



## **La formazione per gli apprendisti in Veneto**

**Rapporto di monitoraggio  
qualitativo**

**Elaborazione 2006-2007**

***Assessorato alle Politiche dell'Istruzione, della  
Formazione Professionale e del Lavoro***

**Direzione Regionale Lavoro**

<b>Premessa</b>	<b>4</b>
<b>CAPITOLO 1 COSA DICONO GLI APPRENDISTI?</b>	<b>6</b>
<b>A. QUESTIONARI QUALITATIVI PER APPRENDISTI</b>	<b>7</b>
Grafico 1 - Valutazione suddivisione apprendistato per moduli formativi.	7
Grafico 2 - Frequenza altri moduli formativi.	7
Grafico 3 – Numerosità dei questionari compilati da parte degli apprendisti durante il percorso formativo frequentato.	8
Grafico 4 - Piano formativo individuale.	8
Grafico 5 – Utilità dello strumento di auto-valutazione ex ante.	9
Grafico 6 - Utilità dello strumento di auto-valutazione ex post.	9
Grafico 7 – Valutazione di soddisfazione del Modulo formativo.	10
Grafico 8 - Valutazione dei moduli che portano cambiamenti positivi nell'apprendista.	10
Grafico 9 - Valutazione dell'efficacia delle competenze professionalizzanti trasmesse.	11
Grafico 10 - Utilità della formazione esterna per il miglioramento professionale.	11
Grafico 11 - Difficoltà degli apprendisti nel partecipare ai moduli formativi.	12
Grafico 12 - Frequenza del tutor durante lo svolgimento del modulo formativo.	12
Grafico 13 - Utilità del tutor corsuale.	13
Grafico 14 - Rapporti interpersonali instaurati in aula con i partecipanti.	13
Grafico 15– Influenza del metodo didattico sulla partecipazione degli apprendisti.	14
Grafico 16 - Influenza del metodo didattico sull'apprendimento degli apprendisti.	14
Grafico 17 – La valutazione delle metodologie didattiche utilizzate dai docenti, secondo gli apprendisti: "lezioni teoriche" vs dato medio di tutte le altre metodologie "attive"	14
Grafico 18 - I metodi più interessanti utilizzati dai docenti secondo gli apprendisti.	15
Grafico 19 - Valutazione della sede del corso.	15
Grafico 20 - Come viene visto il futuro dopo l'esperienza di apprendistato	16
<b>CAPITOLO 2 LE VALUTAZIONI DEI DOCENTI</b>	<b>17</b>
<b>B. Questionari qualitativi per Docenti</b>	<b>18</b>
Grafico 21 – Valutazione dei piani formativi individuali da parte dei docenti.	18
Grafico 22 – Valutazione della regolarità nello svolgimento delle lezioni.	18
Grafico 23 – Valutazione quantitativa delle attrezzature didattiche.	19
Grafico 24 – Valutazione qualitativa delle attrezzature didattiche.	19
Grafico 25 – le metodologie didattiche più utilizzate: confronto lezioni teoriche vs la media della didattica attiva	19
Grafico 26 – Le metodologie didattiche più utilizzate.	20
Grafico 27 – Gli strumenti didattici più utilizzati.	20
Grafico 28 – Obiettivi formativi raggiunti da parte del docente	21
Grafico 29 – Obiettivi formativi raggiunti, da parte del docente, in base all'autovalutazione incrociata (docente, apprendisti, tutor aziendale).	21
Grafico 30 – Valutazione utilità rapporto con il tutor	22
Grafico 31 - Proposte di miglioramento del servizio apprendistato da parte dei docenti.	22
<b>CAPITOLO 3 COSA AFFERMANO I TUTOR CORSUALI?</b>	<b>23</b>
<b>C. Questionari qualitativi per Tutor corsuale</b>	<b>24</b>
Grafico 32 – Distribuzione provenienza area professionale apprendisti.	24
Grafico 33 – Utilità dei piani formativi di dettaglio nella progettazione formativa del singolo modulo.	24
Grafico 34 – Cause delle assenze, ai corsi di formazione esterna.	25
Grafico 35 – Valutazione del programma e dei momenti di verifica formativa secondo i tutor d'aula.	25
Grafico 36 – Relazioni intercorse con i tutor aziendali, secondo il tutor corsuale.	26
Grafico 37 – L'atteggiamento dei tutor aziendali verso la formazione esterna, secondo i tutor corsuali.	26
Grafico 38– L'opinione dei tutor aziendali nei riguardi della formazione esterna, secondo i tutor corsuali.	27

**D. Questionari qualitativi per Tutor aziendale****29**

Grafico 39 – Distribuzione dei tutor aziendali, per ruolo ricoperto nell'azienda	29
Grafico 40 – Conoscenza nuova normativa sull'apprendistato, secondo gli imprenditori/tutor aziendali.	29
Grafico 41 – Fonti di informazioni sulla nuova normativa per gli imprenditori/tutor aziendali	30
Grafico 42 – Valutazione promozione apprendistato.	30
Grafico 43 – L' utilità dell' apprendistato.	31
Grafico 44 – L'efficacia dell'apprendistato per lo sviluppo professionale.	31
Grafico 45 – L'efficacia della formazione esterna per lo sviluppo della prestazione lavorativa dell'apprendista.	32
Grafico 46 – L'impatto positivo della formazione esterna sulle relazioni con i colleghi/superiori.	32
Grafico 47 – Utilità dei moduli formativi.	33
Grafico 48 – Utilità del colloquio di orientamento	33
Grafico 49 – Efficacia degli argomenti trattati durante il percorso formativo per l'azienda.	34
Grafico 50 – Conoscenza del percorso formativo dell'apprendista, da parte dell'azienda.	34
Grafico 51 - Adeguatezza formativa ed organizzativa dell'apprendistato secondo l'azienda.	35
Grafico 52 – Adeguatezza dell'ente di formazione secondo l'azienda.	35

