analisi (vedere la sezione "Strumenti" ) elaborata e proposta dal Comitato di redazione del presente Rapporto. La scheda prevedeva una sintetica relazione del Dirigente scolastico e richiedeva tutta una serie di elementi di ordine sia quantitativo, sia qualitativo.

Si potrà facilmente rilevare il buon livello di coerenza fra il monitoraggio esterno effettuato ed i processi di auto-osservazione innestati all'interno delle scuole; tale coerenza è sintomo, indubbiamente, dell'affidabilità della ricerca compiuta e dei dati raccolti.

Si è preferito seguire, nell'articolazione di questa sezione, lo schema proposto dalla scheda di auto-osservazione precedentemente citata.

#### **Sintesi delle relazioni dei Dirigenti scolastici sull'esperienza di alternanza**

Le relazioni dei Dirigenti Scolastici delle scuole impegnate nella sperimentazione, pur rilevandone la complessità di progettazione e attuazione, evidenziano i risultati positivi dell'esperienza di alternanza.

Viene sottolineata la spinta motivazionale offerta dal coordinamento a livello regionale e dalla collaborazione tra le Istituzioni scolastiche. Il confronto costante e costruttivo tra le nove scuole coinvolte ha inoltre favorito la verifica in itinere delle impostazioni metodologiche e didattiche e un continuo aggiornamento dei progetti.

I corsi di formazione per i tutor hanno consentito ai docenti di confrontarsi con nuovi orientamenti pedagogici e hanno fornito utili indicazioni relative al miglioramento e alla riprogettazione degli strumenti valutativi.

I percorsi in alternanza scuola-lavoro sono stati progettati nel rispetto delle linee guida del protocollo sperimentale e pienamente inseriti nell'attività curricolare.

In tutte le relazioni si rileva l'accoglienza molto positiva del progetto da parte delle famiglie degli alunni che hanno mostrato di comprendere e condividere obiettivi e potenzialità dei percorsi. Anche negli Istituti che hanno incontrato qualche difficoltà iniziale, l'esperienza ha comunque visto la crescente condivisione delle varie componenti scolastiche, in quanto le medesime hanno potuto constatare gli effetti positivi sui processi di maturazione degli alunni.

L'organizzazione della sperimentazione ha costretto i docenti ad una collaborazione più stretta, ponendo in maniera finalmente chiara la necessità di agire in termini di multidisciplinarietà: i docenti hanno lavorato maggiormente in gruppo, cercando di ottimizzare le scelte dei contenuti delle discipline in funzione di una flessibilità non sempre facilmente attuabile.

Il coinvolgimento e la risposta degli organi collegiali e delle diverse componenti interne alle varie scuole sono stati sicuramente positivi nelle valutazioni formali, nonostante resti ancora molto da fare per rendere effettivamente partecipata e condivisa l'esperienza e utili le sue ricadute anche in chi si è sentito meno direttamente coinvolto.

Le relazioni mettono in evidenza gli effetti molto positivi del progetto su alunne ed alunni sia in termini di orientamento, personale e professionale, sia in termini di acquisizione di conoscenze e competenze trasversali, disciplinari e professionali.

La valenza formativa si è tradotta anche in un aumento della motivazione degli studenti, nel riequilibrio di alcune dinamiche all'interno del gruppo classe, nel rinforzo e nella valorizzazione degli elementi più deboli. Il percorso in alternanza scuola-lavoro ha consentito quindi di motivare e rimotivare gli studenti e di stabilire un nesso più stretto fra quanto gli alunni apprendono in classe e quanto possono apprendere nel mondo del lavoro.

Questa strategia didattica innovativa ha messo gli allievi nelle condizioni di percepire la complessità del sistema del lavoro e ha promosso l'acquisizione di conoscenze, abilità, e competenze, muovendo da problemi concreti, contestualizzati e connessi all'esperienza lavorativa.

Le alunne e gli alunni hanno potuto misurare in termini di grande concretezza le loro scelte scolastiche e professionali, ricevendo un notevole impulso alla rimotivazione allo studio. Per alcuni studenti e studentesse l'esperienza ha rappresentato una vera e propria maturazione di potenzialità personali, una crescita di consapevolezza e di autonomia personali.

Di grande rilevanza la partecipazione alla sperimentazione di un alunno diversamente abile: sono emersi risultati sorprendenti sul potenziamento delle sue abilità operative e comunicative.

Anche per le Istituzioni Scolastiche questa iniziativa ha rappresentato una grande opportunità di crescita e di confronto con la realtà territoriale.

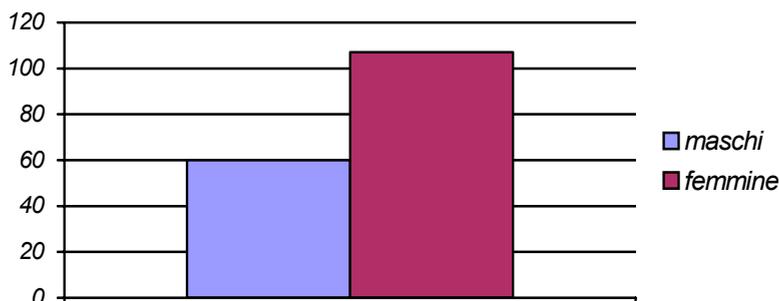
Nelle relazioni vengono infine evidenziati alcuni *elementi di criticità*. In particolare si rileva la difficoltà ad individuare obiettivi atti a rilevare l'equivalenza formativa. Emergono inoltre non pochi problemi legati alla valutazione dei risultati dell'esperienza nell'ambito della valutazione finale degli alunni e alla certificazione delle competenze, con la conseguente necessità di rimettere in discussione il sistema valutativo tradizionale.

## **a - ATTORI DELL'ESPERIENZA**

### **a.1) Coinvolgimento Studenti**

Eccezion fatta per il "Ruzza" di Padova, tutti gli Istituti hanno individuato un unico gruppo di studenti, prevalentemente interessando classi terze. Solamente il "Calvi" di Belluno ha individuato una classe quarta.

<b>CLASSI</b>	<b>TERZE E QUARTE</b>
n° studenti	167
n° maschi	60
n° femmine	107



### **a.2) Coinvolgimento Genitori**

Tutti i nove Istituti hanno coinvolto con incontri/assemblee i Genitori degli Alunni sottoponendo loro la firma del patto formativo in sette casi.

Patto formativo firmato dai Genitori di 7 Istituti
incontro/assemblea effettuati in tutte le 9 Scuole coinvolte

### **a.3) Coinvolgimento Consiglio di Classe**

Il coinvolgimento dei Consigli di Classe è risultato totale per tutti i nove Istituti anche se in alcuni casi non tutti i Docenti hanno partecipato fattivamente al progetto, limitandosi ad essere presenti agli incontri "istituzionalizzati" ed a fornire indicazioni limitatamente al proprio ambito disciplinare.

### **a.4) Coinvolgimento Mondo del Lavoro**

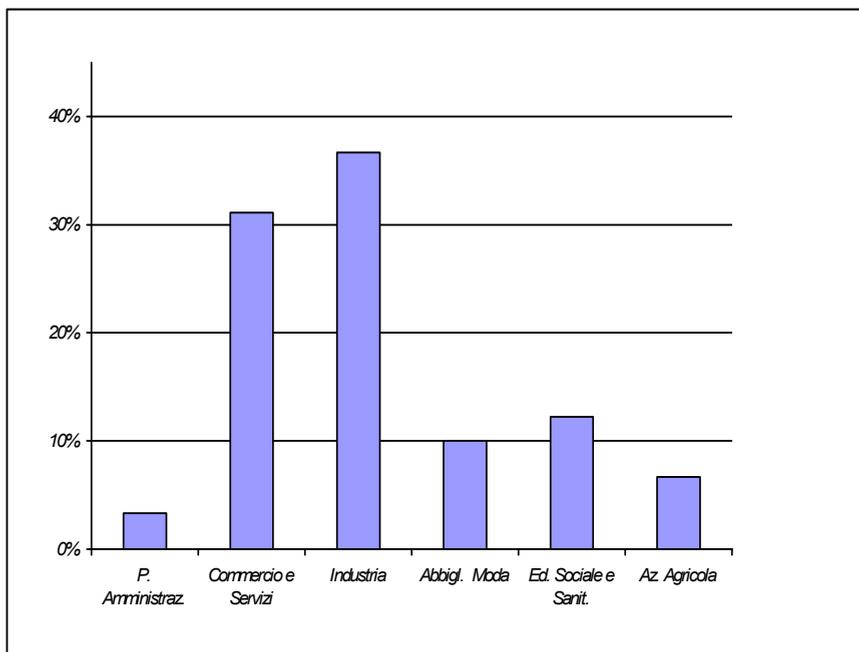
Elenco Aziende/Enti con cui gli Istituti hanno collaborato

	Azienda/Ente	Pr	Settore di attività
1	ABA Azienda Bellunese Autotrasporti Srl	BL	Trasporti
2	Alcoa Trasformazioni Srl	BL	Produzione industriale
3	BIM Gestione Servizi Pubblici Spa	BL	Servizi
4	Costruzioni Mosena Renato & C. Snc	BL	Edilizia
5	Dolomiti Bus Spa	BL	Trasporto pubblico
6	Dolomiti Service Srl	BL	Commercio e servizi
7	Galvalux Srl	BL	Produzione industriale
8	Green Point Srl	BL	Servizi per l'ambiente
9	Lattebusche Scarl	BL	Produzione industriale
10	M. Guarnier Spa	BL	Commercio ingrosso e dettaglio
11	Marangoni Pneumatici Spa	BL	Produzione industriale
12	Reflex Srl	BL	Produzione industriale
13	Unifarco Srl	BL	Produzione industriale
14	Valin Srl - Veneta Alimenti Innovativi	BL	Produzione industriale
15	Vegaimpianti Srl	BL	Impiantistica
16	Comune di Mesola	FE	Pubblica Amministrazione
17	Acegas-Aps Spa	PD	Servizi
18	Biblioteca scientifica Vallisneri	PD	Servizi
19	Biblioteca Universitaria di Padova	PD	Servizi
20	Camst Scarl centro Cottura	PD	Formazione
21	Comune di Padova - Progetto Giovani	PD	Servizi
22	Ing. E. Mantovani Spa	PD	Costruzioni
23	MB Scambi culturali Srl	PD	Servizi
24	Politecnico Calzaturiero Scarl	PD	Formazione
25	Sodexho Italia Spa	PD	Centro di produzione
26	ULSS 16 - Azienda ospedaliera di Padova	PD	Servizi
27	Unindustria Padova	PD	Servizi
28	Unione Provinciale Artigiani di Padova	PD	Servizi
29	Assindustria Rovigo	RO	Servizi
30	Azienda Agricola Bragiotto Davide e Cirillo	RO	Orticoltura
31	Azzalin Alessandro	RO	Orticoltura
32	C.G.X. Costruzioni Generali Xodo Srl	RO	Meccanica
33	C.M.C. Costruzioni Srl	RO	Edilizia

34	C.M.P. Costruzioni meccaniche Polesane Spa	RO	Meccanica
35	C.N.A. di Rovigo	RO	Servizi
36	Comune di Adria	RO	Pubblica Amministrazione
37	Ferro Domenico S.a.s.	RO	Lavori stradali
38	Floricoltura Bovo Mario	RO	Florovivaistico
39	Florsystem Snc	RO	Floricoltura
40	Loreggia impianti Snc	RO	Termoidraulica
41	Pavarin Andrea	RO	Ortofrutticoltura
42	Socologstor Spa	RO	Rivestimenti tubi
43	Vinello INOX Spa	RO	Industria meccanica
44	Dolomiten Sportwear Srl	TN	Abbigliamento sportivo
45	Aristarco	TV	Meccanico: produzione macchine industriali per ristorazione
46	Bauer Italia Spa	TV	Meccanico: produzione stampi per calzature
47	Breton Spa	TV	Meccanico: produzione macchine per lavorazione pietra e metalli
48	Edilgrappa Srl	TV	Meccanico: meccanica di precisione
49	Fra.Val Srl	TV	Meccanico: produzione stampi per calzature
50	Meccanica 2P Sas	TV	Meccanico: produzione macchine per lavorazione laterizi
51	Meccanica S.t.m. Srl	TV	Meccanico: produzioni stampi per materie plastiche
52	O.M.C.A.	TV	Meccanico: produzione macchine automatizzate
53	Officine Bertazzon Spa	TV	Meccanico: carpenteria pesante (strutture metalliche)
54	OMB Stampi Snc	TV	Meccanico: produzione stampi per materie plastiche
55	OMP Srl	TV	Meccanico: produzione stampi per materie plastiche e sedie metalliche
56	Velo Spa	TV	Meccanico: produzione sistemi per apparati alimentari
57	Zilio Meccanica Sas	TV	Meccanico: torneria meccanica di precisione
58	Brollo Giuseppe & C. Snc	VE	Oreficeria
59	Ferrari Roberto	VE	Floricoltura
60	Grafiche Biesse di Battanoli & c. Snc	VE	Grafica
61	Lunica Srl	VE	Oreficeria
62	Oreficeria A 70	VE	Oreficeria
63	Antinea Srl	VI	Abbigliamento - moda
64	Fadi Stil Snc	VI	Abbigliamento - moda

65	Fima Cosma Srl	VI	Meccanico: strutture industriali e civili in metallo
66	Gas Grotto Spa	VI	Abbigliamento - moda
67	Hart Srl	VI	Abbigliamento - moda
68	Imet Srl	VI	Meccanico: torneria meccanica di precisione
69	Meccanica Rudelli Srl	VI	Meccanico: meccanica di precisione per particolari per biciclette
70	Metalfil Sas	VI	Meccanico: meccanica di precisione per costruzione gokart
71	Nuova Taela Spa	VI	Abbigliamento - moda
72	Officina Meccanica Tibi di Beltramello Graziano, Marchiori Silvano & C. Sas VI	VI	Meccanico: produzione macchine per taglio metalli
73	Sagat Srl Lingerie	VI	Abbigliamento - moda
74	Sportswear International Spa	VI	Abbigliamento - moda
75	Xacus Srl	VI	Abbigliamento - moda
76	Asilo Nido Comunale "L'Aquilone"	VR	Educativo
77	Casa di riposo per anziani "Città di Verona"	VR	Socio - Sanitario
78	Casa Famiglia per minori "Il Nido"	VR	Sociale
79	Centro Cure, Diagnosi, Ricerca per l'Autismo	VR	Socio - Sanitario
80	Centro Polifunzionale "Don Calabria" – Centro Medico Sociale "Carlo Santi" - CEOD	VR	Socio - Sanitario
81	CESTIM – Centro Studi Immigrazione - ANOLF	VR	Sociale
82	Istituto "A. Provolo" – Centro Educativo Scolastico e Centro Audiofoniatrico	VR	Educativo - Socio - Sanitario
83	Istituto Professionale "Fortunata Gresner"	VR	Educativo - Socio - Sanitario
84	Ospedale Civile Maggiore di Borgo Trento	VR	Sanitario
85	Studio Legale - Avv. E. Rossi	VR	Commercio e servizi
86	Studio Legale – Avv. F. Nanni	VR	Commercio e servizi
87	Tribunale di Verona	VR	Commercio e servizi
88	ULSS 20 – Centro di Salute Mentale - Borgo Roma	VR	Socio - Sanitario
89	ULSS 20 – Centro di Salute Mentale - Piazza Cittadella	VR	Socio - Sanitario

## Settori rappresentati



### a.5) Formazione Comitato Tecnico-scientifico

In tutti gli Istituti la formazione del Comitato Tecnico Scientifico (C.T.S.) ha visto la partecipazione di Docenti, Dirigenti Scolastici, Associazioni Datoriali e Tutor interni. Talora presenti anche i Tutor esterni. Quasi costantemente assente la figura del D.S.G.A.

## b – ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO

### b.1) Articolazione per moduli/fasi/azioni, concentrati in alcuni periodi dell'anno con sospensione del normale orario scolastico.

Anche se ogni Istituto ha adottato propri itinerari programmatici, nella generalità dei progetti vengono evidenziati tre momenti fondanti il percorso seguito:

*Fase di orientamento* svolta esclusivamente in aula dai Docenti interni. In tale fase avviene una formazione teorica dell'Alternanza. Essa si colloca prevalentemente nel primo quadrimestre.

