

Forze e debolezze dell'apprendistato Un'analisi dell'esperienza nella Provincia autonoma di Bolzano

di Cäcilia Baumgartner

Personaggi importanti della storia italiana, come Michelangelo o Leonardo da Vinci, erano apprendisti a bottega. Questa tradizione della formazione duale non è stata ripresa dal sistema di istruzione e formazione nazionale moderno. L'apprendistato come prima qualifica ha un ruolo marginale, finora si è rivolto solo a quei giovani che abbandonano il sistema di istruzione a tempo pieno. In Germania, Austria e Svizzera l'apprendistato è, invece, una consolidata forma di apprendimento riconosciuta a pieno titolo dai sistemi di istruzione nazionali. La Provincia autonoma di Bolzano ha un ruolo particolare nel sistema di formazione italiano, che può essere riconducibile anche alle vicinanze storiche/culturali con l'Austria. Negli ultimi sessant'anni si è sviluppato un sistema di formazione duale, simile ai Paesi confinanti germanofoni, che termina con l'esame di fine apprendistato (*Lehrabschlussprüfung*) e che porta ad una prima qualifica. Il 20% dei nostri giovani assolvono l'obbligo di istruzione tramite l'apprendistato. Non è facile trasferire un tale sistema in un'altra realtà. Il Südtirol ha una rete di scuole professionali pubbliche ben sviluppata e investe considerevoli risorse finanziarie sia nella formazione e occupazione degli insegnanti delle scuole professionali, sia nelle attrezzature delle scuole (laboratori, ecc). Inoltre, una seconda difficoltà da superare è l'apprendimento in azienda. È necessario che gli imprenditori riconoscano l'importanza di investire nella formazione dei dipendenti attraverso l'apprendistato. La formazione duale ha punti di forza e di debolezza ⁽¹⁾, di cui bisogna tener conto nella realizzazione del modello di apprendistato sia nei Paesi germanofoni che in altre Regioni del nostro Paese.

Punti di forza e vantaggi dell'apprendistato

La vicinanza al mercato del lavoro

L'apprendistato rappresenta un particolare punto di unione tra la formazione e il mondo del lavoro, rendendo questo passaggio più fluido e naturale rispetto al sistema di istruzione e formazione tradizionale. La formazione in azienda garantisce un posto di lavoro dopo l'apprendistato (con l'eccezione dei settori soggetti a stagionalità). L'azienda, inoltre, ha la possibilità di introdurre i propri apprendisti all'interno della propria organizzazione. L'apprendista acquisisce una certa familiarità con le regole e le relazioni informali dell'azienda stessa. In Italia i giovani entrano nella vita lavorativa molto più tardi rispetto ad altri Paesi. La promozione dell'apprendistato, che porta ad una qualifica professionale, potrebbe essere, allora, una buona misura per avvicinare la formazione al mercato del lavoro.

⁽¹⁾ Si veda G. TAPPEINER, *Prospettive di sviluppo della formazione duale*, Bolzano, 2002.

Apprendimento pratico e sviluppo delle soft skills

Nell'apprendistato l'apprendimento avviene in situazioni reali, si produce per il mercato e nel processo produttivo gli eventi imprevedibili sono più la regola che l'eccezione. In questo modo l'apprendista può allenare le competenze trasversali: impara a risolvere problemi, a gestire il tempo, a reagire in modo flessibile. Tutto questo però non succede spontaneamente, ma deve rientrare in un progetto formativo. L'apprendista, venendo in contatto con diversi gruppi di persone (colleghi, superiori, insegnanti, clienti, fornitori), impara ad affrontare le diverse situazioni comunicative. La formazione duale cerca di realizzare una delle ambizioni del nostro Paese, quella di avvicinare il sistema scolastico al mondo del lavoro, alla pratica lavorativa (alternanza scuola-lavoro, stage, azienda di addestramento).

Forte spinta motivazionale per alcune persone

Grazie al lavoro concreto durante la formazione duale l'apprendista constata immediatamente il risultato della sua prestazione e per molti ragazzi questo rappresenta una forte spinta motivazionale. Nell'apprendistato l'apprendimento avviene tramite imitazione, con l'integrazione di introduzioni e riflessioni teoriche. L'apprendimento tramite imitazione porta all'acquisizione induttiva di conoscenze generali. Ciò significa che persone con tendenza all'apprendimento induttivo possono essere agevolate da questo tipo di formazione. Inoltre, in casi specifici di giovani con debolezze in alcuni settori della formazione generale (per esempio ortografia, algebra), un simile percorso di apprendimento può accrescere l'autostima e favorire l'autoaffermazione che in altri contesti formativi non sempre sarebbe possibile. La formazione duale, durante l'apprendimento nell'azienda, rende possibile una diversa forma di socializzazione rispetto a quella scolastica, agevolando l'integrazione di coloro che si sentono più a proprio agio in un ambiente lavorativo piuttosto che a scuola. Per questi motivi l'apprendistato è gradito da coloro che incontrano maggiori difficoltà nello sviluppo permanentemente o temporaneo (pubertà) delle loro potenzialità nella scuola. Secondo i dati più recenti dell'Isfol, nel 2006/2007 circa 120 mila giovani fra i 14 e 17 anni non hanno frequentato nessuna formazione scolastica ⁽²⁾. Il rafforzamento dell'apprendistato nell'obbligo di istruzione potrebbe essere un modo per reintegrare questa parte di giovani nel sistema di formazione.