## Premessa

Nel 2006 la Regione del Veneto ha avviato su tutto il territorio regionale la sesta esperienza di formazione esterna per apprendisti, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 della legge 196/97, dall'art. 49 del d.lgs. 276/03 e dall'art. 68 legge 144/99.

Oltre alla implementazione del sistema formativo per l'apprendistato e alla relativa programmazione delle attività formative secondo il nuovo modello a voucher, la Regione ha predisposto anche una "Direttiva azioni di supporto alla formazione per apprendisti". Tali "azioni di supporto" sono state affidate, per la loro realizzazione sul territorio, agli **Enti Bilaterali**, e comprendono un **piano promozionale** per la formazione dell'apprendistato e un **piano di monitoraggio qualitativo** che prevedeva le seguenti attività:

- organizzazione e conduzione di rilevazioni tramite visite in itinere, da realizzarsi per il 50% durante l'erogazione dei moduli trasversali o base e per il 50% durante l'erogazione dei moduli professionalizzanti o aggiuntivi; le visite, di carattere qualitativo, avevano lo scopo di esaminare:
  - a) l'andamento del percorso formativo, con particolare attenzione ad eventuali difficoltà organizzative o problematiche sorte durante l'attività, sia per gli apprendisti, che per i docenti e i tutor formativi;
  - b) verificare la qualità del servizio offerto nei termini di approcci formativi e metodologici adottati e, più in generale, dell'insieme dei mezzi messi in campo in funzione della soddisfazione degli apprendisti. A tale scopo gli strumenti di rilevazione utilizzati sono stati questionari, interviste, osservazione diretta ecc.;
- somministrazione, tramite ulteriori visite in itinere al termine del percorso formativo, di questionari di gradimento / soddisfazione: le visite dovevano coinvolgere mediamente il 50% di apprendisti per i quali fosse già stata effettuata la prima rilevazione e il 50% di apprendisti non precedentemente monitorati;
- rilevazioni di monitoraggio tramite questionari destinati a docenti e tutor formativi somministrati contestualmente a quelli per gli apprendisti al termine del percorso formativo; coinvolgendo il docente e il tutor formativo presenti in aula al momento della somministrazione dei questionari agli apprendisti;
- somministrazione a tutor aziendali e/o imprenditori coinvolti nelle attività formative, di questionari di gradimento/soddisfazione tramite intervista telefonica e/o in presenza; tale intervista e le interviste di cui sopra avrebbero consentito anche la rilevazione dell'impatto del piano promozionale, di cui all'Azione A;

Considerando la complessità e l'articolazione del piano di monitoraggio, è necessario precisare che, per rappresentare meglio l'andamento delle attività già concluse, nel presente rapporto, predisposto dalla Direzione Regionale Lavoro, sono stati selezionati i dati raccolti attraverso i questionari somministrati:

- agli apprendisti, a conclusione del percorso formativo;
- ai docenti e ai tutor formativi presenti in aula al momento della somministrazione agli apprendisti;
- ai tutor aziendali e/o imprenditori.

Per quanto riguarda gli strumenti di raccolta delle informazioni, si è deciso di scegliere l'intervista telefonica strutturata nel caso dei tutor aziendali/imprenditori, mentre per le altre tre tipologie di soggetti coinvolti nel monitoraggio sono stati sviluppati dei questionari (con possibilità di compilazione anche on line sul portale [www.apprendiveneto.it](http://www.apprendiveneto.it)).

Al fine di descrivere meglio la struttura del campione previsto, nei confronti della popolazione totale dei soggetti da coinvolgere nel monitoraggio (a tal proposito si precisa che le risorse impegnate dalla Regione con la programmazione della Direttiva 2005 per l'erogazione dei voucher formativi sono sufficienti per formare circa 28.000 apprendisti nel periodo aprile 2006 - dicembre 2007), si riportano le tabelle seguenti. La percentuale dei dati raccolti finora rispetto al target (totale del campione previsto) a cura degli Enti Bilaterali deve essere rapportata allo stato di avanzamento delle attività formative - non ancora concluse - e in concreto anche al numero di percorsi formativi effettivamente conclusi in un determinato settore-fascia (ci possono essere delle differenze tra percorsi programmati e realizzati). A tal proposito va sottolineato che, anche se le attività formative si chiuderanno presumibilmente entro dicembre 2007, i dati finora raccolti sono comunque sufficienti per rappresentare le tendenze maggiormente evidenti.