Ambiente: Scuola
Docenti: Interni
Periodo: Primo quadrimestre
Orario: Curricolare
Durata: Variabile da 10 a 30 ore

*Fase di "prima professionalizzazione"* in cui l'ambiente scolastico si viene ad integrare con il mondo del lavoro. E' la fase preparatoria che consente agli alunni di conoscere l'ambiente di lavoro anche negli aspetti pratici ed operativi. In questo momento della sperimentazione Tutor interni ed esterni collaborano e le lezioni vengono spesso tenute da esperti esterni. Il periodo interessato comprende la fine del primo quadrimestre e l'inizio del secondo.

Ambiente: Scuola
Docenti: Interni ed Esterni
Periodo: Primo quadrimestre, inizio secondo
Orario: In prevalenza curricolare
Durata: Variabile da 20 a 50 ore

*Fase prevalentemente operativa svolta in Azienda/Ente.* I Tutor esterni svolgono un ruolo prevalente anche se il collegamento con la scuola viene costantemente garantito dalla presenza più o meno assidua dei tutor interni. L'attività descritta viene collocata prevalentemente nel secondo quadrimestre in orario curricolare ed extracurricolare.

Ambiente: Azienda/Ente
Docenti: Esterni ed Interni
Periodo: Secondo quadrimestre
Orario: Curricolare ed extracurricolare
Durata: Mediamente da 80 a 120 ore

## **c – COLLABORAZIONE DEL MONDO DEL LAVORO**

### **c.1) Progettazione**

Il livello generale di collaborazione con le Associazioni datoriali nella progettazione della sperimentazione è risultato mediamente sufficiente; ampio tuttavia l'intervallo di variazione delle valutazioni che coinvolge tutte le voci interessate, dall'insufficiente all'ottimo. Nel primo caso la progettazione è la risultanza di un lavoro esclusivamente scolastico, nell'ultimo invece, ha visto una fattiva collaborazione del mondo imprenditoriale fin dalle prime fasi del progetto.

### **c.2) Modalità di inserimento**

Più tangibile il contributo espresso dalle Associazioni Datoriali durante la ricerca della modalità di inserimento degli studenti nel mondo del lavoro. In questa fase la disponibilità di Associazioni imprenditoriali, soprattutto, ha permesso di legittimare l'iniziativa degli Istituti.

### **c.3) Reperimento Aziende/Enti**

Il livello generale di collaborazione con le Associazioni Datoriali, nella fase di reperimento di Aziende ed Enti per l'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro, è risultata mediamente più che sufficiente poiché, grazie ad un numero consistente di segnalazioni, le varie Scuole hanno potuto collocare adeguatamente i propri alunni per la fase operativa della sperimentazione. Da rilevare tuttavia che per numerosi Istituti l'inserimento è stato curato direttamente dai Tutor interni.

### **c.4) Criteri**

Per tutte le Scuole sono stati osservati i seguenti criteri nella selezione di Aziende/Enti in cui inserire gli studenti:

1. coerenza con il tipo di scuola frequentato
2. disponibilità alla collaborazione con la Scuola
3. vicinanza territoriale.

## **d – MONITORAGGIO**

In alcune scuole il Comitato Tecnico Scientifico ha effettuato un monitoraggio, alla fine del percorso, mediante compilazione di questionari appositamente predisposti; in tutti gli Istituti i Tutor interni ed esterni hanno provveduto ad un monitoraggio in comune mediante incontri, colloqui e compilazione di schede.

In tutti i casi i Tutor interni hanno monitorato l'attività degli studenti durante l'inserimento in azienda, effettuando visite dirette mediamente due volte la settimana; in alcuni casi è stata organizzata una presenza costante in azienda.

## **e – VALUTAZIONE**

### **Criteria guida all'attività di valutazione**

#### **e.1) Efficacia formativa della sperimentazione/equivalenza formativa**

L'Alternanza ha consentito di integrare contenuti nelle discipline professionalizzanti o caratterizzanti il tipo di Istituto coinvolto. Raramente si è assistito a sostituzioni di parti di programmazione e/o contenuti disciplinari.

Solo in alcuni casi, e limitatamente agli ambiti disciplinari sopra menzionati, si è svolta parallelamente alla normale attività didattica ed alla programmazione.

#### **e.2) Gli strumenti utilizzati dal Consiglio di Classe per la raccolta di dati sono stati prodotti da:**

**e.2.1) Tutor esterno**, mediante scheda di valutazione dello studente. Di seguito vengono elencate le voci comunemente utilizzate e predisposte da parte dei diversi Istituti

- Capacità relazionali
- Competenze trasversali sia cognitive sia operative e formative
- Competenze specifiche previste dal progetto
- Sintetica valutazione dell'alunno

**e.2.2) *Studente*** - Diario di bordo. Anche in questo caso si riportano le richieste comunemente predisposte dai diversi Istituti

- Elenco mansioni svolte e ruolo ricoperto
- Gradimento dell'esperienza
- Valutazione dell'aspetto formativo dell'esperienza
- Giudizio rispetto all'autonomia e al confronto con gli altri
- Valutazione dell'ambiente di lavoro
- Brevi considerazioni personali

### **e.3) Modalità di valutazione dell'attività dello studente**

Alla domanda se la sperimentazione abbia mostrato un grado di equivalenza formativa rispetto agli obiettivi delle discipline, le scuole hanno fornito valutazioni che vanno dallo scarso al buono, individuando soprattutto nelle discipline professionalizzanti il livello di raggiungimento degli obiettivi.

In tutti i casi la partecipazione all'attività di sperimentazione è stata valutata nell'ambito dell'attribuzione di crediti scolastici in vista dell'Esame di Stato in misura uguale per tutti gli studenti e riconoscendo l'acquisizione di conoscenze e competenze tramite un attestato (raramente tramite portfolio), in alcuni casi sottoscritto anche dalle Associazioni Datoriali.

## **f – SODDISFAZIONE DELL'UTENZA**

**Sono stati predisposti strumenti di ascolto, confronto e valutazione della soddisfazione degli utenti:**

### **f.1) *Studenti***

- Relazioni
- Colloqui
- Questionari
- Incontri/Assemblee
- Gestione Reclami

Valutazione: media buona / ottima per tutti gli Istituti.

### **f.2) *Famiglie***

- Colloqui
- Questionari
- Incontri / Assemblee
- Gestione Reclami

Valutazione: buona/ottima in tutti gli Istituti.

### **f.3) *Associazioni di Categoria/Enti coinvolti***

- Colloqui
- Incontri/Assemblee

Valutazione complessiva mediamente buona

### **f.4) *Tutor esterni (in rappresentanza della singola azienda/ente coinvolta)***

- Colloqui
- Questionari
- Incontri/Assemblee

Valutazione mediamente buona.

## **g – VALUTAZIONE GLOBALE DELL'ESPERIENZA**

La valutazione globale dell'esperienza è avvenuta particolarmente da parte di organismi direttamente coinvolti nella sperimentazione: tutor interni all'interno del Comitato Tecnico Scientifico e Consiglio di Classe. Gli altri Organismi scolastici quali il Collegio Docenti ed il Consiglio di Istituto, seppur coinvolti a pieno titolo, si sono limitati a registrare il successo o meno dell'iniziativa e ad avvalorare eventualmente il ripetersi nel tempo dell'esperienza.

### **Da parte dei Tutor interni e del Comitato Tecnico Scientifico**

#### *Strumenti utilizzati*

- Questionari e interviste ad alunni, famiglie ed aziende coinvolte
- Rapporto diretto e visite in loco durante la fase in Azienda/Ente.

#### *Risultati conseguiti*

- Buono il gradimento da parte di tutti gli attori coinvolti nella sperimentazione.
- Interesse per il proseguimento anche negli anni scolastici successivi
- In generale si può notare un maggior coinvolgimento degli alunni nei percorsi disciplinari, maggiore autonomia e senso di responsabilità nella gestione della vita scolastica.

### *Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni*

- Prima fra tutte la necessità di un maggior coinvolgimento delle Aziende/Enti per poter effettivamente dare vita ad un Comitato Tecnico Scientifico; nella formazione dei Tutor esterni è necessario chiarire il concetto di Alternanza e le sue implicazioni formative sugli studenti. Non si parla più di stage, ma di periodo di apprendimento “fuori sede” che però deve essere confrontabile con l’acquisizione di competenze che si conseguirebbero in aula
- Forme di coinvolgimento istituzionali con il mondo del lavoro, pena il disinteresse degli Imprenditori
- Estrema difficoltà nell’individuare l’equivalenza formativa
- Necessità di una valutazione finale che garantisca l’uniformità per tutte le scuole
- In fase di progettazione dell’esperienza: non è stato semplice trovare un gruppo di Aziende/Enti conformi agli obiettivi previsti, che devono essere di tipo formativo oltre che professionalizzanti
- La scelta di destinare non più di due o tre studenti (nella maggioranza dei casi uno solo) per azienda, porta inevitabilmente a dover trovare un numero congruo di aziende omogenee. Nella prospettiva di una “messa a regime” dell’Alternanza, è ipotizzabile la saturazione degli Enti o Aziende ospitanti gli studenti. Se già in regime di sperimentazione non è stato semplice trovare “collocazioni” consone agli obiettivi proposti, la situazione potrebbe presentarsi assai più problematica nel momento in cui, invece di pochi, saranno molti Istituti a dover inserire i propri studenti in ambienti produttivi.
- Occorre prevedere un attestato/portfolio che conferisca spessore formativo all’esperienza.

## Da parte del Consiglio di Classe

### *Strumenti utilizzati*

- Relazioni dei Tutor interni.

### *Risultati conseguiti*

- In generale l'esperienza è stata valutata positivamente
- Le programmazioni disciplinari, in alcuni casi, si sono arricchite di quell'esperienza operativa che l'aula non è in grado di fornire
- Gli alunni si sentono molto coinvolti dimostrando talvolta maggiore autonomia e senso di responsabilità.

### *Elementi di criticità – Suggestimenti - Osservazioni*

- Difficoltà nel realizzare l'equivalenza formativa. L'alternanza è stata realizzata in una prospettiva di potenziamento delle capacità operative ad integrazione di alcuni percorsi disciplinari, e di competenze trasversali (comunicative, relazionali, operative)
- La specificità degli obiettivi richiesti per ottenere un'uniformità di competenze al rientro in aula rappresenta sicuramente una difficoltà da non sottovalutare
- La collaborazione di tutto il Consiglio di Classe: senza un lavoro in sinergia, l'esperienza rischia di essere settoriale, isolata dal percorso formativo dello studente e fine a se stessa.

## **4 GLI STRUMENTI**

---

Il rapporto sinergico tra il “Percorso” ed i “Percorsi” si evidenzia anche nell’elaborazione degli strumenti operativi utilizzati durante il progetto sperimentale.

I questionari per il monitoraggio sono stati preparati dall’Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto e somministrati a studentesse e studenti, genitori, tutor esterni e docenti in tutte le scuole.

A conclusione del progetto, inoltre, tutte le scuole hanno compilato la medesima scheda di auto-analisi, fornendo in tal modo dati di tipo quantitativo e qualitativo omogenei.

Anche la scheda per il rendiconto finanziario è stata proposta alle scuole dall’USRV.

Nel corso della sperimentazione, invece, ogni Istituto ha predisposto autonomamente materiali di lavoro relativi alle diverse fasi del percorso adeguati alle esigenze del proprio indirizzo e agli obiettivi individuati dal Consiglio di Classe e/o dal Comitato Tecnico Scientifico. Il lavoro di ricerca per la preparazione di strumenti idonei e il più possibile efficaci è stato attento ed accurato nelle nove scuole; la ricchezza delle proposte è ben documentata nel sito dell’USRV (Alternanza scuola lavoro – Materiali) dove sono stati raccolti tutti gli strumenti utilizzati.

Da un’attenta analisi dei materiali ideati dalle singole scuole sono emersi comunque elementi comuni e punti focali: sulla base di questi aspetti unitari e fondamentali sono stati rielaborati alcuni modelli esemplificativi che vengono proposti in questo capitolo.

Relativamente all’elaborazione di strumenti da parte delle scuole, il lavoro più complesso è stato sicuramente quello dedicato alla preparazione di griglie e schede per la valutazione e la certificazione delle competenze in esito all’esperienza di alternanza, lavoro iniziato, ma che necessita di ulteriore ricerca ed approfondimento.

Nel capitolo vengono presentati i seguenti materiali:

- schema per l'elaborazione del progetto
- check list d'istituto per la registrazione delle fasi
- convenzione tra Scuola e Azienda/Ente per la realizzazione di un percorso formativo in alternanza scuola-lavoro
- patto formativo
- registro delle presenze presso l'Azienda/Ente
- diario di bordo dell'alunno/a (2 proposte)
- griglia osservativa dell'esperienza pratica a cura del tutor esterno
- scheda di autovalutazione dell'esperienza pratica
- scheda utile alla certificazione delle competenze
- schede di monitoraggio rivolte
  - ai docenti
  - agli alunni
  - ai genitori
  - ai tutor esterni
- scheda finale di auto-analisi
- scheda per il rendiconto finanziario.

## SCHEMA PER L'ELABORAZIONE DEL PROGETTO

### DESTINATARI

Alunni/Classe:

### DOCENTE REFERENTE

Nome:

Mansioni:

### TUTOR INTERNI

Nome:

Mansioni:

### COMITATO TECNICO SCIENTIFICO

componenti	ruolo e compiti

### OBIETTIVI FORMATIVI DEL PERCORSO IN ALTERNANZA

--

## SETTORI DI INSERIMENTO

Settore	Azienda/Ente	Referente per l'Azienda/Ente	Possibili attività

## MODALITA' DI REALIZZAZIONE

### Le fasi di attuazione prevedono

Moduli inseriti nella normale attività durante l'anno scolastico

sì     no

Moduli concentrati in alcuni periodi dell'anno con sospensione del normale orario scolastico

sì     no

## DESCRIZIONE DELLE FASI DI ATTUAZIONE

**Moduli inseriti nella normale attività durante l'anno scolastico**

### 1° quadrimestre

Ore previste	In orario curricolare	
	In orario extracurricolare	

Obiettivi

--

Materie	Nr. ore	Contenuti

Strumenti e metodi

--

Produzioni degli alunni

--

Verifiche

--

**2° quadrimestre**

Ore previste	In orario curricolare	
	In orario extracurricolare	

Obiettivi

--

Materie	Nr. ore	Contenuti

Strumenti e metodi

--

Produzioni degli alunni

--

Verifiche

--

**Moduli concentrati in alcuni periodi dell'anno con sospensione del normale orario scolastico**

**Modulo 1°**

Periodo		
Nr. giorni previsti		
Ore previste	Presso la scuola:	In orario curricolare
		In orario extracurricolare:
	Presso l'Azienda/Ente	In orario curricolare
		In orario extracurricolare:

Obiettivi

--

### Contenuti

--

### Esperti esterni

Nominativo	Breve profilo	Tipo di intervento	Nr. ore

### Docenti interni

Nominativo	Tipo di intervento	Nr. ore

### Strumenti e metodi

--

### Produzioni degli alunni

--

### Verifiche

--

## ESPERIENZA PRATICA

Periodo	
Numero giorni previsto	
Numero ore di attività presso l'Azienda/Ente	

Obiettivi

--

Contenuti, strumenti, metodi

--

Produzioni degli alunni

--

Verifica, valutazione, monitoraggio tutor esterno

--

Monitoraggio tutor interno

--

## VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE AL TERMINE DEL PERCORSO

Indicare criteri, indicatori e strumenti

--

## MONITORAGGIO DELL'ESPERIENZA

Indicare criteri, indicatori e strumenti

--

## INCONTRI DI COORDINAMENTO

Per progettazione, monitoraggio, valutazione

	ORE PREVISTE	PERIODO
Consiglio di Classe		
Comitato Tecnico Scientifico		
Tutor interni – Tutor esterni		
Associazioni Datoriali		

Data, .....

Firma

.....