Debolezze dell'apprendistato

Stato sociale

Anche nella Provincia autonoma di Bolzano l'apprendistato ha, in parte, un problema d'immagine. Alcuni genitori preferiscono mandare i propri figli nelle scuole a tempo pieno per maggiori aspettative sociali. Questo fenomeno è più marcato nei centri del Südtirol (Alto Adige) che in campagna, dove invece l'apprendistato è ancora la via classica per imparare un mestiere. Un altro problema è rappresentato dalla differenza retributiva fra persone che lavorano in professioni oggetto d'apprendistato e quelli che lavorano in professioni che richiedono una formazione scolastica. Inoltre, fino a poco tempo fa, un altro problema della formazione professionale ⁽³⁾ era legato all'impossibilità di sostenere l'esame di maturità e di accedere alla formazione superiore. Oggi questa limitazione non esiste più: per l'anno scolastico 2011/2012 sono previsti i primi esami finali pubblici, che si svolgono dopo il 4° o 5° anno di scuola professionale a tempo pieno. Per gli apprendisti, invece, la strada che conduce alla maturità sarà più difficile, perché dopo l'esame di

⁽²⁾ Si veda ISFOL, *Apprendistato: un sistema plurale. X rapporto di monitoraggio*, 2009.

⁽³⁾ Nel 2009 il 41% dei giovani nella Provincia autonoma di Bolzano hanno assolto l'obbligo di istruzione tramite la formazione professionale (a tempo pieno e apprendistato).

fine apprendistato dovranno superare una procedura di ammissione che assicuri la padronanza degli standard dell'istruzione generale e frequentare 2 anni di scuola a tempo pieno. Se si vuole modificare l'immagine che la formazione ha avuto fino ad oggi, questo richiede un lungo processo. In particolare, i datori di lavoro dovrebbero indicare chiaramente che sono disposti ad investire nella formazione aziendale per trovare operai specializzati ed altri lavoratori qualificati e che non considerano l'apprendista solo come un dipendente a basso costo.

Eterogeneità della formazione nell'azienda

La situazione nelle aziende è molto eterogenea: nella Provincia autonoma di Bolzano sono stati definiti standard minimi per alcuni settori. La qualità dell'apprendistato dipende però dell'impegno personale dell'imprenditore o dell'istruttore. Molte imprese si sono specializzate in un certo settore, pertanto c'è il rischio che in alcune aziende non possa essere insegnato un mestiere. Nella Provincia autonoma di Bolzano è richiesta un'autorizzazione per la formazione di apprendisti. Questa procedura assicura che un'azienda copra il quadro formativo aziendale. Inoltre, sono possibili cooperazioni fra le aziende, cioè un apprendista viene distaccato per circa un mese in un'altra impresa dove completa la propria formazione. È molto importante che l'apprendista rifletta sul suo lavoro e ne tragga le conclusioni insieme al suo istruttore. Così può trasferire le competenze acquisite in altre situazioni e può sviluppare competenze metodologiche. Se si trascurano queste riflessioni nell'azienda, alcuni obiettivi importanti non possono essere raggiunti. Nel mercato del lavoro nascono sempre nuove specializzazioni che richiedono nuove professioni. Contemporaneamente è necessario conoscere le tecnologie di altri mestieri (idraulico, tecnico di comando). Maggior comprensione si raggiunge quando le professioni sono raggruppate in ambiti professionali. Una parte dell'istruzione formale potrebbe essere fornita per un gruppo di professioni, seguita da una seconda fase di specializzazione (un tale sistema è già attivo nel settore dei metalmeccanici nel Südtirol).

In conclusione vorrei riassumere che l'apprendistato nella Provincia autonoma di Bolzano è una strada equiparata per acquisire una prima qualifica. Penso che sia sbagliato considerare la percentuale di giovani nella scuola a tempo pieno come indicatore di un sistema di formazione che funzioni. Anche se il mondo del lavoro si evolve in modo molto dinamico, i responsabili del Südtirol per la formazione professionale rimangono ancorati al principio del mestiere. Nella mia esperienza ho potuto constatare che il mestiere è un punto di orientamento per molte persone, dà loro autostima, status sociale e riconoscimento sociale. Forse, nella cultura germanofona il mestiere viene legato all'identità personale più che nella cultura italiana. In tedesco si dice *Ich bin Tischler*, cioè *Sono un falegname*, che ha un'altra connotazione rispetto a *Faccio il falegname*.

Cäcilia Baumgartner

Direttrice dell'ufficio Apprendistato e Maestro artigiano
Provincia autonoma di Bolzano

* Traduzione a cura di Barbara Winkler e Anna Pietrocarlo, Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro di Adapt – CQIA, Università degli Studi di Bergamo.