FASCIA	SETTORE	APPRENDISTI: QUESTIONARIO M7			AZIENDE: QUESTIONARIO M10		
		TOT. CAMPIONE PREVISTO	RACCOLTI AL 26.11.07	% RACCOLTI SU TOT. PREVISTO	TOT. CAMPIONE PREVISTO	RACCOLTI AL 26.11.2007	% RACCOLTI SU TOT. PREVISTO
NDD	ART	590	549	93%	160	148	92%
NDD	IND	380	366	96%	110	74	67%
NDD	EDI	120	246	205%	30	0	0%
NDD	CTS	700	712	102%	190	200	105%
DD	ART	270	191	71%	50	45	90%
DD	IND	120	95	79%	20	27	135%
DD	EDI	50	129	258%	10	0	0%
DD	CTS	100	13	13%	20	3	15%
TOTALE FASCIA-SETTORE		2.330	2.301	99%	590	497	84%

FASCIA	SETTORE	TUTOR D'AULA: QUESTIONARIO M9			DOCENTI: QUESTIONARIO M8		
		TOT. CAMPIONE PREVISTO	RACCOLTI AL 26.11.07	% RACCOLTI SU TOT. PREVISTO	TOT. CAMPIONE PREVISTO	RACCOLTI AL 26.11.07	% RACCOLTI SU TOT. PREVISTO
NDD	ART	59	48	81%	59	50	85%
NDD	IND	38	26	68%	38	29	76%
NDD	EDI	12	25	208%	12	26	217%
NDD	CTS	70	38	54%	70	42	60%
DD	ART	27	22	81%	27	24	89%
DD	IND	12	6	50%	12	5	42%
DD	EDI	5	17	340%	5	18	360%
DD	CTS	5	2	40%	5	2	40%
TOTALE FASCIA-SETTORE		228	184	81%	228	196	86%

La stratificazione dei campioni corrispondenti alle quattro tipologie di questionario (M7, M8, M9, M10) è stata determinata in base ai risultati dei monitoraggi delle precedenti attività e quantificata sulla base della programmazione regionale per i parametri Fascia (apprendisti in diritto e dovere di istruzione e formazione – DD – e apprendisti non in diritto e dovere di istruzione e formazione – NDD – ) e Macro-settore (ART: artigiano, IND: industria, EDI: edilizia-costruzioni, CTS: commercio turismo e servizi).

Nei capitoli che seguono, si presenteranno alcuni grafici riassuntivi delle principali frequenze di risposta alle domande contenute nei questionari somministrati e, soprattutto, delle tendenze maggiormente evidenti in relazione all'evoluzione del sistema per la formazione degli apprendisti in Veneto.

In riferimento a ciò si precisa che, ove possibile, sono stati confrontati i risultati ottenuti con il "rapporto di monitoraggio Direttiva 2004" (attività realizzate nel 2005) ed in alcuni casi con il "monitoraggio qualitativo Direttiva 2002", attività realizzate nel 2003-2004. Tuttavia, considerando che, nelle attività relative alle precedenti "Direttive", l'architettura del sistema formativo era sostanzialmente diversa (per es.: sistema "a progetti quadro" vs "sistema a voucher"), e che gli strumenti di indagine sono stati modificati e tarati in modo specifico, si segnala che in alcuni casi le risposte non sono state confrontate con quelle delle precedenti Direttive sia per le differenze delle alternative di risposta sia per la tematica oggetto di riflessione da parte del soggetto partecipante al monitoraggio.

Inoltre, nei casi in cui nell'analisi delle risposte è stato inserito solo il grafico riferito al totale del campione e non anche quello che confronta le fasce considerate ("in D. D." e "Non D. D."), è da intendere che non ci siano evidenti differenze tra queste.

Le analisi condotte evidenziano inoltre alcuni aspetti generali di seguito descritti:

1. si riscontra – in modo abbastanza singolare – che l'analisi effettuata sui dati dei questionari per apprendisti, docenti e tutor aziendali, e ripetuta in vari momenti nell'arco di tempo di 7 mesi (arco di tempo in cui man mano che i questionari sono stati somministrati, il campione è cresciuto da poche decine a molte centinaia) in alcune tendenze di risposta non si sono rilevati scostamenti evidenti confrontando i campioni più recenti e più numerosi con il poco numeroso campione iniziale. In una nota successiva saranno riportate nel dettaglio le date dei principali aggiornamenti della numerosità campionaria.
2. poiché i campioni totali degli apprendisti, dei docenti, dei tutor corsuali e dei tutor aziendali, sono costituiti in larga parte dal sotto campione "Non in DD", si osserva che l'andamento generale delle risposte risulta poco influenzato dai risultati espressi dalla fascia "in D. D." che rappresenta solo una piccola parte della numerosità del campione totale. Si riporta nella tabella sottostante la proporzione delle due fasce per ciascun campione:

tipo di campione	% della fascia non in D.D. sul totale campione	% della fascia in D.D. sul totale campione
Apprendisti	81%	19%
Docenti	75%	25%
Tutor corsuali	74%	26%
Tutor aziendali	85%	15%

**CAPITOLO 1**  
**COSA DICONO GLI APPRENDISTI?**

## A. Questionari qualitativi per apprendisti

Si riportano di seguito i grafici riassuntivi ed i commenti relativi ai 2301 questionari che rappresentano il 98,76% del campione totale.