**CHECK LIST DI ISTITUTO PER LA REGISTRAZIONE  
DELLE FASI**

Fasi del percorso	SÌ	NO	Data
Stesura del progetto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Costituzione del Comitato Tecnico Scientifico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Presentazione progetto agli studenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Presentazione progetto ai genitori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Presentazione progetto ai rappresentanti Delle associazioni produttive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Individuazione e selezione degli utenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Delibera del Collegio Docenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Delibera del Consiglio di Istituto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Delibera dei Consigli di Classe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ricerca e individuazione Aziende, Enti, Associazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Adesione formale di studenti e genitori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Stipula di convenzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Stesura del Patto formativo e definizione "mansionario"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Formazione dei Tutor interni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Formazione dei Tutor esterni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avvio fase di formazione teorica in classe (prima parte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avvio fase di formazione teorica in classe (seconda parte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avvio fase di formazione pratica in stage (prima parte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avvio fase di formazione pratica in stage (seconda parte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Valutazione fase teorica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Valutazione fase pratica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Valutazione globale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Certificazione delle competenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Documentazione progetto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## CONVENZIONI PER L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Ciascun istituto scolastico superiore veneto coinvolto nella sperimentazione dei percorsi di Alternanza scuola-lavoro ha sottoscritto un'apposita Convenzione con le imprese e/o con le rispettive Associazioni di rappresentanza per regolamentare il percorso formativo "che assicuri ai giovani, oltre alla conoscenza di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mondo del lavoro", come previsto dai Protocolli d'intesa sottoscritti dall'Ufficio Scolastico Regionale con Regione Veneto, Unioncamere, Associazioni imprenditoriali e sindacali.

In ciascuna convenzione, viene richiamato in premessa il combinato disposto degli artt. 2 e 4 della Legge delega 28 marzo 2003 n. 53; seguono poi gli impegni dell'Azienda/Ente (accesso dei Tutor interni, accoglienza degli studenti per le esperienze lavorative, la creazione dei Tutor esterni), dell'Istituto (designazione dei Tutor interni per la collaborazione con l'Azienda, copertura assicurativa degli studenti) e dello studente (svolgimento delle attività previste in progetto, rispetto delle indicazioni dei Tutor e delle norme di igiene, sicurezza, salute e riservatezza). L'art. 5 di ogni convenzione fissa le sezioni del progetto formativo (contenuti, calendario, tempi, modalità, obiettivi, finalità) che viene elaborato, attuato e valutato dall'Istituto in collaborazione con l'Azienda/Ente e con le Associazioni di categoria), mentre l'art 6 definisce la natura del rapporto fra Azienda/Ente e studente (non è rapporto di lavoro ma "completamento del percorso didattico formativo").

**CONVENZIONE TRA SCUOLA E AZIENDA/ENTE  
PER LA REALIZZAZIONE DI UN PERCORSO FORMATIVO  
IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO**

TRA

La (Scuola / Istituto)

.....  
con sede in

.....  
codice fiscale n.

.....  
rappresentata dal Dirigente Scolastico

.....  
nato a ..... il .....

di seguito denominato ISTITUTO E  
L' Azienda / Ente

.....  
con sede legale in

.....  
codice fiscale N° .....

rappresentato da .....

nato a ..... il .....

di seguito denominato ENTE

- Premesso e fermo restando quanto previsto dall'art.18 della legge 24 giugno 1997, n°196,
- Al fine di assicurare agli studenti che hanno compiuto il quindicesimo anno d'età la possibilità di realizzare, ai sensi del combinato disposto degli art. 2 e 4 della legge n°53 del 28 marzo 2003, i corsi del secondo ciclo in alternanza scuola-lavoro sotto la responsabilità dell'Istituzione Scolastica e Formativa, come modalità di realizzazione del percorso formativo che assicuri ai giovani oltre alla conoscenza di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

### Art. 1 Oggetto

Le premesse che precedono costituiscono parte integrante e sostanziale della presente convenzione.

Oggetto della stessa sono le condizioni e le norme di regolamentazione del percorso formativo che verrà svolto dagli studenti dell'ISTITUTO presso l'ENTE prescelto.

### Art. 2 Impegni dell'ENTE

L'ENTE si impegna

- a permettere, nei tempi e nei modi concordati, ai tutor interni l'accesso presso le proprie strutture sia prima dell'attività, a fini esplorativi e d'informazione, sia durante la stessa a fine di monitoraggio
- ad accogliere presso le sue strutture gli studenti dell'ISTITUTO, per le finalità di cui in premessa, nel numero e secondo le modalità ed i tempi previsti dal patto formativo allegato alla presente e da considerarsi parte integrante della convenzione stessa
- a consentire ai propri dipendenti di svolgere la funzione di tutor degli studenti, in collegamento costante con i tutor delle scuole, funzione che comporta l'accoglienza iniziale, l'assistenza per il periodo di alternanza scuola-lavoro, la registrazione delle presenze degli studenti, la compilazione finale di un modulo valutativo predisposto dall'ISTITUTO.

### Art. 3 Impegni dell'ISTITUTO

L'ISTITUTO si impegna

- a designare all'inizio dell'anno scolastico, nell'ambito del consiglio di classe, uno o più docenti che, a titolo di tutor interno, saranno delegati a prendere contatti e definire accordi con l'ENTE ed a seguire gli studenti durante il percorso di alternanza scuola-lavoro
- a mantenere costanti rapporti di collaborazione e a provvedere alla copertura assicurativa INAIL a favore degli studenti ed alla copertura per responsabilità civile degli stessi. Gli estremi identificativi delle assicurazioni predette sono indicati nel Patto Formativo di cui al successivo art. 5.

#### Art. 4 Impegni dello studente

Lo studente si impegna

- a svolgere le attività previste dal patto formativo
- a seguire le indicazioni dei tutor
- a rispettare le norme in materia d'igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
- a mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni, conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti ed altre notizie relative all'ENTE, acquisiti durante lo svolgimento del progetto formativo.

#### Art. 5 Patto formativo

I contenuti, i tempi, il calendario, le modalità, gli obiettivi e le finalità di realizzazione del percorso di alternanza scuola-lavoro sono contenuti nel patto formativo elaborato, attuato e valutato dall'ISTITUTO in collaborazione con l'ENTE, in relazione anche a quanto concordato con le rispettive Associazioni di rappresentanza e/o con le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

Nel patto vengono inoltre indicati i nominativi degli studenti e dei tutor incaricati di seguire il corretto e proficuo sviluppo del progetto.

#### Art. 6 Natura del rapporto fra ENTE e studente

L'attività svolta dallo studente presso l'ENTE si sostanzia quale completamento del percorso didattico formativo e non configura un rapporto di lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto

Firma per l'ISTITUTO

.....

Firma per l'ENTE

.....

....., li .....

## PATTO FORMATIVO

(rif. Convenzione n. .... stipulata in data .....

Alunno/a

.....  
Classe .....

Nato/a a .....  
il .....

Residente a .....

Via ..... n° .....

Telefono .....

Codice fiscale .....

Azienda/Ente ospitante

.....  
.....

Sede dell'esperienza pratica

.....  
1° periodo

dal ..... al ..... - n° giorni: .....

Orario: .....

2° periodo

dal ..... al ..... - n° giorni: .....

Orario: .....

3° periodo

dal ..... al ..... - n° giorni: .....

Orario: .....

Tutor interno

.....

Tutor esterno

.....

Polizze assicurative

- Infortuni.....
- Responsabilità civile.....

**Obiettivi formativi del percorso in alternanza scuola-lavoro**

--

**Mansioni/attività dell'alunno/a presso l'Azienda/Ente**

--

**Contenuti, strumenti, modalità**

--

Lo/a studente/ssa si impegna a:

- svolgere le attività previste dal Patto formativo
- seguire le indicazioni dei Tutor, interni ed esterni, e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo o altre evenienze
- rispettare gli orari ed i regolamenti interni all'Azienda o all'Ente e le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sul luogo di lavoro
- mantenere un buon comportamento, rispettoso delle persone e delle attrezzature in azienda
- mantenere la necessaria riservatezza per quanto riguarda atti, documentazione, processi produttivi ed altre notizie relative all'Azienda/Ente di cui venga a conoscenza durante lo svolgimento del progetto formativo

Dichiara inoltre:

- di essere consapevole che l'attività presso l'Azienda/Ente non rappresenta rapporto di lavoro
- di non poter vantare nei confronti dell'Azienda/Ente alcun diritto retributivo, previdenziale o assicurativo in genere

- che non esiste alcun impegno di assunzione presente o futuro da parte dell'Azienda/Ente

Firma dello/a studente/ssa

.....

Io sottoscritto/a .....  
genitore dell' alunno/a..... autorizzo  
mio/a figlio/a a partecipare al percorso in alternanza  
scuola/lavoro.

Dichiaro di aver preso visione del progetto formativo e di  
approvarne i contenuti.

data, .....

Firma del genitore

.....

data, .....

Firma del Tutor esterno e/o del responsabile dell'Azienda/Ente

.....

Firma del Tutor interno o del referente del progetto

.....

Il Dirigente Scolastico

.....

**REGISTRO DELLE PRESENZE PRESSO L'AZIENDA/ENTE**

**Studente**.....

**Classe** .....

**Azienda/Ente** .....

**Tutor esterno**

.....

**Tutor interno**.....

<i>data</i>	<i>ora entrata</i>	<i>ora uscita</i>	<i>firma</i>	<i>Tot. ore</i>

<b>Foglio n° ... - di .....</b>		<b>Totale ore: .....</b>		

**Firma dello studente**

.....

**Firma del tutor esterno**

.....

## DIARIO DI BORDO DELL'ALUNNO/A (1)

ALLIEVO/A.....

CLASSE .....

Azienda / Ente / Associazione

Indirizzo

### Descrivi l'Azienda/Ente

Settore:

Attività dell'Azienda/Ente:

Numero dipendenti/addetti:

Strumenti ed attrezzature:

Informatizzazione:

Sistema di Qualità/Certificazioni:

### Organizzazione del lavoro

1. Orario di lavoro

- Qual è l'orario di lavoro?
- L'orario di lavoro è  rigido  flessibile
- Da cosa dipende?

2. Riporta l'organigramma dell'Azienda/Ente

3. Descrivi ruoli e compiti del personale nel reparto/ufficio in cui sei stato/a inserito/a

Responsabile

- Mansioni:
- Competenze:
- Autonomia decisionale:

Operatori/addetti

- Mansioni:
- Competenze:
- Autonomia decisionale:

4. Relazioni interpersonali

- Gli operatori dell'Azienda/Ente mantengono rapporti
  - formali
  - informali
- L'ambiente di lavoro ti sembra positivo?
  - sì
  - no

Eventuali osservazioni:

Le informazioni circolano prevalentemente

a voce  per iscritto

intranet aziendale  altro

## DIARIO GIORNALIERO

**Data** .....

Attività a cui hai assistito	
Attività a cui hai partecipato	
Personale con cui sono state svolte	
Strumenti/attrezzature usate dal personale	
Strumenti/attrezzature che hai usato	
Difficoltà incontrate	
Riflessioni personali	

**Data** .....

Attività a cui hai assistito	
Attività a cui hai partecipato	
Personale con cui sono state svolte	
Strumenti/attrezzature usate dal personale	
Strumenti/attrezzature che hai usato	

Difficoltà incontrate	
Riflessioni personali	

**Data** .....

Attività a cui hai assistito	
Attività a cui hai partecipato	
Personale con cui sono state svolte	
Strumenti/attrezzature usate dal personale	
Strumenti/attrezzature che hai usato	
Difficoltà incontrate	
Riflessioni personali	

## DIARIO DI BORDO DELL'ALUNNO/A (2)

Alunno/a

.....  
classe: .....

Azienda / Ente

.....  
l'indirizzo  
.....

Descrivi l'Azienda/Ente

- Settore  
Industria       Commercio       Servizi
- Numero dipendenti/addetti  
meno di 10   
tra 10 e 50   
più di 50
- Sistema di qualità  
Certificazioni  
SI   
NO
- Orario di lavoro  
rigido   
flessibile

Relazioni interpersonali

- Gli Operatori dell'Azienda/Ente mantengono rapporti:  
formali   
informali
- L'ambiente di lavoro ti sembra positivo  
sì   
no

Eventuali osservazioni

.....  
.....  
.....  
.....

- Le informazioni circolano prevalentemente
  - a voce
  - per iscritto
  - intranet aziendale
  - altro

### DIARIO GIORNALIERO DELLE MANSIONI SVOLTE

Data .....

<b>INDICATORI</b>	<b>Mai</b>	<b>Qualche volta</b>	<b>Spesso</b>	<b>NOTE</b>
USO DI COMPUTER				
GESTIONE ARCHIVI CLIENTI				
GESTIONE ARCHIVI FORNITORI				
GESTIONE ARCHIVI DATI				
FATTURAZIONE				
STESURA DI LETTERE COMMERCIALI				
INCASSI / PAGAMENTI				
RAPPORTI CON ISTITUTI DI CREDITO				

REGISTRAZIONI I.V.A.				
REGISTRAZIONI CONTABILI				
USO DEL TELEFONO				
USO DEL FAX / FOTOCOPIATORE				
USO DI LINGUE STRANIERE				
RELAZIONI CON CLIENTI / UTENTI				
ATTIVITA' DI FRONT OFFICE				
ALTRO (specificare)				

Firma

.....

**GRIGLIA OSSERVATIVA DELL'ESPERIENZA PRATICA  
A CURA DEL TUTOR ESTERNO**

**Azienda/Ente**

.....

**Tutor esterno**

.....

**Anno scolastico 20..... / 20.....**

**Periodo dal ..... al .....**

**Alunno/a**

.....

**Classe .....**

**Istituto**

.....

**1. Come è stato l'impatto dell'alunno/a con la realtà lavorativa?**

- si è ambientato/a facilmente
- alcune difficoltà iniziali sono state velocemente superate
- l'interesse iniziale è progressivamente diminuito
- non si è mai completamente ambientato/a

**2. Come è stato l'impegno dell'alunno/a relativamente a:**

	<b>scarso</b>	<b>accettabile</b>	<b>buono</b>	<b>ottimo</b>
Puntualità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rispetto della disciplina e delle "regole" aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cura nell'esecuzione dei compiti assegnati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cura di strumenti e attrezzature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rispetto di scadenze e dei tempi operativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**3. la comunicazione nei rapporti interpersonali è stata:**

	<b>scarsa</b>	<b>accettabile</b>	<b>buona</b>	<b>ottima</b>
Con i responsabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Con gli operatori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Con l'utenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4. durante l'esperienza si sono manifestate difficoltà particolari?**

SÌ       NO

Se sì, specificare in quali occasioni e di che tipo

---



---



---



---



---

**5. Durante le attività svolte presso l'Azienda/Ente, le conoscenze acquisite dall'allievo/a in ambito scolastico si sono rivelate:**

scarse       sufficienti       buone       ottime

**6. Eventuali consigli e/o osservazioni:**

---

---

---

---

---

---

---

---

Data, .....

Firma

.....

**SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA PRATICA**

**(DA REDIGERE A CONCLUSIONE DELL'ESPERIENZA NEL MONDO DEL LAVORO)**

ALUNNO/A .....  
CLASSE.....

AZIENDA/ENTE  
.....  
INDIRIZZO  
.....

TUTOR INTERNO  
.....

TUTOR ESTERNO  
.....

In quale ambito/settore hai svolto l'esperienza pratica?

\_\_\_\_\_

1. Descrivi brevemente le attività principali che hai svolto durante l'esperienza in ordine di importanza:

- a. \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_
- c. \_\_\_\_\_
- d. \_\_\_\_\_

3. Ritieni fossero attività interessanti?

- Sì       Abbastanza       No

Perché?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Credi di aver eseguito in modo adeguato i compiti che ti venivano affidati?

- Sì       No

In caso negativo, perché?

---

---

---

5. La relazione con il *tutor* esterno è stata

- positiva       indifferente       negativa

Motiva la risposta

---

---

---

6. Oltre ai Tutor, sono state delegate altre persone a seguirti?

- Sì       No

Se sì, con quale ruolo?

---

---

7. Come definiresti la tua comunicazione nei rapporti interpersonali?

	<b>ottima</b>	<b>buona</b>	<b>discreta</b>	<b>sufficiente</b>	<b>insufficiente</b>
Con il <i>tutor</i>	<input type="checkbox"/>				
Con i responsabili	<input type="checkbox"/>				
Con gli operatori	<input type="checkbox"/>				
Con l'utenza	<input type="checkbox"/>				

8. Ritieni che, in seguito all'esperienza lavorativa, la tua capacità di muoverti con autonomia in un ambiente complesso, nel quale si intrecciano differenti ruoli, gerarchie e responsabilità, sia:

- decisamente migliorata       migliorata  
 invariata

9. Ritieni che, in seguito all'esperienza lavorativa, la tua capacità di cooperare e di confrontarti con altre persone in attività di gruppo sia:
- decisamente migliorata                       migliorata  
 invariata
10. Ritieni che, in seguito all'esperienza nel mondo del lavoro, le tue capacità tecnico-professionali siano:
- decisamente migliorate                       migliorate  
 invariate
11. Hai trovato utile l'attività teorica preliminare svolta dalla scuola?
- Sì                       Abbastanza                       No
- Motiva la risposta
- 
- 
- 
12. Ritieni che l'esperienza nel mondo del lavoro abbia rafforzato le tue conoscenze scolastiche?
- Sì                       No
- Motiva la risposta
- 
- 
- 
13. Da questa esperienza pensi di aver ricavato:
- a. Maggiori sollecitazioni allo studio  
 Sì                       No
- b. Nuovi interessi e/o apertura a nuove problematiche  
 Sì                       No
- c. Utili indicazioni al fine di orientare le tue scelte future  
 Sì                       No
14. Ci sono stati momenti e/o situazioni in cui hai scoperto in te risorse, capacità, energie oppure nuove qualità?
- Sì                       No

15. Ci sono stati momenti e/o situazioni in cui hai dovuto prendere coscienza delle tue difficoltà, dei tuoi limiti o bisogni?

- Sì       No

16. Rispetto alle tue aspettative, l'ambiente di lavoro che hai sperimentato ti è sembrato:

- migliore  peggiore       come lo immaginavi  
motiva la risposta

---

---

---

17. Quali sono state le maggiori *difficoltà* che hai incontrato durante l'inserimento nel mondo del lavoro?

---

---

---

18. Quali sono invece gli aspetti ed i risultati *positivi* che vorresti sottolineare?

---

---

---

---

Data,.....

L'allievo/a

.....

## SCHEDA UTILE ALLA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

In esito alla partecipazione dell' \_\_\_\_\_ alla  
sperimentazione di cui all'art. 4 – L. 28 marzo 2003 n° 53  
**si certifica**

che l'Alunno/a.....

Classe .....

o.g.a., durante l'anno scolastico 200\_ / 200\_ ha partecipato dal

..... al ....., all'**alternanza scuola-lavoro**

presso: .....

svolgendo con esito positivo le attività seguenti

### Attività tecnico-professionali

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
Uso di computer e di linguaggi multimediali				
Gestione degli archivi clienti				
Gestione degli archivi fornitori				
Gestione degli archivi dati				
Operazioni di fatturazione				
Stesura di lettere commerciali				
Incassi / pagamenti				
Rapporti con Istituti di Credito				
Registrazioni I.V.A.				
Registrazioni contabili				
Uso del telefono				
Uso del fax / fotocopiatore				
Uso delle lingue straniere				
Relazioni con i clienti / utenti				
Attività di front office				
Altro (specificare)				

## Obiettivi trasversali perseguiti

### COGNITIVI

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
Comprensione dei compiti assegnati				
Disponibilità all'apprendimento				

### OPERATIVI

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
Capacità di organizzare autonomamente il proprio studio/lavoro				
Capacità di capire e compilare documenti burocratici, amministrativi, etc.				
Capacità di ricercare, organizzare, archiviare dati e documenti				
Capacità relazionali				
Flessibilità, adattabilità				
Abitudine al lavoro di gruppo, alla condivisione di obiettivi e progetti				

### FORMATIVI

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
Affidabilità, intesa come capacità di "farsi carico"				
Impegno (puntualità e rispetto di ritmi, scadenze e tempi programmati)				
Rispetto delle regole e dei ruoli				

**Ore totali di presenza in Azienda/Ente:** \_\_\_\_\_

Data, .....

Firma

.....

## SCHEDI DI MONITORAGGIO



Regione del Veneto

Sperimentazione  
dell'alternanza  
scuola lavoro



Ufficio Scolastico  
Regionale  
per il Veneto

ISTITUTO \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

### FASE di MONITORAGGIO Con i docenti

Punti di forza e  
replicabilità  
dell'esperienza



Punti di debolezza ed  
elementi di criticità



#### Progettazione

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### Organizzazione

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Formazione tutor

---

---

## Valutazione

(tempi 35 minuti)

---

---

Penso che lo studente con questa esperienza abbia incrementato (mettere una X nella casella opportuna)

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
Capacità di cooperare, lavorare in gruppo, relazionarsi				
Capacità tecnico professionali				
Conoscenza delle sue capacità, interessi, motivazioni, limiti				
Decisionalità sul suo futuro, orientamento professionale				
Informazioni sul mondo del lavoro (problematiche, aspettative, orari, gerarchie)				
Approfondimento conoscenze scolastiche				
Motivazione allo studio				

## LEGENDA

- 1 = per niente
- 2 = poco
- 3 = abbastanza
- 4 = molto

(tempo 10 minuti)

**FASE di MONITORAGGIO**  
**Con gli allievi**

	Punti di forza	Punti critici
fase d'aula		
fase in tirocinio		

(tempo 35 minuti)

Penso con questa esperienza di aver incrementato  
(mettere una X nella casella opportuna)

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
Capacità di cooperare, lavorare in gruppo, relazionarsi				
Capacità tecnico professionali				
Conoscenza delle mie capacità, interessi, motivazioni, limiti				
Decisionalità sul mio futuro, orientamento professionale				
Informazioni sul mondo del lavoro (problematiche, aspettative, orari, gerarchie)				
Approfondimento conoscenze scolastiche				
Motivazione allo studio				

**LEGENDA**

- 1 = per niente
- 2 = poco
- 3 = abbastanza
- 4 = molto

(tempo 10 minuti)

**FASE di MONITORAGGIO  
Con i genitori**

	Punti di forza	Punti critici
Esperienza di alternanza		

(tempo 35 minuti)

Penso che i nostri figli con questa esperienza abbiano incrementato (mettere una X nella casella opportuna)

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
Capacità di cooperare, lavorare in gruppo, relazionarsi				
Capacità tecnico professionali				
Conoscenza delle loro capacità, interessi, motivazioni, limiti				
Decisionalità sul loro futuro, orientamento professionale				
Informazioni sul mondo del lavoro (problematiche, aspettative, orari, gerarchie)				
Approfondimento conoscenze scolastiche				
Motivazione allo studio				

**LEGENDA**

- 1 = per niente
- 2 = poco
- 3 = abbastanza
- 4 = molto

(tempo 10 minuti)

## FASE di MONITORAGGIO Con i tutor esterni

Gentile Signora, egregio Signore , La preghiamo di rispondere a questo semplice questionario che Le richiederà poco del suo tempo. La ringraziamo per la sua collaborazione.

AZIENDA/ENTE \_\_\_\_\_

COMPILATORE \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

Penso che **lo studente** con questa esperienza abbia aumentato (mettere una X nella casella opportuna)

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
Capacità di cooperare, lavorare in gruppo, relazionarsi				
Capacità tecnico professionali				
Conoscenza delle sue capacità, interessi, motivazioni, limiti				
Decisionalità sul suo futuro, orientamento professionale				
Informazioni sul mondo del lavoro (problematiche, aspettative, orari, gerarchie)				
Approfondimento conoscenze scolastiche				
Motivazione allo studio				

### LEGENDA

- 1 = per niente
- 2 = poco
- 3 = abbastanza
- 4 = molto

(tempo 10 minuti)

Penso che **la scuola** abbia espresso  
(mettere una X nella casella opportuna)

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
Tempestività nelle comunicazioni all'azienda				
Livello di coinvolgimento dell'azienda prima della preparazione dello stage				
Livello di coinvolgimento dell'Azienda/Ente durante l'effettuazione dello stage (soluzione di problemi)				
Livello di coinvolgimento dell'azienda dopo l'effettuazione dello stage				
Giudizio sui materiali (schede di valutazione, diari di bordo...) proposti				

### LEGENDA

- 1 = per niente
- 2 = poco
- 3 = abbastanza
- 4 = molto

(tempo 10 minuti)

L'azienda/ente è interessata/disponibile ad ospitare nuovamente allievi in stage

- Sì
- No



## a. ATTORI DELL'ESPERIENZA

### a.1 Coinvolgimento Studenti

#### a.1.1) Unico Gruppo Classe

Classe e corso di studi	
n° studenti	
n° maschi	
n° femmine	

#### a.1.2.) Gruppo Misto

n° classi coinvolte	
classi e corso di studi	
n° studenti	
n° maschi	
n° femmine	

### a.2) Coinvolgimento Genitori

#### Disponibilità

Patto formativo firmato	sì	no	
Incontro/assemblea	sì	no	se sì n° partecipanti

### a.3) Coinvolgimento Consiglio di Classe

#### Disponibilità

totale	sì	no	
osservazioni:			

### a.4) Coinvolgimento Mondo del Lavoro

#### Elenco Aziende/Enti con cui l'Istituto ha collaborato

AZIENDA / ENTE	SETTORE DI ATTIVITA'
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

### a.5) Formazione Comitato Tecnico-scientifico

n° partecipanti	
-----------------	--

#### Partecipanti

Dirigente	sì	no		
Dirigente S.G.A.	sì	no		
Rappr. Ass. Datoriali	sì	no		
Docente Referente	sì	no		
Tutor esterni	sì	no	se sì n° partecipanti	
Tutor interni	sì	no	se sì n° partecipanti	

### b. ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO

#### b.1) Articolazione per moduli/fasi/azioni, concentrati in alcuni periodi dell'anno con sospensione del normale orario scolastico

sì	no
----	----

se sì n° moduli/fasi/azioni	
-----------------------------	--

1° Modulo/..../.....

Docenti esterni	sì	no	se sì n° docenti	
Docenti interni	sì	no	se sì n° docenti	

Ambiente: Scuola	sì	no
Aula	sì	no
Laboratori	sì	no
Ambiente: Azienda/Ente	sì	no

Periodo (mese/i)		
Durata (giorni)		
In orario curricolare	Ore complessive	
In orario extracurricolare	Ore complessive	

Breve descrizione obiettivi
-----------------------------

Breve descrizione contenuti
-----------------------------

2° Modulo/.../.....

Docenti esterni	sì	no	se sì n° docenti	
Docenti interni	sì	no	se sì n° docenti	

Ambiente: Scuola	sì	no
Aula	sì	no
Laboratori	sì	no
Ambiente: Azienda/Ente	sì	no

Periodo (mese/i)		
Durata (giorni)		
In orario curricolare	Ore complessive	
In orario extracurricolare	Ore complessive	

Breve descrizione obiettivi
-----------------------------

Breve descrizione contenuti
-----------------------------

**Aggiungere eventuali ulteriori moduli, fasi, azioni**

**b.2) Attuazione del progetto inserito nelle normali attività durante l'intero anno scolastico:**

sì	no	In parte	
----	----	----------	--

Durata del progetto 1° quadrimestre (o trimestre)

Durata (giorni)		
In orario curricolare	Ore complessive	
In orario extracurricolare	Ore complessive	

Ore complessive di attività in azienda / ente	
---	--

Elenco discipline interessate
-------------------------------

Breve descrizione delle modalità di inserimento nel mondo del lavoro

Durata del progetto. 2° quadrimestre (o trimestre)

Durata (giorni)			
In orario curricolare	Ore complessive		
In orario extracurricolare	Ore complessive		

Ore complessive di attività in azienda / ente	
---	--

Elenco discipline interessate

Breve descrizione delle modalità di inserimento nel mondo del lavoro

### **c. COLLABORAZIONE DEL MONDO DEL LAVORO**

#### **c.1) Progettazione**

Livello generale di collaborazione con le Associazioni Datoriali nella progettazione della sperimentazione

Scarso	1
Insufficiente	2
Sufficiente	3
Buono	4
Ottimo	5

Perché:



#### **c.4) Criteri**

Sono stati osservati i seguenti criteri nella selezione di Aziende / Enti in cui inserire gli studenti

Criteri:
----------

#### **d. MONITORAGGIO**

##### **E' stato effettuato un monitoraggio**

- da parte del Comitato tecnico-scientifico

sì	no
----	----

In quali occasioni / fasi:
----------------------------

Modalità:
-----------

- da parte dei tutor interni ed esterni (monitoraggio in comune)

sì	no
----	----

In quali occasioni / fasi:
----------------------------

Modalità:
-----------

I tutor interni hanno monitorato l'attività degli studenti durante l'inserimento in azienda:

sì	no
----	----

Con quale frequenza
---------------------

Modalità
----------

## e. VALUTAZIONE

### e.1) Efficacia formativa della sperimentazione / equivalenza formativa

Ha integrato contenuti disciplinari

Specificare in quali discipline:

Ha sostituito parti di programmazione e/o contenuti disciplinari

Specificare in quali discipline:

Si è svolta parallelamente alla normale attività didattica ed alla programmazione

Specificare in quali discipline:

### e.2) Strumenti utilizzati dal Consiglio di Classe per la raccolta di dati.

Prodotti da: \_\_\_\_\_

#### e.2.1) Tutor esterno

Scheda di valutazione dello studente (elencare le voci predisposte da prendere in esame)


#### e.2.2) Studente

Diario di bordo (elencare le richieste predisposte)


altro

Relazioni	sì	no
Verifiche	sì	no
Studio di realtà aziendali	sì	no
Progetti professionali	sì	no
Colloqui	sì	no

### e.3) Modalità di valutazione dell'attività dello studente

La sperimentazione ha mostrato un grado di equivalenza formativa rispetto agli obiettivi delle discipline:

Scarso	1
Molto parziale	2
Parziale	3
Buono	4
Ottimo	5

- pertanto il livello di raggiungimento degli obiettivi è stato quantificato nelle votazioni delle singole discipline

Specificare quali:

- pertanto la partecipazione all'attività di sperimentazione è stata valutata dall'attribuzione di crediti scolastici (in vista dell'Esame di Stato)

In misura uguale per tutti gli studenti	sì	no
In misura proporzionale ai risultati ottenuti	sì	no

- pertanto l'acquisizione di conoscenze e competenze viene riconosciuta tramite

Portfolio	sì	no
Attestato	sì	no

Sono state concordate modalità di riconoscimento della certificazione rilasciata dall'Istituto da parte delle Associazioni Datoriali:

Specificare quali:
--------------------

## f. SODDISFAZIONE DELL'UTENZA

**Sono stati predisposti strumenti di ascolto, confronto e valutazione della soddisfazione degli utenti**

### f.1) Studenti:

Relazioni	sì	no
Colloqui	sì	no
Questionari	sì	no
Incontri /assemblee	sì	no
Gestione reclami	sì	no

Ottenendo una valutazione media

Scarso	1
Insufficiente	2
Sufficiente	3
Buono	4
Ottimo	5

Osservazioni:
---------------

### f.2) Famiglie

Colloqui	sì	no
Questionari	sì	no
Incontri /assemblee	sì	no
Gestione reclami	sì	no

Ottenendo una valutazione media

Scarso	1
Insufficiente	2
Sufficiente	3
Buono	4
Ottimo	5

Osservazioni:

### **f.3) Associazioni di Categoria/Aziende coinvolte**

Colloqui	sì	no
Questionari	sì	no
Incontri /assemblee	sì	no
Gestione reclami	sì	no

Ottenendo una valutazione media

Scarso	1
Insufficiente	2
Sufficiente	3
Buono	4
Ottimo	5

Osservazioni:

### **f.4) Tutor esterni (in rappresentanza della singola Azienda/Ente coinvolta)**

Colloqui	sì	no
Questionari	sì	no
Incontri /assemblee	sì	no
Gestione reclami	sì	no

Ottenendo una valutazione media

Scarso	1
Insufficiente	2
Sufficiente	3
Buono	4
Ottimo	5

Osservazioni:

### **g. VALUTAZIONE GLOBALE DELL'ESPERIENZA**

#### **Da parte del Comitato Tecnico-Scientifico**

Strumenti utilizzati

Risultati conseguiti

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

#### **Da parte del Consiglio di Classe**

Strumenti utilizzati

Risultati conseguiti

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

**Da parte del Collegio dei docenti**

Strumenti utilizzati

Risultati conseguiti

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

**Da parte del Consiglio di Istituto**

Strumenti utilizzati

Risultati conseguiti

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

Data,

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

**SCHEDA PER IL RENDICONTO FINANZIARIO**

**ISTITUTO  
SPERIMENTAZIONE DI PERCORSI DI ALTERNANZA  
SCUOLA/LAVORO ANNO SCOLASTICO 2003/04  
SCHEDA FINANZIARIA**

<b>organizzazione e attuazione</b>			<b>nr. ore</b>	<b>costo unitario</b>	<b>TOT</b>
orientamento				28,41	0,00
prima professionalizzazione (primo approccio alle tecniche e ...)				28,41	0,00
professionalizzazione di secondo livello (inserimento nella realtà produttiva...)				28,41	0,00
valutazione delle competenze acquisite (predisposizione degli strumenti ...)				28,41	0,00
tutoraggio				15,91	0,00
<b>TOTALE</b>					<b>0,00</b>
<b>INPDAP</b>					<b>0,00</b>
<b>IRAP</b>					<b>0,00</b>
<b>TOTALE 1</b>					<b>0,00</b>

			<b>nr. ore</b>	<b>costo unitario</b>	<b>TOT</b>
progettazione				15,91	0,00
coordinamento del progetto				15,91	0,00
rendicontazione		DSGA		18,75	0,00
segreteria, certificazione (modelli) e monitoraggio		Amm.v i		14,77	0,00
<b>TOTALE</b>					<b>0,00</b>
<b>INPDAP</b>					<b>0,00</b>
<b>IRAP</b>					<b>0,00</b>
<b>TOTALE 2</b>					<b>0,00</b>

spese allievi in azienda			nr. alunni	costo unitario	TOT
assicurazione					0,00
trasporti					0,00
materiali					0,00
buoni pasto					0,00
<b>TOTALE 3</b>					<b>0,00</b>

<b>TOTALE SEZIONI 1 - 2 - 3</b>					<b>0,00</b>
Missioni					
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>					

<b>ONERI A CARICO DELLO STATO</b>					
INPDAP	24,20				
IRAP	8,50				



# APPENDICE

---

RIFERIMENTI NORMATIVI

RIFLESSIONI

GLOSSARIO

NOTE BIBLIOGRAFICHE

SITOGRAFIA

## RIFERIMENTI NORMATIVI

---

### NORMATIVA NAZIONALE SULL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

- “Alternanza Scuola-lavoro” è il titolo dell’ **art. 4** (composto dei **commi 1 lett. a e c, e 2**) della Legge 28 marzo 2003, n. 53 (Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale) che, in premessa, richiama quanto previsto dalla Legge 196 del 1997 (Norme in materia di promozione dell’occupazione) sui tirocini formativi di orientamento (art. 18: “...di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro...”). L’art. 4, al comma 1, intende assicurare la possibilità agli studenti che abbiano almeno 15 anni di realizzare “i corsi del secondo ciclo in alternanza scuola-lavoro, come modalità di realizzazione del percorso formativo progettata, attuata e valutata dall’istruzione scolastica e formativa in collaborazione con le imprese, con le rispettive associazioni di rappresentanza e con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, che assicuri ai giovani, oltre alla conoscenza di base, l’acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro”. Il testo prosegue con le indicazioni al Governo per l’emanazione, entro 24 mesi, del decreto legislativo: l’intera formazione deve avvenire tra i 15 e i 18 anni di età, “attraverso l’alternanza di periodi di studio e di lavoro”; la responsabilità del percorso è dell’istituzione scolastica o formativa; l’alternanza avviene sulla base di convenzioni con le imprese e le loro associazioni di rappresentanza o con le camere di commercio o con gli enti pubblici “disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di tirocinio”; gli istituti scolastici e formativi possono assicurare la frequenza di corsi integrati che prevedano piani di studio progettati d’intesa fra i due

sistemi, coerenti con il corso di studi e realizzati con il concorso degli operatori di ambedue i sistemi”; infine, il Governo è invitato a fornire indicazioni generali per il reperimento e l’assegnazione delle risorse finanziarie necessarie alla realizzazione dei percorsi di alternanza. Il comma 2 afferma che i compiti del docente incaricato dei progetti di alternanza “sono riconosciuti nel quadro della valorizzazione della professionalità del personale docente”.

- Alla fine di luglio 2004, il Ministero della Pubblica istruzione ha presentato lo **Schema di Decreto legislativo** concernente la definizione delle **norme generali relative all’alternanza scuola-lavoro**, ai sensi dell’ **art. 4 della legge 28 marzo 2003, n.53**. Il testo, all’art. 2, definisce la modalità di apprendimento in alternanza, una “opzione formativa rispondente ai bisogni individuali di istruzione e formazione dei giovani” e ne fissa le finalità; l’art. 3 fissa i criteri delle convenzioni tra istituzioni scolastiche e formative, singolarmente o in rete, con i soggetti imprenditoriali per definire l’organizzazione didattica (trattata all’art. 4) e il sistema tutoriale (trattato all’art. 5). Il decreto prosegue (art. 6) con la trattazione delle competenze degli istituti scolastici e formativi inerenti la valutazione, la certificazione e il riconoscimento dei crediti degli allievi impegnati nei percorsi di alternanza; l’art. 7 individua la possibilità, a domanda degli interessati, di attivare percorsi integrati; l’art. 8, infine, stabilisce che il Ministero concorre per 30 milioni di euro annui a partire dal 2005 (4 milioni per il 2004) per realizzare nel sistema dell’istruzione gli interventi di alternanza mentre spetta alle Regioni concorrere al finanziamento dei percorsi di alternanza nel sistema della formazione professionale.

## NORMATIVA REGIONALE SULL'ALTERNANZA SCUOLA - LAVORO

- Il 31 luglio 2003, tra la **Regione Veneto**, l'**Ufficio Scolastico Regionale**, le **Parti Datoriali** (Associazioni Imprenditoriali) e le **Parti Sociali** (Associazioni Sindacali), viene sottoscritto il **Protocollo d'intesa** per i **Percorsi di "Alternanza scuola-lavoro"** in cui i Soggetti coinvolti convengono (art. 2) "di definire e sostenere, ciascuno per quanto di competenza, iniziative sperimentali in alternanza scuola-lavoro, come modalità di realizzazione di percorsi formativi progettati, attuati e valutati dalle istituzioni scolastiche e formative". Nelle premesse al documento (poi richiamate nell'art. 1 del Protocollo), si ricorda come da tempo la Regione Veneto e l'Ufficio Scolastico Regionale siano impegnati "in un ampio progetto di innovazione del sistema dell'istruzione e della formazione professionale " per "prevenire e contrastare la dispersione scolastica" e formativa, per "rafforzare e sviluppare il grado di qualità e di innovazione" dell'istruzione e della formazione adeguando il sistema veneto agli standard europei e per "formare risorse umane dotate di alte conoscenze e di elevata cultura di base nonché di competenze professionali idonee ad accedere al mondo del lavoro". Dal canto loro, le Associazioni Imprenditoriali auspicano un più "incisivo raccordo tra offerta formativa ed esigenze del tessuto economico-produttivo regionale; infine, le Associazioni Sindacali manifestano un forte interesse per "un progressivo orientamento ed accostamento" degli studi secondari "alla realtà del lavoro" così da superare la divisione tra lavoro e studio "a favore di una integrazione dei processi formativi" di cui la scuola mantiene la titolarità. L'art. 3 fissa l'articolazione e i caratteri della formazione teorica e dell'esperienza pratica in azienda, fermo restando il quadro normativo e curricolare complessivo dei corsi scolastici coinvolti. Le parti firmatarie, infine, fissano il numero delle scuole coinvolte nella sperimentazione (9) attraverso apposita convenzione (art. 4). Gli ultimi due

articoli indicano gli oneri di spesa suddivisi tra i contraenti (€ 100.000,00 dell'Ufficio Scolastico Regionale e € 100.000,00 a carico delle Associazioni imprenditoriali) e la scadenza di validità del Protocollo stesso (31 agosto 2004).

- Il 28 gennaio 2004, è stato sottoscritto tra l' **Ufficio Scolastico Regionale** e **Unioncamere Veneto** il **Protocollo d'intesa** per l'attuazione di iniziative sperimentali di alternanza scuola/lavoro. Sono coinvolte 11 nuove scuole del Veneto, cosa che consente di attivare complessivamente 20 istituti coinvolti: l'Istituto Alberghiero Dolomieu di Longarone (BL), il Tecnico Commerciale Calvi e il Classico Marchesi di Padova, il Tecnico Commerciale De Amicis di Rovigo e l'Istituto Tecnico Attività Sociali Einaudi di Badia Polesine (RO), l'Ipsia Galilei di Castelfranco Veneto (TV) e il Liceo Scientifico Levi di Montebelluna (TV), l'Istituto Tecnico industriale Righi di Chioggia (VE), l'Istituto Tecnico per Periti Aziendali Einaudi di Verona, il Liceo Classico Pigafetta di Vicenza e l'Istituto Superiore Masotto di Noventa Vicentina (VI). All'art. 2, le parti si impegnano a sostenere "le iniziative sperimentali in alternanza scuola-lavoro" e definiscono l'alternanza "sia una modalità formativa che risponde ai bisogni individuali di formazione e ai diversi stili cognitivi, sia una metodologia didattica innovativa centrata sulla piena valorizzazione formativa dell'esperienza lavorativa"; gli artt. 3, 4, 5 e 6 fissano le finalità della sperimentazione, le misure di accompagnamento, i criteri di organizzazione del quadro orario (il monte ore complessivo dedicato all'alternanza non può superare il 15%), la durata (l'anno scolastico 2003/2004), le classi coinvolte (preferibilmente le terze superiori), l'elenco dei contenuti delle convenzioni tra scuole coinvolte e Unioncamere. Le parti si impegnano a un costante scambio di informazioni, fissano le azioni formative per il personale docente, promuovono iniziative di monitoraggio e di valutazione dei percorsi formativi. L'art. 8 prevede che le risorse necessarie per avviare la

sperimentazione perverranno dall'Unioncamere del Veneto e dall'USR secondo modalità da definirsi successivamente.

- Con il **Documento Operativo**, sottoscritto tra le parti il 2 marzo 2004, viene concordato il costo complessivo della sperimentazione di € 187.000,00 (di cui 44.000,00 a carico dell'Ufficio Scolastico Regionale e 143.000,00 a carico di Unioncamere). Il costo della sperimentazione per ogni scuola è calcolato in € 12.000,00 di cui 4.000,00 sostenuti dall'Ufficio Scolastico Regionale e 8.000,00 da Unioncamere. Inoltre l'ente camerale si impegna a sostenere con altri € 55.000 i costi indiretti e interni della sperimentazione (personale di Unioncamere, attività di formazione, materiali di consumo, spese di funzionamento, ecc.).

## RIFLESSIONI

---

In questa sezione sono raccolti contributi che sono stati offerti durante la sperimentazione dell'Alternanza condotta dalle scuole del Veneto. Questi ultimi sono rinvenibili sul sito dell'USR Veneto [www.istruzioneveneto.it](http://www.istruzioneveneto.it)

Tali contributi sono organizzati per ordine cronologico.

---

### **G. P. Pedron**

Vice direttore Confindustria Veneto – Area Education e Politiche per il Lavoro.

*L'alternanza scuola-lavoro*

L'Alternanza scuola-lavoro è una modalità didattico/formativa fortemente innovativa in quanto lo studente, pur rimanendo giuridicamente sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, prosegue il suo percorso formativo in azienda, in enti pubblici o di derivazione pubblica.

L'applicazione dell'Alternanza non dovrebbe prescindere dalla conoscenza dei fabbisogni professionali del contesto socio-economico ed è per questo che mondo della scuola e mondo delle imprese, già abituati da tempo ad interagire e collaborare, dovrebbero aprirsi ad un dialogo più intenso e proficuo. A livello didattico l'Alternanza, oltre ad avere una capacità auto-orientativa, assume una profonda importanza in quanto gli studenti sono rimotivati allo studio ed acquisiscono competenze professionalizzanti.

---

### **A. Gatto**

Dirigente Scolastico – Istituto “Cavanis” di Possagno (TV)

*Alternanza e obbligo scolastico e formativo*

L'Alternanza scuola-lavoro deve essere realizzata dall'istituzione scolastica in collaborazione con il mondo delle

imprese al fine di assicurare ai ragazzi, oltre all'acquisizione delle competenze di base, il raggiungimento di competenze spendibili nel mondo del lavoro. L'Alternanza è sia una risposta alla necessità di innalzamento del livello di istruzione e formazione, sia una metodologia che consente ai giovani di conseguire i propri obiettivi formativi permettendo di limitare il tasso di abbandono scolastico. La scuola deve essere in grado di individuare le caratteristiche e le potenzialità del singolo studente (perciò deve essere prevista l'attività di orientamento e di ri-orientamento), tenendo sempre in considerazione il contesto sociale e culturale e soprattutto le necessità professionali delle imprese.

Elementi di difficoltà nell'applicazione dell'Alternanza sono la formazione dei tutor esterni e la certificazione delle competenze acquisite. Tali competenze devono essere documentate e certificate tramite la creazione di un portfolio in cui siano ricomprese non solo le conoscenze didattiche e professionali, ma anche le abilità trasversali. Anche al fine di agevolare la certificazione, sarebbe utile impostare l'attività scolastica per fasi diverse e successive così che, partendo da una prima fase di orientamento e passando a veri momenti di professionalizzazione, gli studenti possano vedere riconosciute le competenze acquisite, anche in mancanza del conseguimento del diploma/qualifica.

---

### **M. Milani**

Docente di Scuola Media Superiore, utilizzato al CSA di Belluno

#### *Progetto Alternanza*

Esame di alcune possibili obiezioni e di alcune convinzioni riguardo all'applicazione dell'Alternanza scuola-lavoro.

Obiezioni: 1. L'Alternanza non sarà scelta solamente da ragazzi con difficoltà di apprendimento poiché è privilegiato un approccio formativo ed orientativo 2. L'Alternanza non ha la finalità di fornire lavoro non retribuito alle imprese: lo studente rimane sempre sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e va in azienda per acquisire nuove competenze 3.

La possibilità che i ragazzi abbandonino il loro percorso formativo per lavorare nell'impresa presso cui hanno svolto il percorso in Alternanza non è scontata, poiché alla base del concetto di Alternanza vi è un progetto formativo personalizzato.

Convinzioni: 1. L'Alternanza aiuta mondo della scuola e mondo delle imprese a conoscersi 2. La conoscenza dei fabbisogni professionali emergenti è alla base della corretta applicazione dell'Alternanza.

---

### **S. Trevisanato**

Segretario Regionale alla Formazione e Lavoro – Regione Veneto

*Quando lo studente va in ufficio. Parla l'esperto*, in "Lavorincorso" (N°13 – Dic. 2003)

Il Protocollo d'Intesa del 31 luglio 2003 tra Regione, scuola e parti sociali, ha permesso di dare piena attuazione in Veneto ad una sperimentazione dell'Alternanza scuola-lavoro. Tra le scuole coinvolte nella sperimentazione, oltre ad istituti tecnici e professionali per i quali l'approccio al mondo del lavoro è più normale, sono stati ricompresi due licei ed un istituto d'arte, a testimonianza che la scuola tutta deve rapportarsi con il mondo del lavoro e che l'Alternanza è una metodologia didattica comune, non un nuovo canale formativo. Le aziende grazie all'Alternanza vengono ad assumere un'importanza fondamentale, divengono "imprese formative" non solo perché fisicamente parte della formazione viene svolta in azienda, ma soprattutto in quanto possono e devono essere "parte attiva nella definizione di percorsi formativi volti a creare la professionalità" di cui sia ha effettivamente necessità.

---

### **G. Zigliotto**

Past President – Giovani Imprenditori del Veneto

*Quando lo studente va in ufficio. Parla l'esperto*, in "Lavorincorso" (N°13 – Dic. 2003)

In Veneto l'Alternanza ha trovato terreno fertile grazie alla

collaborazione ormai collaudata tra mondo della scuola e Confindustria. Le imprese tengono fortemente allo sviluppo delle risorse umane e vedono l'Alternanza come un momento formativo utilissimo, sia perché pone in contatto i giovani con quelle che sono le esigenze del mercato, sia perché in azienda possono acquisire competenze professionali altrimenti difficilmente raggiungibili. Grazie ad una maggior interazione tra scuola e mondo imprenditoriale la sperimentazione potrebbe estendersi ad un numero maggiore di istituti scolastici e di imprese.