Poiché i questionari sono stati raccolti durante l'arco di 7 mesi, il campione si è incrementato in questo modo: 24 apprendisti (28.03.2007), 361 apprendisti (23.05.2007), 415 apprendisti (07.06.2007), 919 apprendisti (04.07.2007), 1.357 apprendisti (03.08.2007) 2.301 apprendisti (26.11.2007). A tal proposito va segnalata la singolarità che l'analisi sui dati man mano raccolti non ha evidenziato scostamenti significativi rispetto al campione iniziale di 24 apprendisti per le domande 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Inoltre si segnala la possibilità di confrontare i dati del presente rapporto "Direttiva 2005" (attività 2006-2007) con il "rapporto di monitoraggio Direttiva 2004" (attività realizzate nel 2005) ed in alcuni casi con il "monitoraggio qualitativo Direttiva 2002", attività realizzate nel 2003-2004. In particolare analizzando le domande 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15a/b e 18 nella maggior parte dei casi è stata rilevata una tendenza percentuale molto simile.

### 1. Il percorso formativo dell'apprendistato è stato suddiviso per moduli formativi per rispondere meglio alle esigenze degli apprendisti. Come valuti questa suddivisione?

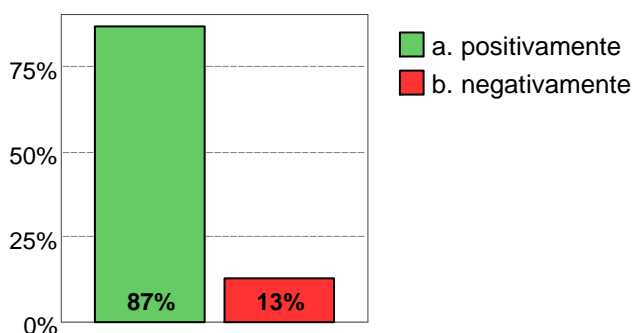


Grafico 1 - Valutazione suddivisione apprendistato per moduli formativi.

La quasi totalità degli intervistati (87%) valuta questa suddivisione effettivamente utile rispondendo positivamente alla domanda posta. Lo stesso andamento generale dei dati espressi viene confermato da entrambi i sottogruppi di apprendisti (89% in diritto e dovere d'istruzione e 87% non in diritto e dovere d'istruzione).

### 2. Hai già avuto modo di frequentare altri corsi formativi?

- a. No, questo è il primo
- b. Sì, sto frequentando contemporaneamente un altro modulo formativo
- c. Sì, ho già frequentato un altro modulo formativo/altri moduli formativi

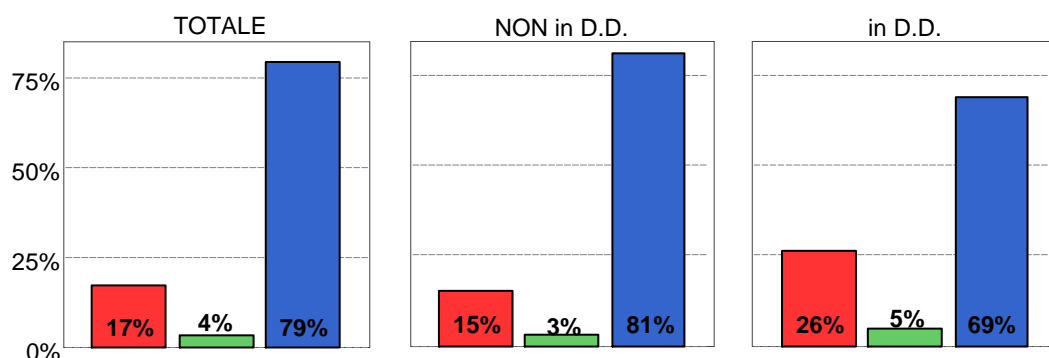


Grafico 2 - Frequenza altri moduli formativi.

### 3. Hai già avuto modo di esprimere la tua soddisfazione rispetto al percorso formativo frequentato?

- a. No, questo è il primo questionario che compilo
- b. Sì, ho compilato già un questionario durante questo modulo formativo
- c. Sì, ho compilato già un questionario durante un altro modulo formativo
- d. Sì, ho compilato già un questionario alla fine di un altro modulo formativo

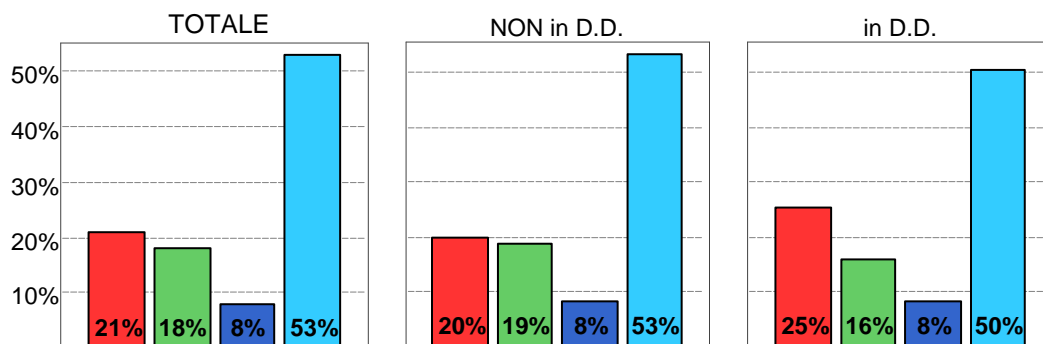


Grafico 3 – Numerosità dei questionari compilati da parte degli apprendisti durante il percorso formativo frequentato.