---

### **E. Caliaro**

Coordinatore Classe 3<sup>a</sup> Operatrici della Moda – Ipsia G. Garbin (VI)

*Quando lo studente va in ufficio. Parla l'esperto*, in "Lavorincorso" (N°13 – Dic. 2003)

Caliaro riferisce dell'esperienza da lui seguita in qualità di coordinatore del percorso di alternanza realizzato nella propria istituzione scolastica, sottolineando le potenzialità formative dell'azienda, che potrebbe divenire non solo luogo di formazione ma anche soggetto propositivo di nuove modalità di apprendimento.

---

### **Ipsia Garbin**

Alunne / Espedito Caliaro

*"Chi ben comincia..." Resoconto degli inizi di un'esperienza di alternanza scuola-lavoro"*

Vivace cronaca delle prime giornate di sperimentazione vissute dalle alunne della classe terza 'Operatrici della Moda' che per la prima volta si sono trovate ad affrontare le problematiche relative al mondo del lavoro, al suo linguaggio ed alle tecnologie proprie della vita lavorativa.

Le studentesse hanno iniziato il loro percorso prendendo parte a lezioni introduttive tenute da una psicologa che ha trattato

tematiche inerenti alla comunicazione interpersonale, da un esperto della sicurezza che ha illustrato la Legge 626 e da un'esperta della Qualità.

---

### **G. Miola**

Dirigente Area Interventi Educativi – Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto

*Alternanza scuola-lavoro: l'avvio dell'esperienza in Veneto*

La sperimentazione dell'Alternanza Scuola Lavoro è partita da un'analisi della realtà del Veneto: sul fronte propriamente scolastico è risultata evidente la necessità di combattere il fenomeno dell'abbandono, sul fronte del contesto socio-economico è invece emersa l'esigenza di disporre di risorse professionali adeguate.

Sono state quindi individuate caratteristiche e finalità imprescindibili dell'Alternanza; l'Alternanza è un'opportunità formativa alternativa al percorso tradizionale di studi, con pari dignità (ed equivalenza formativa) rispetto alla formazione tradizionale e con una valenza orientativa poiché porta i ragazzi a valorizzare la propria autonomia individuale; la sperimentazione dell'Alternanza non può prescindere dal collegamento tra mondo della scuola e mondo delle imprese che devono collaborare in un'ottica di scambio reciproco.

Tra le altre, le finalità della sperimentazione sono date dai seguenti obiettivi: superare la separazione netta tra formazione scolastica e mondo del lavoro (preprofessionalità), arginare il fenomeno dell'abbandono scolastico ed aumentare il numero di diplomati, dare ai ragazzi la possibilità di poter progettare un proprio percorso sia formativo sia di crescita personale.

---

### **A. Cacco**

Dirigente Tecnico – Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto

*L'alternanza scuola-lavoro: in Veneto si fa!*

La sperimentazione dell'Alternanza in Veneto (a.s. 2003/04) è nata dalla stipula di due differenti Protocolli di Intesa. Il primo

Protocollo è stato sottoscritto da Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, Regione Veneto e parti sociali, il secondo dall'Ufficio Scolastico e Unioncamere Veneto.

Tutti i 20 istituti scolastici coinvolti nella sperimentazione hanno seguito le "Linee Guida", i medesimi protocolli sperimentali e, da febbraio, le stesse iniziative formative rivolte a docenti, tutor interni ed esterni; le 9 scuole coinvolte dal primo Protocollo, avendo iniziato la sperimentazione in concomitanza con l'inizio dell'anno scolastico, hanno concluso il percorso, mentre le 11 del secondo non hanno ancora terminato il progetto per cui l'analisi della sperimentazione va necessariamente operata sulle 9 scuole.

L'Alternanza dovrebbe avere le seguenti finalità imprescindibili: 1. creare un momento di collegamento tra formazione teorica e formazione pratica; 2. permettere l'acquisizione di competenze spendibili nel mondo del lavoro; 3. orientare i ragazzi verso scelte che rispondano alle proprie vocazioni personali; 4. portare ad un collegamento tra istituzioni scolastiche e contesto socio-economico grazie alla possibilità di adattare l'offerta formativa alle necessità del territorio in un'ottica di continua progettazione e ri-progettazione.

Le 9 scuole che hanno partecipato alla sperimentazione, scelte dall'Ufficio Scolastico d'intesa con gli altri firmatari, comprendono licei, istituti tecnici ed un istituto d'arte a conferma del fatto che l'Alternanza è una nuova metodologia di insegnamento che può essere applicata in ogni tipo di istituzione scolastica; da questa varietà di indirizzi è nata l'esigenza di rivolgersi non solo al mondo delle imprese ma anche ad enti pubblici e privati e ad utilizzare l'espressione "tutor esterno" piuttosto che "tutor aziendale".

La risposta delle scuole è stata sostanzialmente positiva (maggior coinvolgimento da parte degli alunni anche nelle discipline scolastiche non direttamente coinvolte, potenziamento delle competenze relazionali e comunicative, valenza orientativa, apertura alla multidisciplinarietà), ma sono emersi anche elementi di criticità sia riguardo alla progettazione (tempi ristretti, scarso coinvolgimento delle aziende) che alla valutazione più generale dell'esperienza (rischio di enfatizzare maggiormente gli aspetti operativi a

discapito della formazione di base, incertezza sulla replicabilità dell'esperienza).

Elementi molto critici sono sicuramente quello della valutazione e della certificazione delle competenze acquisite in Alternanza e quello della formazione dei tutor esterni ed interni.

## **GLOSSARIO**

---

### **ALTERNANZA SCUOLA LAVORO**

La legge di riforma 53/2003, all'art. 4, prevede una nuova formula di alternanza scuola-lavoro, che integra quella precedente (tirocini formativi e stage), ponendo l'accento sull'efficacia formativa delle esperienze lavorative. Essa apre anche agli studenti dei licei; infatti non vuole essere un terzo percorso formativo rispetto ai Licei e agli Istituti di formazione professionale, ma piuttosto una metodologia formativa disponibile per gli allievi dai 15 ai 18 anni che frequentano sia i Licei sia gli Istituti di istruzione e formazione professionale, allo scopo di maturare in Azienda, o in una realtà produttiva esterna, meglio che in aula, alcune delle competenze previste dai *Profili educativi culturali e professionali* dei corsi di studio.

L'alternanza viene realizzata grazie ad una progettazione avviata dalle scuole sulla base di convenzioni stipulate con Imprese o con Camere di Commercio o con Enti Pubblici e Privati disponibili, oppure con il sistema di istruzione e formazione regionale. I rapporti con le imprese sono curati da insegnanti esperti; durante i periodi di lavoro, alternati a quelli di studio, agli studenti è prestata adeguata assistenza da parte di un tutor.

L'esito positivo dell'esperienza e la valutazione dei crediti formativi acquisiti dagli studenti hanno valore in ognuno dei percorsi di istruzione o formazione seguiti.

Questa metodologia formativa nasce da un rapporto vivo, reale e costante con i processi produttivi e sociali presenti nel territorio nella considerazione che i servizi e le imprese pubbliche e private costituiscono veri 'giacimenti culturali ed educativi' cui la scuola può attingere per innalzare la qualità delle conoscenze e delle abilità degli allievi sì che si traducano davvero in competenze.

### **BILANCIO DELLE COMPETENZE**

Il bilancio delle competenze risulta da quell'insieme di azioni che consentono ai lavoratori e agli studenti di monitorare, elencare e analizzare le proprie competenze professionali e

personali, così come le proprie attitudini e motivazioni, allo scopo di definire un progetto professionale e, ove necessario, un progetto di formazione. L'obiettivo principale del bilancio delle competenze consiste nel favorire la ricostruzione, il riconoscimento e la validazione, entro un apposito portfolio, delle competenze 'implicite' sviluppate nel corso dell'esperienza professionale e personale, al fine di farne una risorsa effettivamente spendibile e trasferibile in altri contesti di lavoro. Nato in Francia negli anni Ottanta, come servizio correlato alla formazione continua degli adulti, il bilancio di competenze più recentemente viene utilizzato anche per i giovani in cerca di prima occupazione con funzione di orientamento e supporto all'inserimento lavorativo, così da rendere sempre più consapevole la coerenza tra la formazione acquisita e il lavoro cercato.

Nella realtà italiana il bilancio di competenze non ha ancora assunto riconoscimento normativo ed istituzionale; tuttavia, sono state realizzate numerose sperimentazioni - anche con il contributo del Fondo Sociale Europeo - che prendono spunto dal modello francese, per quel che riguarda le caratteristiche del percorso di bilancio, gli strumenti, i prodotti e la tipologia degli attori e delle figure professionali coinvolte.

## **CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

Nel mondo della formazione e nei percorsi integrati, la certificazione delle competenze rappresenta quell'insieme di azioni che accertano e attestano una serie di competenze acquisite da un individuo mediante la propria esperienza personale, professionale e formativa, permettendone conseguentemente la spendibilità all'interno del sistema educativo-formativo. La certificazione delle competenze diventa quindi la base per il rientro in percorsi formativi lungo l'intero corso della vita e per una personalizzazione degli interventi formativi in relazione alle caratteristiche o alle inclinazioni o alle esigenze dell'individuo.

La certificazione è resa possibile dalla messa a punto di un sistema di standard formativi, che costituiscano un riferimento certo e condiviso utile per riconoscere, in modo univoco e confrontabile il possesso di competenze.

## **COMPETENZA**

Nel linguaggio comune, la competenza è la piena capacità di orientarsi in un determinato campo. In ambito scolastico, questo termine dà luogo ad interpretazioni molto sfaccettate. In generale si può dire che le competenze sono lo sviluppo delle capacità potenziali della persona umana, mediante l'acquisizione di conoscenze e abilità operative che ogni soggetto in formazione riutilizza per realizzare al meglio il proprio progetto professionale. La scuola, così, diventa il luogo privilegiato dove le competenze si consolidano, tramite la fruizione di una offerta formativa stimolante e produttiva.

Una caratteristica delle competenze è la loro disponibilità a venire certificate, per quanto riguarda la presenza, la quantità e la qualità. Affinché ciò possa accadere, occorre che siano individuate con chiarezza, e che si riesca a mettere a punto strumenti in grado di riconoscerne il reale possesso. Una funzionale certificazione delle competenze acquisite è fondamentale perché agevola la metacognizione e l'autovalutazione, consente il controllo dei percorsi formativi in atto, l'adattamento degli interventi didattici, il riconoscimento dei crediti conseguiti, la coerenza tra la ricerca di lavoro e il personale iter formativo.

Nei percorsi integrati scuola-lavoro, alcune delle competenze che lo studente raggiunge attraverso il percorso tradizionale in aula possono essere raggiunte tramite l'esperienza lavorativa.

## **CONTRATTO FORMATIVO v. PATTO FORMATIVO**

### **CONVENZIONE**

Documento che le scuole coinvolte in percorsi di Alternanza scuola-lavoro sottoscrivono con le Aziende o con le Camere di Commercio o con gli Enti o con i Privati disponibili ad essere parte attiva e propositiva nello svolgimento del percorso formativo dello studente. Nella convenzione sono generalmente disciplinate, tra l'altro, le modalità di valutazione periodica e finale degli studenti, la presenza nei percorsi formativi di tutor interni ed esterni, l'attività di monitoraggio del progetto.

## **CO-PROGETTAZIONE**

In generale, la co-progettazione è l'attività concertata tra più partner che condividono analoghe strategie e concorrono alla realizzazione dei medesimi progetti. Nei percorsi formativi dell'Alternanza, la coprogettazione tra scuola, famiglia e protagonisti del territorio (Regione, Ente camerale, Associazioni categoriali, Aziende, Enti locali, ecc.) rappresenta la metodologia per eccellenza per far crescere tra i soggetti che collaborano la stima reciproca e per favorire lo sviluppo del capitale grazie ad un'offerta, messa a disposizione degli studenti, di una più ricca e vasta gamma di opportunità e di risorse formative.

## **CREDITO FORMATIVO**

Il credito formativo rappresenta un sorta di "capitale" a disposizione di un individuo, un titolo che ne evidenzia il percorso formativo e professionale e che consente di valorizzare e riconoscere le esperienze maturate. Secondo la definizione Isfol (Istituto Superiore per la Formazione), "il credito formativo è un valore assegnabile ad un segmento di formazione (ad esempio un modulo didattico, un'unità capitalizzabile, un'annualità accademica, ecc.) o ad un'esperienza individuale (lavorativa, di volontariato, ecc.) riconoscibile nell'ambito di un percorso di formazione come competenza individualmente già acquisita".

Il concetto di credito assume significato nell'ambito di un sistema che prevede la cumulabilità dei percorsi formativi e professionali e la riconoscibilità – sia dentro il sistema di formazione professionale sia in esperienze di equivalenza scuola lavoro – dei crediti stessi, a livello locale, regionale, nazionale e internazionale. Perché un credito sia effettivamente riconoscibile, occorre quindi che sia stato formalizzato un qualche accordo tra le istituzioni che presiedono ai diversi sotto sistemi e che, attraverso procedure riconosciute, sia stata preventivamente certificata la parte di esperienza formativa o lavorativa che si intende fare oggetto di credito. Un sistema di

certificazione costituisce quindi un prerequisito essenziale ai fini del riconoscimento dei crediti.

## **DIARIO DI BORDO**

Strumento di lavoro, fisico o virtuale, in cui viene annotato di giorno in giorno lo “storico” di un’esperienza formativa, professionale, progettuale, ecc. Nei percorsi integrati di Alternanza scuola-lavoro, il Diario di bordo è la descrizione a più mani (studente, impresa, scuola, categoria, ecc.) delle attività scolastiche e formative, utilizzato quale valido strumento di orientamento, di riqualificazione e di aggiornamento; agevola, inoltre, la certificazione delle competenze acquisite.

## **EQUIVALENZA FORMATIVA**

Nei progetti di Alternanza scuola-lavoro, ai percorsi formativi in azienda o alle attività didattiche che l’Impresa svolge a scuola viene riconosciuta un’equivalente efficacia dei percorsi curricolari in aula. L’Alternanza, infatti, intende assicurare che l’esperienza lavorativa consenta il raggiungimento di alcune delle competenze (trasversali e specifiche, da intendersi come padronanze) cui lo studente perviene attraverso un percorso “tradizionale”, ossia in aula, grazie al dispiegarsi, entro la strategia curricolare, dei saperi disciplinari e pluridisciplinari. Un minor numero di ore riservato alle discipline in aula non si traduce in un “immiserimento” in termini di conoscenze, abilità, competenze; anzi, l’esperienza lavorativa si deve poter tradurre in valutazione “scolastica” quantificabile all’interno del sistema di valutazione proprio di ciascun indirizzo di studi. Così si spiega come l’Alternanza non possa che costituire una modalità diversa, sul piano metodologico e sul piano della predisposizione dell’ambiente di apprendimento, piuttosto che un sistema a parte, rispetto al percorso dei licei e a quello dell’istruzione e della formazione professionale.

## **IMPRESA FORMATIVA**

Nei percorsi di Alternanza scuola-lavoro, il ruolo dell’Impresa (Azienda, Ente, Associazione, ecc.) ha uno “spessore”

formativo più impegnativo e dinamico rispetto alle attività praticata a favore dello studente durante il periodo di stage o di tirocinio alla professione. Infatti l'Impresa che accetta di sottoscrivere la convenzione con la Scuola per attuare l'Alternanza diventa a tutti gli effetti partner del patto formativo, poiché è chiamata a collaborare con l'istituzione scolastica o formativa nelle fasi di progettazione, attuazione, valutazione. Pur restando l'Alternanza sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, l'Impresa discute, adotta e attiva il programma formativo assieme all'Istituzione scolastica, alle Associazioni di Categoria, agli Enti pubblici, divenendo così un protagonista avanzato della formazione professionale.

### **PATTO FORMATIVO o CONTRATTO FORMATIVO**

Il patto formativo, nella definizione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 Giugno 1995, "si stabilisce tra il docente e l'allievo ma coinvolge l'intero Consiglio di classe, gli organi d'Istituto, i genitori, gli enti esterni preposti o interessati al servizio scolastico". Esso é "elaborato nell'ambito, e in coerenza, degli obiettivi formativi definiti ai diversi livelli istituzionali".

Per realizzare un patto formativo occorre in primo luogo definire quale sia la "piattaforma contrattuale", in termini di: - proposta/accettazione (di attività didattica, di attività formativa, di programmazione, di verifica e valutazione); - di domanda/offerta (di contenuti, discipline, atteggiamenti, comportamenti, linguaggi); - di dare/avere (in termini di processi, prodotti, materiali di studio).

### **PORTFOLIO**

Il portfolio è una raccolta mirata, sistematica, selezionata e organizzata di materiali, che serve a documentare il percorso formativo di allieve e allievi e i progressi compiuti in relazione al piano di studio personalizzato. I materiali inclusi nel portfolio sono organizzati in due principali sezioni, quella dell'orientamento e quella della valutazione, e possono comprendere lavori dell'alunno individuali o in gruppo, prove scolastiche, osservazioni degli insegnanti, commenti sui lavori

formulati dall'alunno o dagli insegnanti, informazioni fornite dalla famiglia. Il contenitore può avere forme diverse, come, ad esempio, una cartella, una busta, un raccoglitore ad anelli. Il portfolio viene compilato a cura dell'insegnante tutor, con la collaborazione di tutti i docenti che svolgono attività educative e didattiche nelle quali l'allieva e l'allievo sono coinvolti, e prevede nella realizzazione la partecipazione attiva degli allievi stessi e dei genitori. Lo scopo del portfolio è quello di promuovere una valutazione autentica di ciascun soggetto e di registrare i livelli di competenza raggiunti.

Il portfolio, perciò, è un metodo di valutazione coerente con la centralità della persona: consente di responsabilizzare i protagonisti del processo educativo-didattico favorendo anche forme di autovalutazione, offre nuove opportunità di dialogo e collaborazione tra la scuola e la famiglia.

## **PROTOCOLLO**

Nei percorsi di Alternanza, il Protocollo è l'atto d'intesa tra il Ministero (anche nella sua articolazione regionale) e la Regione o l'Unioncamere o altri Soggetti categoriali per concordare le modalità attuative dell'Alternanza. Nel Protocollo si richiamano le Leggi e le norme che lo originano. Si definisce, inoltre, il quadro generale all'interno del quale si sviluppano le azioni previste dal protocollo medesimo e se ne indicano le finalità e gli obiettivi, gli enti contraenti, la durata, gli oneri.

## **SISTEMA DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Ai sensi della Legge 53/2002, il ciclo secondario, prevede il sistema dei licei e il sistema dell'istruzione e della formazione professionale. I regolamenti richiesti per la determinazione degli standard minimi formativi e la spendibilità dei titoli professionali, sia nell'ambito nazionale che per il transito dai percorsi formativi a quelli scolastici, vengono stabiliti dal Governo, d'intesa con la Conferenza unificata Stato-Regioni-Città e Autonomie Locali, prevista dall'art. 8 del decreto legislativo n. 281, del 28 agosto

1997. Uno dei connotati più evidenti del nuovo sistema educativo di istruzione e di formazione è rappresentato dall'accentuazione delle autonomie locali in materia di istruzione e formazione. "Ferma restando la competenza regionale in tema di formazione e istruzione professionale, i percorsi dell'istruzione e della formazione professionale realizzano profili educativi, culturali e professionali, ai quali conseguono titoli e qualifiche professionali di differente livello, valevoli su tutto il territorio nazionale se rispondenti ai livelli essenziali di prestazione" definiti su base nazionale a norma dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

## **STAGE**

Lo stage è un periodo di "apprendistato" (tirocinio), da svolgersi presso un'azienda, un'istituzione pubblica, un'associazione ecc., e rappresenta la fase "pratica" della formazione. Durante lo stage l'allievo ha la possibilità di mettersi alla prova in un contesto lavorativo reale, di confrontarsi con più interlocutori, superiori e colleghi, di orientare le sue scelte professionali, ma soprattutto di acquisire un'esperienza pratica certificata che potrà arricchire il curriculum. Le attività svolte nel corso dei tirocini possono avere valore di credito formativo e possono rientrare nel curriculum dello studente se sono certificate dall'ente promotore.

Lo stage è un dispositivo che, oltre a favorire i giovani, si rivela utile per l'azienda, in quanto le permette di conoscere potenziali collaboratori da inserire in futuro nel proprio organico, ma soprattutto di formarli in modo specifico secondo le proprie esigenze. Gli stage aziendali sono regolamentati dal D.M. 25 marzo 1998, n° 142 che chiarisce ambiti e modalità dei "tirocini formativi e di orientamento"

La legge Biagi lo prevede tra i nuovi istituti contrattuali o le nuove modalità operative destinati ai giovani per favorirne l'ingresso nel mondo del lavoro. Infatti l'articolo 60 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 introduce il cosiddetto 'tirocinio estivo di orientamento', disciplinato dalla recente circolare n. 32 del 2 agosto 2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nei percorsi integrati di Alternanza scuola-lavoro, il periodo trascorso in azienda non si configura propriamente come stage, ma piuttosto come un'attività formativa equivalente al percorso scolastico, che intende far acquisire nel luogo di lavoro le stesse competenze che lo studente raggiungerebbe in aula.

## **TUTOR**

Nella scuola, il tutor (in latino "colui che dà sicurezza") è chi segue l'allievo nel percorso formativo. Tale compito è del resto proprio di tutti coloro che svolgono funzioni educative. Nell'attuare i percorsi di Alternanza scuola-lavoro, intervengono almeno due figure tutoriali, quello interno alla scuola e quello esterno. Il tutor interno fa parte del Consiglio di Classe ed ha competenze professionali: conosce il sistema impresa; conosce il linguaggio tecnico; risolve problemi inerenti l'inserimento dello studente nell'Azienda/Ente; interagisce con l'Impresa per ottimizzare la formazione dello studente nell'Azienda/Ente; tiene conto della valutazione espressa dall'Azienda/Ente dello studente; conosce il piano di studi personalizzato dello studente e collabora alla sua realizzazione; ha competenze relazionali, nel senso che sa ascoltare i bisogni dell'allievo, media tra il mondo dell'impresa ed il mondo della scuola, sa negoziare in ogni tipo di situazione; definisce il contenuto del modulo che dovrà essere realizzato in azienda; prende contatti con le Aziende/Enti; verifica al termine dell'esperienza l'acquisizione di conoscenze e competenze dello studente e ne certifica il livello, ecc;. Il Tutor esterno, invece, è uno dei protagonisti del Comitato Tecnico Scientifico (C.T.S.) nella progettazione, realizzazione e monitoraggio del percorso di Alternanza scuola-lavoro; assicura l'accoglienza e l'inserimento dello studente nell'Azienda/Ente, concorda con la scuola, mediandole con l'impresa, le azioni specifiche di formazione professionale ed educativa dello studente; esprime una propria valutazione in merito al periodo trascorso in alternanza contribuendo alla certificazione delle competenze maturate dall'allievo.

## NOTE BIBLIOGRAFICHE

---

### A) L'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Già venti anni fa, nel 1984, **Giorgio Bocca**, docente di Pedagogia del lavoro e della formazione continua alla Cattolica di Milano, aveva scritto un testo per l'editrice La Scuola su • *“Scuola lavoro. Alternanza e formazione: utopia o strategia?”*: Quel volume era l'esito della riflessione pedagogica di una ricerca sull'alternanza svolta, in équipe con sociologi e psicologi, per conto dell'Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori), presso l'Itsos di Cernusco sul Naviglio (MI) ed un CFP di Caronno (VA) presso i quali l'alternanza era in uso già da prima del 1980.

Bocca aveva già pubblicato alcuni interventi in merito a quell'esperienza lombarda nella neonata rivista • *“Professionalità”* dell'editrice La Scuola (il numero 1/1980 recava un inserto su questo tema) e l'**Isfol** divulgava gli esiti di quelle ricerche nei suoi • *“Quaderni di formazione”* n. 66/1980 e 75/1981.

Negli anni seguenti, le esperienze di alternanza si moltiplicarono in tutta Italia, anche sull'esempio di analoghe azioni formative sviluppate all'estero, tanto che già dalla fine degli anni Ottanta, la Commissione Europea orientava la riflessione della pedagogia e della formazione nel nostro continente verso la costruzione della “società della conoscenza” fino alla redazione del documento *“Insegnare ad apprendere”* (il cosiddetto “Libro bianco su Istruzione e Formazione”, Bruxelles novembre 1995; si veda, a tal proposito, la relazione di • **Édith Cresson**, *“Insegnare e apprendere: verso la società conoscitiva”*, Commissione dell'U.E.: *Libro bianco sull'istruzione e la formazione*”, Bruxelles 1995. Sull'importante documento europeo sono nati molti contributi: tra gli altri, l'editore Brunolibri ha pubblicato di • **M. Piero**, *“I nuovi programmi comunitari di istruzione e formazione 1996-99”*, Salerno 1995, mentre Donzelli Editore ha editato il saggio di • **Mario Bolognani e**

**Francesco Garibaldi**, *“La società dell’informazione”*, Roma, 1996).

Nel “Libro bianco”, la Commissione Europea individuava due risposte alle grandi sfide poste dalle complesse trasformazioni della società europea: a) la rivalorizzazione della cultura generale come strumento di comprensione del mondo al di fuori delle strutture dell’insegnamento e quale punto di passaggio obbligato verso l’acquisizione di nuove competenze tecniche; b) lo sviluppo dell’attitudine al lavoro, incoraggiando la mobilità dei giovani e dei lavoratori dipendenti, sviluppando l’apprendistato e tutti i tipi di formazione in alternanza (“linked work and training”), sottoponendo a verifica le competenze acquisite nel corso della vita attraverso le tradizionali strutture di istruzione e di formazione o altri strumenti, offrendo infine una seconda possibilità ai giovani minacciati di esclusione.

Anche grazie al lavoro di studio e di preparazione del “Libro bianco” europeo, in Italia, per tutto l’ultimo decennio del secolo scorso, si sono moltiplicati i saggi, i convegni, le esperienze e le analisi soprattutto sulle possibili modalità di integrazione tra i percorsi dell’istruzione e della formazione: **Giorgio Bocca** ha pubblicato nel 1992 • *“Pedagogia e lavoro”*, Franco Angeli e, nel 1995, • *“Istruzione, formazione, cultura”*, per i tipi di Vita e Pensiero, Milano; nel 1992, usciva il testo di • **Maria Concetta Brigida, Alessandro Degli Esposti e Franco Lombardo**, *“L’alternanza studio-lavoro. Progettazione e gestione di un percorso didattico”*, Zanichelli Bologna, che apriva la strada alla sperimentazione nella scuola di percorsi integrati; nel 1995, **Cristina Zucchermaglio** pubblicava • *“Studiare le organizzazioni. Apprendimento, pratiche di lavoro e tecnologie nei contesti organizzativi”*, in **Pontecorvo, Ajello, Zucchermaglio** (a cura di), *“I contesti sociali dell’apprendimento. Acquisire conoscenze, a scuola, nel lavoro, nella vita quotidiana”*, LED, Milano.

Nello stesso periodo, **Salvatore Saltarelli**, docente di Economia aziendale negli Istituti superiori della provincia di Bolzano, si interessava dei problemi di integrazione fra scuola e mondo del lavoro con **Giorgio Chiari**, docente di Metodologia e

tecnica di ricerca sociale alla Facoltà di sociologia dell'Università di Trento che ha diretto presso l'Istituto pedagogico di Bolzano il progetto Alternanza scuola/lavoro (1994-1996), coordinato da Saltarelli. L'attività dei due docenti è stata oggetto di studio e riflessione nel Convegno sull'Alternanza tenutosi a Bolzano alla fine del 1994 e si è poi tradotta in due volumi • curati da **Chiari e Saltarelli**: *“Alternanza Scuola/Lavoro: istruzioni per l'uso”*, Editrice La Grafica, Mori-TN 1995, e • *“Alternanza scuola/lavoro. Educatori, politici, industriali alla ricerca di un modello comune”*, Franco Angeli, Milano 1996. Quest'ultimo volume, in particolare, mette in risalto lo spirito sorprendentemente collaborativo riscontrato durante la preziosa sperimentazione bolzanina di ricercatori universitari, politici, industriali e responsabili del sistema scolastico, al fine di definire le linee teoriche e pratiche della politica di integrazione fra scuola e mondo del lavoro. Per la prima volta, gli autori presentano un vero e proprio modello scientifico di valutazione degli effetti che un'esperienza di alternanza può avere sugli studenti, sulla scuola, sul mondo delle aziende e sulla comunità educativa. Nel 1999, • a cura di **Giorgio Chiari**, è stato pubblicato anche il report di quella sperimentazione in *“Alternanza Scuola/Lavoro: un modello alla prova. Il modello dell'Istituto Pedagogico di Bolzano: i risultati di un'esperienza triennale (1994-1996)”*, Edizioni Junior, Bergamo; nel 2003, un nuovo contributo dello stesso • **Chiari** (*“Apprendimento in situazione: nuovi modelli di alternanza. Matrici teoriche, struttura ed effetti del modello di alternanza applicato alla Formazione Professionale di Bolzano”*, Franco Angeli, Milano) ha presentato una ricerca condotta in modo esemplare sulle esperienze, ormai incardinate nel sistema scolastico italiano, di integrazione fra i sistemi formativi e il mondo del lavoro all'insegna di una vera e propria 'cultura dell'apprendimento'.

Intanto in Italia, nel 1997, usciva la Legge 196 sull'apprendistato e sul riordino della formazione professionale che prevede (art. 17) “l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e con il mondo del lavoro”. Il 14 ottobre 1998, l'**Isfol** organizzava a Roma il

Seminario di studio su • “Modelli di integrazione tra sistemi formativi. Integrare per innovare. Percorsi, strumenti, risorse” e in quello stesso anno pubblicava per la Franco Angeli di Milano • *“La Simulimpresa: modello di innovazione della formazione professionale. I risultati dell’attività di monitoraggio delle imprese simulate in Italia”*, con lo scopo di monitorare l’utilizzo in Italia delle nuove metodologie didattiche, volte a rendere più efficace il processo di insegnamento-apprendimento all’interno dei corsi di formazione professionale.

Sempre nel 1998, • **Giovanni Ghiotto, Claudio Magagnoli e Gaetano Vuozzo** documentavano in *“L’alternanza possibile”* le esperienze di alternanza studio-lavoro sviluppate, qualificate e arricchite nell’arco di un decennio in alcuni istituti bolognesi.

Nel 1999, **Renato Di Nubila**, docente di Pedagogia del lavoro e Metodologie e tecniche del lavoro di gruppo presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell’Università di Padova, ha curato, con Donata Fabbri e Umberto Margiotta, • *“La formazione oltre l’aula: lo stage. L’organizzazione e la gestione delle esperienze di tirocinio in azienda e in altri contesti”*, CEDAM editore, Padova, un vero e proprio manuale per studenti, docenti, formatori e operatori aziendali con la dichiarata volontà di contribuire ad allargare il positivo contagio di una nuova cultura pedagogica del lavoro e dell’alternanza nel nostro Paese, fino a delineare un’ipotesi di via italiana alla combinazione di studio e di lavoro, già all’interno dell’impianto curricolare della scuola e dell’università. L’ultima parte del volume presenta una ricca tipologia di modulistica e di sussidi didattici ed operativi. Da segnalare anche il contributo di **L. Fontana.**, *“Apprendimento in situazione: nuovi modelli di alternanza scuola/lavoro”*, tesi di laurea, Facoltà di Sociologia, Università di Trento, a.a. 1999-2000.