Esaminando i dati delle domande 2 e 3, si deduce che l'83% degli apprendisti ha già frequentato un modulo formativo e il 79% ha già compilato un questionario di soddisfazione. Il restante 17% degli intervistati afferma, invece, di essere alla sua prima esperienza formativa ed il 21% esprime per la prima volta la propria valutazione rispetto al percorso formativo compilando il questionario.

Entrambe le elaborazioni dei quesiti posti (2, 3) indicano una lieve differenza, nel sottogruppo di apprendisti in Diritto e Doveri d'Istruzione, rispetto la tendenza generale.

Infatti, in questo sottogruppo (in D.D.) risulta che il 26% degli intervistati abbia partecipato per la prima volta ai moduli formativi e che il 69% abbia già frequentato un altro modulo formativo.

Coerentemente con i dati appena evidenziati e considerando sempre il sottogruppo in D.D., un quarto degli apprendisti (25%) per la prima volta esprime la propria soddisfazione attraverso il questionario ed il rimanente 75% ha già espresso il proprio parere.

### 4. Conosci il tuo piano formativo individuale?

- a. Sì, mi hanno fornito una copia quando sono stato assunto
- b. Sì, l'ho visto quando ho fatto il colloquio di orientamento
- c. No, non lo conosco, ma il mio tutor aziendale mi ha informato che esiste
- d. No, non lo conosco, nessuno mi ha informato che ho un piano formativo individuale

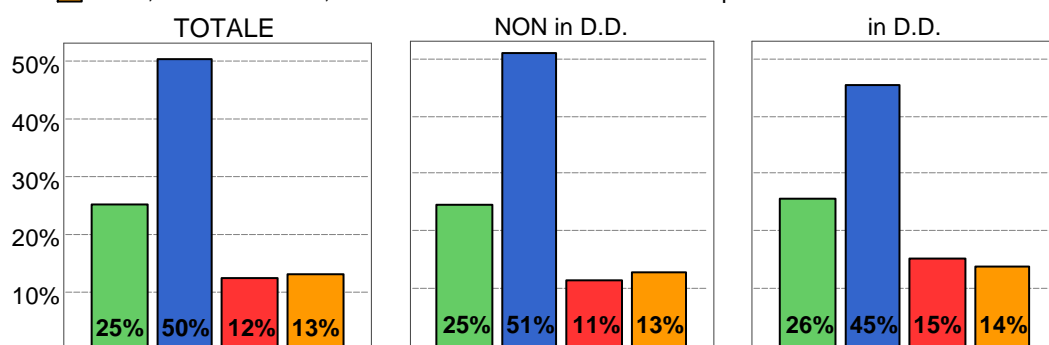


Grafico 4 - Piano formativo individuale.

Sulla base delle rilevazioni effettuate, la maggioranza dei giovani apprendisti (75%) è a conoscenza del proprio piano formativo individuale, in particolare questo piano è stato fornito al momento dell'assunzione al 25% degli apprendisti, il 50% invece l'ha visionato durante il colloquio di orientamento. Il 12% è stato informato, dal tutor aziendale, dell'esistenza del proprio piano formativo individuale, ma non lo conosce, mentre il 13% sostiene di non conoscerlo.

I dati riportati per gli apprendisti, Non in Diritto e Doveri di Istruzione e Formazione, seguono l'andamento generale sopraindicato, mentre i dati degli apprendisti in Diritto e Doveri di Istruzione e Formazione, si discostano leggermente dall'andamento generale per gli aspetti di seguito descritti. Sono in minoranza,

infatti, gli apprendisti (45%) che hanno visionato il piano durante il colloquio di orientamento, sono di più invece coloro (15%) che ne sono stati solo "informati" dal proprio tutor o che non lo conoscono (14%).

### 5. Ritieni utile l'auto-valutazione delle competenze prima dell'inizio del percorso formativo?

- a. Sì, gli argomenti trattati durante il percorso formativo corrispondono alle competenze rilevate durante l'autovalutazione
- b. Sì, mi è servito per capire meglio i contenuti del percorso formativo
- c. No, gli argomenti trattati durante il percorso formativo sono diversi dalle competenze rilevate durante l'autovalutazione
- d. No, mi sembra una perdita di tempo

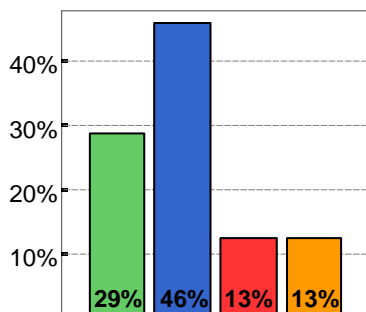


Grafico 5 – Utilità dello strumento di auto-valutazione ex ante.