**Giuseppe Bertagna**, direttore del Dipartimento di Scienze della comunicazione e della formazione dell’Università di Bergamo, coordinatore scientifico del Centro per l’innovazione e la sperimentazione educativa di Milano, incaricato di elaborare una proposta complessiva di riorganizzazione dei cicli di studio, nel volume • *“Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti”* (Franco Angeli editore, per la

collana dei quaderni del Cisem, 2003), evidenzia come l'alternanza scuola-lavoro non sia un terzo percorso formativo tra i Licei e gli Istituti dell'istruzione e formazione professionale, ma piuttosto una sfida metodologica e formativa disponibile per i ragazzi che frequentano sia i Licei sia gli Istituti dell'istruzione e formazione professionale, allo scopo di maturare meglio che in aula le competenze previste dai profili educativi culturali e professionali dei differenti corsi di studio. Il saggio di Bertagna è così articolato: Perché oltre l'apprendistato; Il nuovo scenario ordinamentale e istituzionale; L'ipotesi alternanza; Oltre la scolastic view; L'unità di istruzione, formazione e lavoro; Il lavoro per la persona e non la persona per il lavoro.

Nello stesso volume, sono inoltre da segnalare il testo di **Marino Bassi e Antonio Capone**, *“L'evoluzione del concetto di alternanza scuola lavoro attraverso la normativa”* (Le ragioni dell'evoluzione normativa; Definizione del punto di equilibrio tra lavoro e formazione nelle esperienze di alternanza; Il rapporto tra formazione e lavoro nel periodo pre-industriale; L'istituto dell'apprendistato in Italia; I principi costituzionali in tema di istruzione, formazione e lavoro minorile; Latenza delle esperienze di alternanza e sviluppo della formazione professionale; Il nuovo apprendistato; I Contratti di formazione lavoro; Il patto per il lavoro; Nuove forme di alternanza scuola-lavoro, tirocini formativi) e le Schede operative finali (Alternanza; Laboratori; Stage; Il tirocinio formativo; Apprendistato; Il senso e i modi dell'alternanza; Le figure coinvolte; Esempio di censimento delle risorse territoriali ai fini dell'alternanza scuola-lavoro”).

Ancora di • **Giuseppe Bertagna** è il saggio *“Dal paradigma servile al paradigma signorile. Per un recupero del valore dell'istruzione e della formazione professionale”*, raccolto nel volume *“Istruzione formazione lavoro: una filiera da (ri)costruire. L'esperienza lombarda e la sfida della riforma”*, Franco Angeli Editori, 2003. In questo stesso volume, merita attenzione la seconda sezione (in particolare, il saggio di Alberto Bramanti e Paola Missina) che mette a fuoco l'esperienza lombarda dove è stato elaborato e sperimentato un modello che già coglie alcune dimensioni fondamentali del nuovo sistema dell'Istruzione e

della Formazione Professionale così come prefigurato dalla legge di riforma.

Nel settembre 2003, la **Rassegna dell'istruzione** dell'editrice Le Monnier di Firenze ha pubblicato una serie di saggi su • *“L’alternanza scuola-lavoro”* e, sempre nel 2003, mentre prendeva avvio l’esperienza di alternanza della Ufficio Scolastico Regionale del Veneto (che pubblicava per l’occasione in rete un pdf su • *“L’alternanza scuola-lavoro: iniziative sperimentali in Veneto”*), l’**Isfol** editava • *“La sfida dell’alternanza. Rapporto Apprendistato 2002”*, Franco Angeli editore: un vero e proprio monitoraggio delle esperienze di innovatività nei modelli organizzativi e didattici dei percorsi integrati.

Interessanti sono infine i saggi di **Alberto Cacco** (*“Due anni di obbligo formativo nel Veneto: alcune riflessioni”*), di **Orio Marzaro** (*“I percorsi integrati in obbligo formativo: aspetti normativi e progettuali”*), di **Annamaria Pretto** (*“Integrazione, scuola e obbligo formativo”*), di **Antonia Moretti** (*“Certificazione delle competenze e commissioni interistituzionali”*), di **Pier Angelo Turri** (*“La formazione professionale di base nel Veneto e l’integrazione dei percorsi di istruzione e formazione”*), di **Giampaolo Pedron** (*“L’alternanza scuola lavoro”*), di **Alessandro Gatto** (*“Alternanza e obbligo scolastico e formativo”*) raccolti dall’Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto Direzione Generale, in • **AA.VV.**, *“Rapporto Regionale sull’attuazione dell’obbligo formativo”*, Cetid, Venezia Mestre 2003.

## **B) LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

Già da una quindicina d’anni, la certificazione delle competenze si è affermata nel sistema della formazione e dell’istruzione italiano e nel mondo del lavoro come una delle problematiche più dibattute e controverse e una delle caratteristiche di qualità e di innovazione dell’intera società civile. Ma la certificazione delle competenze è divenuta anche una esigenza posta dall’individuo per far fronte alle trasformazioni più recenti che

hanno investito le società avanzate: la comparsa dei knowledge workers, la fine del posto a vita, le organizzazioni reticolari, la globalizzazione. Il soggetto che si appresta ad entrare nel mondo del lavoro, e chi nel mondo del lavoro è inserito da anni, pensano alle capacità, alla professione e alla cittadinanza in modi diversi rispetto al passato; le idee di posto, funzione, mansione, qualifica, ruolo, non sembrano più adeguate a descrivere il rapporto lavoro/lavoratore.

In questa scheda non si entra nel merito della definizione del concetto di competenza o della declinazione delle competenze perseguite a scuola; vengono qui di seguito segnalati solo alcuni dei più recenti contributi bibliografici sulla certificazione dei profili competenziali in uscita dalla formazione e quelli maturati nel corso della vita, sottolineando la grande velocità con cui modelli e riflessioni sulla certificazione delle competenze sono mutati nel corso del tempo.

Nel 2000, per i tipi della Franco Angeli di Milano, è stato pubblicato il testo di **Gianfranco Auteri e Gabriella Di Francesco** (dirigente di ricerca presso l'Isfol) su • *“La certificazione delle competenze. Innovazione e sostenibilità”*. Il testo pone il problema sempre più avvertito, sia da parte degli istituti scolastici sia soprattutto delle imprese, dell'assenza dell'uniformità a livello europeo dei sistemi ufficiali di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze. La riconoscibilità delle competenze professionali nel nostro continente investe direttamente l'individuo nel riconoscimento del suo patrimonio culturale e professionale ed è uno dei presupposti indispensabili per l'abbattimento delle barriere reali che ancora impediscono una maggiore spendibilità delle competenze nel lavoro, nelle aziende, nei territori. Gli autori analizzano i vari volti della certificazione delle unità capitalizzabili e dei crediti formativi, fornendo nel contempo una carrellata delle esperienze più avanzate in Italia e individuando alcune linee guida verso la costruzione del sistema unico di riconoscimento.

Il volume curato da • **Salvatore Russo**, *“Il bilancio delle competenze: una storia europea. Dal trasferimento delle pratiche alla certificazione”*, Franco Angeli editore 2001, è il racconto di una proficua collaborazione europea tra il Cibc (diretto dallo stesso prof. Russo) di Strasburgo e il Job Centre di Genova (una struttura che offre sostegno e accompagnamento alle persone in fase di transizione professionale sul bilancio di competenze). Nel volume, che raccoglie anche gli atti del convegno europeo "Il bilancio delle competenze, l'evoluzione in Europa tra l'autovalutazione e la certificazione", viene narrato con esempi e schede questo metodo per raccontare la storia di una persona considerando non solo le sue esperienze di studio o di lavoro, ma anche il suo profilo psicologico, le sue attitudini e le sue inclinazioni.

Vanno segnalati altri due contributi, usciti sempre nel 2001, sullo stesso tema: • **M. Bufalino**, *“Competenze e certificazione”*, TEV editore e • **AA.VV.**, *“Le competenze di base degli adulti.”*, Quaderni degli Annali dell’Istruzione, nn. 96 e 97, Roma.

Nel 2002, per la Franco Angeli editore, • **Adriano De Vita** (psicologo formatore) ha pubblicato *“La certificazione delle competenze nelle PM”*. Il volume sottolinea come l'immagine più adatta con cui oggi si guarda alla certificazione delle competenze è forse quella del lavoratore "a portfolio" che porta con sé "l'album delle sue capacità, atteggiamenti, esperienze, motivazioni" e con questo "negozia continuamente il valore economico di se stesso". L'autore vuole superare l'idea tradizionale di competenza, quella che si inserisce nella logica di programmazione e controllo dell'azione umana, e propone un nuovo concetto di competenza fondato sulla distinzione tra la capacità di utilizzare gli strumenti del proprio lavoro in modo tecnicamente corretto e la capacità di dare senso e valore al proprio lavoro attraverso la comprensione dei contesti operativi concreti. La piena valorizzazione della persona come essere vivente e quindi soggetto attivo in grado di valutare, comprendere, decidere, assumersi responsabilità è il concetto di base che rende possibile l'idea stessa di competenza: si fa

strada quindi l'idea che si tratti di un insieme di abilità di natura metacognitiva.

Ancora la Franco Angeli, nella rivista **Quaderni di tecnostruttura** n. 7/8 del 2002, ha pubblicato il dossier • *“Riforma della formazione professionale: la certificazione delle competenze e i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore”*, relativo agli atti del convegno di Benevento del 18 giugno 2002, curati da **Riccardo Realfonzo e Lorenzo Zoppoli**. In • *“Formazione e lavoro: l'efficacia dei nuovi strumenti giuridici e istituzionali”*, si segnala l'importante contributo di **Bellini, Di Lieto, Morgagni** *“L'integrazione tra scuola e formazione professionale. Dalla diagnosi dei fabbisogni alle proposte di intervento per lo sviluppo del sistema”* e, nel 2003, • *“Il bilancio di competenze. Nuovi sviluppi”*. In quest'ultimo volume, i due autori, **Carla Ruffini**, esperta in orientamento professionale e career counseling, e **Vincenzo Sarchielli**, psicologo del lavoro, offrono indicazioni e materiali di supporto per operatori e consulenti, tra i quali un nuovo catalogo ragionato degli strumenti, al fine di diffondere la pratica della certificazione, della validazione e del riconoscimento dei crediti.

Infine, è da segnalare il volume dell'**Isfol**, edito nel 2004, • *“Apprendimento di competenze strategiche. L'innovazione dei processi formativi nella società della conoscenza”* che intende porsi come uno studio approfondito, teorico e sperimentale al tempo stesso, sulla centralità del tema dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, in riferimento al processo di crescita professionale nella società della conoscenza e all'acquisizione di competenze strategiche e metacompetenze.

## SITOGRAFIA

---

### ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Per una prima ricerca dei documenti base sull'alternanza si consulti il sito ministeriale

[www.istruzione.it](http://www.istruzione.it)

nel link sulla riforma della scuola, si trova il recente schema di decreto sull'alternanza e il testo della legge delega sull'intera riforma.

Il portale

[www.istruzioneveneto.it](http://www.istruzioneveneto.it)

ha nella home page il link del sito dedicato all'esperienza dell'alternanza svolta nel Veneto nell'anno scolastico 2003/2004; molto utile può essere anche la ricerca di "percorsi integrati" nel motore di

[www.scuolaer.it](http://www.scuolaer.it)

(sito scolastico della Regione Emilia Romagna)

Il portale regionale veneto

([www.regione.veneto.it](http://www.regione.veneto.it))

ha un intero sito dedicato alla formazione continua e alla riqualificazione del lavoratore; per l'alternanza, si cerchi anche nel motore della home page.

[www.polaris.unioncamere.it](http://www.polaris.unioncamere.it)

è il portale del sistema delle Camere di Commercio per l'alternanza scuola lavoro con link utili e interattivi per imprese, scuole, studenti.

Per le organizzazioni di categoria, vanno segnalati il sito molto documentato

[www.confindustria.it](http://www.confindustria.it):

è consigliabile fare una ricerca con la parola "alternanza" nel motore interno al portale (è riportato fra l'altro il documento della Confindustria presentato al Convegno nazionale svolto con il MIUR a Lucca, il 14 maggio 2003).

[www.cgilscuola.it](http://www.cgilscuola.it)

Un portale di servizi e di informazione con molti documenti sull'alternanza, all'interno dei link sulla formazione.

Interessante il sito

[www.webscuola.it](http://www.webscuola.it),

il portale delle scuole on line, con una serie di link in risposta ai bisogni formativi degli operatori scolastici.

Il sito

[www.delfiweb.net](http://www.delfiweb.net)

presenta ricerche, analisi e consulenze on line per l'innovazione nella programmazione dell'istruzione e della formazione; un link è appositamente dedicato all'alternanza in alcune Regioni d'Italia (Puglia, Veneto, Abruzzo).

Infine, per un continuo aggiornamento della ricerca bibliografica e del dibattito sull'alternanza, si segnalano i risultati del termine "alternanza" nei motori di ricerca

[www.tiscali.it](http://www.tiscali.it) e [www.virgilio.it](http://www.virgilio.it).

## **PORTFOLIO DELLO STUDENTE**

[www.learningpaths.org/portfolio/Materiali/ricadute.htm](http://www.learningpaths.org/portfolio/Materiali/ricadute.htm)

è un sito ricco di suggerimenti e articolazioni per costruire il portfolio individuale.

Così in

[www.educare.it/Scuola/articoli/portfolio\\_competenze\\_1.htm](http://www.educare.it/Scuola/articoli/portfolio_competenze_1.htm)

è sviluppata una approfondita relazione, con grafici e moduli, sulla funzione, le prospettive e i materiali del portfolio.

Nel sito

[www.irre.lombardia.it/portfolio/portstud.html](http://www.irre.lombardia.it/portfolio/portstud.html)

si possono trovare spunti e informazioni sull'argomento e una raccolta di link utili.

Per visionare un modello condiviso di portfolio delle competenze tra scuole diverse, va segnalato il sito

[www.dschola.it/progetto.php?name=partner/intro.htm](http://www.dschola.it/progetto.php?name=partner/intro.htm)

dell'USR del Piemonte.

Utile è anche la consultazione del sito dell'USR per il Veneto [www.istruzioneveneto.it](http://www.istruzioneveneto.it) alla voce 'siti d'interesse/forum' rimanda al sito dedicato ad una sperimentazione condotta dalle scuole del Veneto impegnate nella costruzione del portfolio delle competenze.

Un sito che definisce e chiarisce i termini, la funzione e la costruzione del portfolio è [www.funzioniobiettivo.it/glossadid/portfolio.htm](http://www.funzioniobiettivo.it/glossadid/portfolio.htm).

[www.nrpitalia.it](http://www.nrpitalia.it)

Un sito il cui acronimo sta per punto nazionale di riferimento per l'Italia: è curato dall'Isfol che, oltre a fare il punto sul sistema della formazione professionale e della certificazione delle competenze e dei crediti, si occupa della messa in trasparenza e della visibilità dei sistemi di formazione professionale dei vari paesi europei.

## **STAGE E TUTOR INTERNO (o SCOLASTICO)**

Sulle esperienze di stage è utile consultare il sito di Assindustria [www.tuttostage.it](http://www.tuttostage.it)

Sulla normativa e l'organizzazione degli stage, è utile il sito [www.atuttascuola.it/scuola lavoro/stage e tirocini.htm](http://www.atuttascuola.it/scuola_lavoro/stage_e_tirocini.htm)

Sul periodo di lavoro durante gli studi superiori e su esperienze di alternanza, è interessante consultare il sito della Provincia di Cuneo

[www.orientamento.provincia.cuneo.it/pag\\_pri/index\\_u15\\_alternanza.html](http://www.orientamento.provincia.cuneo.it/pag_pri/index_u15_alternanza.html).

[www.agraria.org/Istruzione%20Agraria/stage/indexstage.htm](http://www.agraria.org/Istruzione%20Agraria/stage/indexstage.htm)

È il sito dell'Istituto Agrario Statale di Firenze ed è esemplificativo per scuole e studenti che vogliono iniziare attività di stage e di tutoring.

## **TUTOR ESTERNO ( o AZIENDALE)**

[www.albatros.workinweb.it](http://www.albatros.workinweb.it)

È un sito di una agenzia promossa da cinque comuni lombardi che favorisce la collaborazioni soprattutto tra le scuole e i centri di formazione professionale, ma anche tra il mondo della formazione e il mercato del lavoro territoriale (link: alternanza).

Dal sito

[www.isfol.it/BASIS/web/prod/document/DDD/sfn\\_pub35.htm](http://www.isfol.it/BASIS/web/prod/document/DDD/sfn_pub35.htm)

è possibile scaricare il manuale del tutor aziendale.

Nel sito

[www.cnare.it](http://www.cnare.it)

numerosi contributi, suggerimenti e definizioni sul tutor in azienda e sulle esperienze di lavoro in periodo di studio.