### 6. Ritieni utile l'auto-valutazione delle competenze alla fine del percorso formativo?

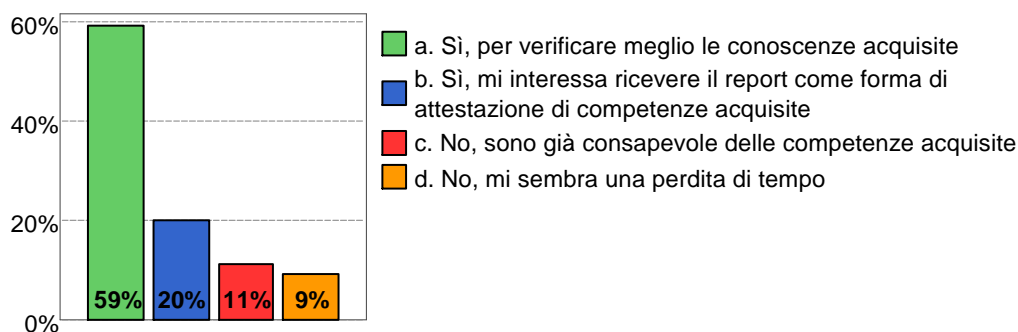


Grafico 6 - Utilità dello strumento di auto-valutazione ex post.

Esaminando i dati in generale, emerge molto chiaramente come la maggior parte dei giovani apprendisti (75%) percepiscano l'auto-valutazione delle competenze ex-ante come uno strumento utile sia per poter programmare argomenti più idonei durante le lezioni, sia per capire meglio i contenuti del percorso formativo. Anche l'auto-valutazione delle competenze ex-post è considerata per il 79% degli intervistati un dispositivo valido per capire ed attestare quali conoscenze nuove sono state acquisite.

D'altra parte si può rilevare che il 13% degli apprendisti intervistati afferma che gli argomenti trattati durante il corso sono diversi rispetto alle competenze rilevate durante l'auto-valutazione ex-ante ed il 11% attesta che è già consapevole delle competenze acquisite una volta terminato il percorso formativo. Infine, pochi apprendisti - il 13% e il 9% - ritengono rispettivamente che lo strumento dell'auto-valutazione ex-ante ed ex-post sia una perdita di tempo.

## 7. Complessivamente hai trovato questo modulo formativo<sup>1</sup>:

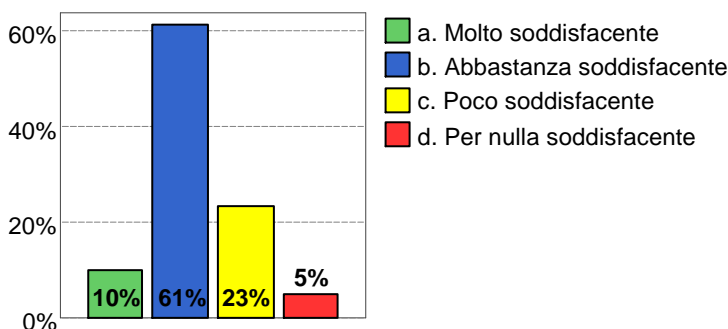


Grafico 7 – Valutazione di soddisfazione del Modulo formativo.

Esaminando il totale dei dati, emerge molto chiaramente come la maggior parte dei giovani apprendisti (71%) abbia considerato il percorso formativo molto o abbastanza soddisfacente. D'altra parte si può rilevare che il 23% degli apprendisti intervistati affermi, invece, di essere poco soddisfatto del percorso formativo, mentre pochissimi apprendisti (solo il 5%) si ritengono per nulla soddisfatti.

## 8. Per quanto riguarda i moduli sulle competenze di base e trasversali quali argomenti trattati ti hanno aiutato a migliorare il tuo rapporto con il lavoro e con i tuoi colleghi di lavoro?

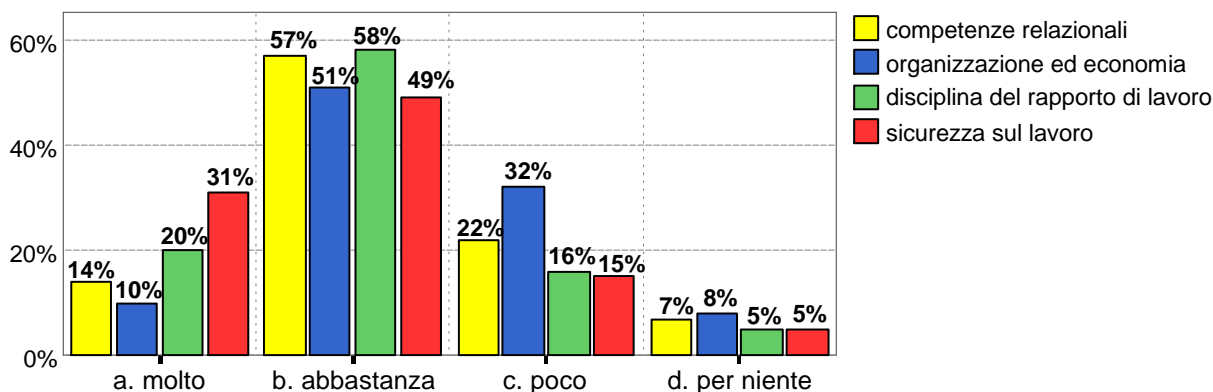


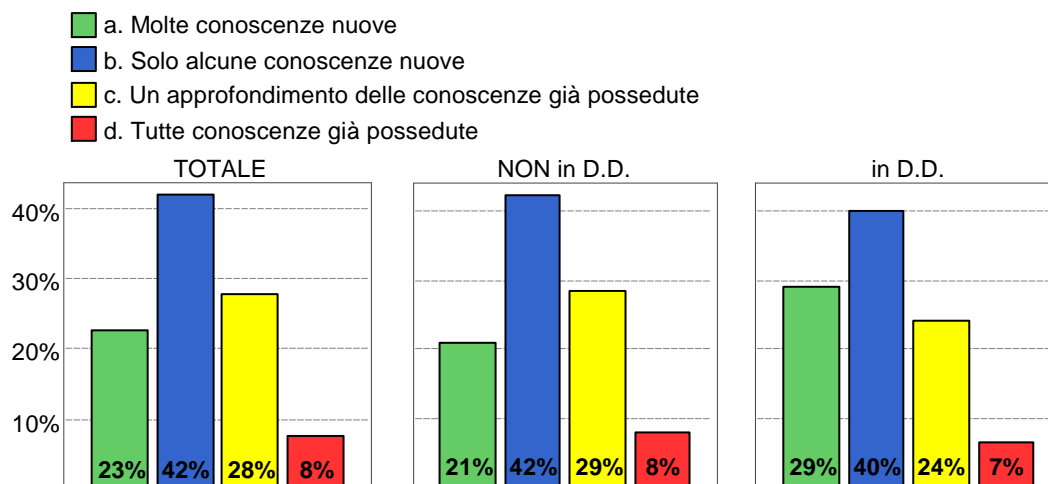
Grafico 8 - Valutazione dei moduli che portano cambiamenti positivi nell'apprendista.

In generale gli apprendisti intervistati giudicano come maggiormente utili i moduli formativi "Sicurezza sul lavoro" (totale complessivo di molto e abbastanza soddisfatti pari a 80%), "Discipline del rapporto di lavoro" (per un totale complessivo di 78%) e "Competenze relazionali" (per un totale complessivo del 71%). Infatti, secondo gli intervistati, i tre moduli hanno migliorato le loro prestazioni professionali e le relazioni con i colleghi di lavoro. Non meno utile, ma ritenuto meno importante nel processo di miglioramento del proprio rapporto con il lavoro e con i colleghi è emerso il modulo "Organizzazione ed economia" (totale complessivo di molto e abbastanza soddisfatti pari a 61%).

Se si confrontano i dati con i risultati del rapporto di monitoraggio aprile 2005-dicembre 2006 si scopre un andamento molto simile, ma non uguale: gli apprendisti rispetto alle analisi passate hanno diminuito il proprio gradimento per il modulo "Competenze relazionali" e per il modulo "Organizzazione ed economia" mentre hanno aumentato la propria soddisfazione verso il modulo "Disciplina del rapporto di lavoro" e "Sicurezza del lavoro".

<sup>1</sup> Nota: con "questo modulo formativo" si intende l'ultimo modulo in ordine cronologico frequentato dall'apprendista all'interno del percorso formativo, al momento della compilazione del questionario. L'ultimo modulo può essere di tipo trasversale, professionalizzante, di base, aggiuntivo.

**9. Per quanto riguarda i moduli sulle competenze professionalizzanti rispetto alle conoscenze possedute prima dell'inizio del modulo formativo i contenuti trasmessi durante le lezioni ti hanno dato:**



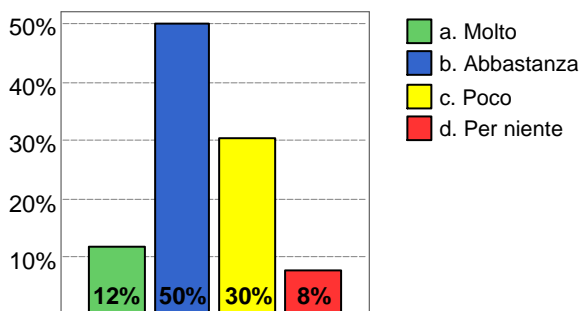
*Grafico 9 - Valutazione dell'efficacia delle competenze professionalizzanti trasmesse.*

Sulla base delle analisi condotte, per i giovani che hanno seguito il modulo tecnico professionalizzante, si evince che il percorso formativo preso in esame abbia saputo trasmettere molte (23%) o alcune nuove conoscenze (42%). Possiamo quindi desumere che circa due terzi degli apprendisti – il 65% – considera utile il percorso formativo nel quale vengono trattate le competenze professionalizzanti.

Per il 28% dei neoassunti invece tale formazione sembra aver fornito un approfondimento delle conoscenze già possedute e per pochissimi (8%) non aggiunge nulla a quanto già conosciuto.

Una lieve differenza, rispetto la tendenza generale, si può notare nel sottogruppo di apprendisti in Diritto e Doveri d'Istruzione: sono di più gli intervistati (79%) che dichiarano di aver acquisito molte o alcune conoscenze nuove, sono invece meno sia coloro (24%) che dichiarano di aver ricevuto solo un approfondimento delle conoscenze già possedute, sia coloro che affermano che il corso non ha aggiunto nulla alle loro conoscenze (7%).

**10. Quanto hai imparato durante il modulo formativo ti è servito o ti servirà sul lavoro?**



*Grafico 10 - Utilità della formazione esterna per il miglioramento professionale.*

In generale si evince che le conoscenze apprese durante tutto il percorso formativo vengono giudicate come molto (12%) o abbastanza (50%) utili, per il miglioramento delle proprie prestazioni professionali. Possiamo quindi desumere che il 62% degli apprendisti ha utilizzato quello che ha appreso dal corso, direttamente sul campo, perfezionando l'esecuzione delle proprie mansioni. Il 30% dei soggetti intervistati invece considera l'esperienza dell'apprendistato "poco" utile a tal fine. Solo l'8% degli apprendisti afferma che l'esperienza formativa non ha favorito un sostanziale miglioramento delle proprie prestazioni professionali.

## 11. Nel partecipare a questo modulo formativo hai incontrato difficoltà per:

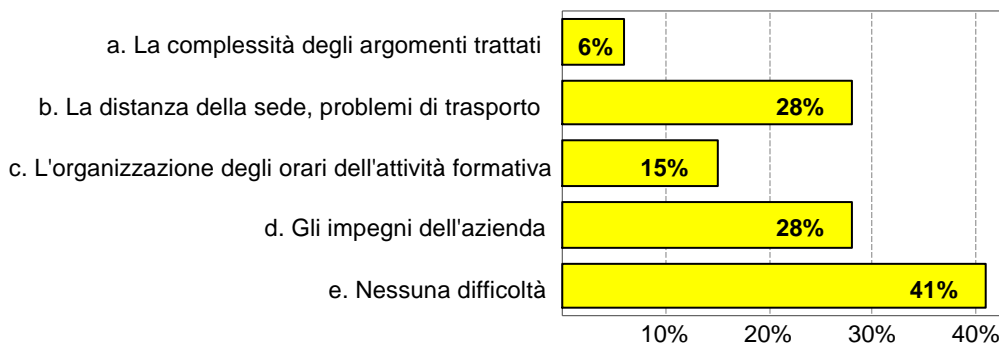


Grafico 11 - Difficoltà degli apprendisti nel partecipare ai moduli formativi.

In generale per molti apprendisti (41%) non si è presentata alcuna difficoltà nella partecipazione al percorso formativo esaminato, legato all'esperienza dell'apprendistato. Coloro che affermano, invece, di averne incontrate, imputano prioritariamente tali difficoltà agli impegni dell'azienda (28%), alla distanza geografica tra la propria sede e quella del corso, ai problemi di trasporto (28%) oltre che ai problemi legati all'organizzazione degli orari dell'attività formativa (15%). Solo pochissimi apprendisti valutano la complessità degli argomenti una fonte di difficoltà (6%). Nello specifico, l'opinione degli apprendisti, non in diritto e dovere di istruzione, segue l'andamento generale dei dati sopraindicati, mentre l'opinione degli apprendisti in diritto e dovere di istruzione, si discosta leggermente dall'andamento generale suddetto: aumenta di poco, sia il numero degli intervistati che non segnala aver riscontrato nessuna difficoltà (50%), sia il numero di coloro che reputano come difficoltà gli argomenti trattati durante le attività formative (10%). Inaspettatamente diminuisce il numero di risposte per difficoltà legate ai problemi di trasporto (22%) e per gli impegni produttivi (18%).

## 12. Con quale frequenza il tutor è stato presente in aula (ammessa una sola risposta)

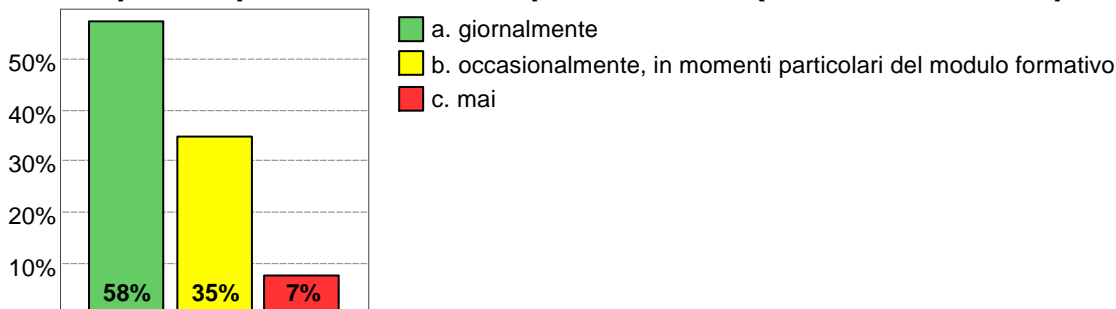


Grafico 12 - Frequenza del tutor durante lo svolgimento del modulo formativo.

Esaminando le risposte dei soggetti intervistati risulta evidente la presenza giornaliera del tutor in aula. Ciò è affermato da più della metà degli apprendisti (58%). Il 35% attesta invece che il tutor è presente in aula occasionalmente, in momenti particolari del corso, quali ad esempio la raccolta, all'inizio ed alla fine della giornata, delle firme dei partecipanti. Pochissimi apprendisti (7%) affermano che il tutor non è mai stato presente durante le attività erogate.

### 13. Il tutor d'aula durante il modulo formativo è stato in grado di:



Grafico 13 - Utilità del tutor corsuale.

Per la maggioranza degli apprendisti la presenza del tutor è stata giudicata di grande utilità per il buon proseguimento delle attività formative.

Il 61% dei neoassunti dice, infatti, che la figura del tutor è stata conveniente per risolvere eventuali problemi emersi durante lo svolgimento delle lezioni. Il 54% è del parere che la sua presenza ha agevolato il rapporto tra gli stessi apprendisti e i docenti. Il 42% è dell'opinione che la sua presenza favorisce l'inserimento dei partecipanti nel gruppo d'aula.

### 14. Con gli altri apprendisti in aula:

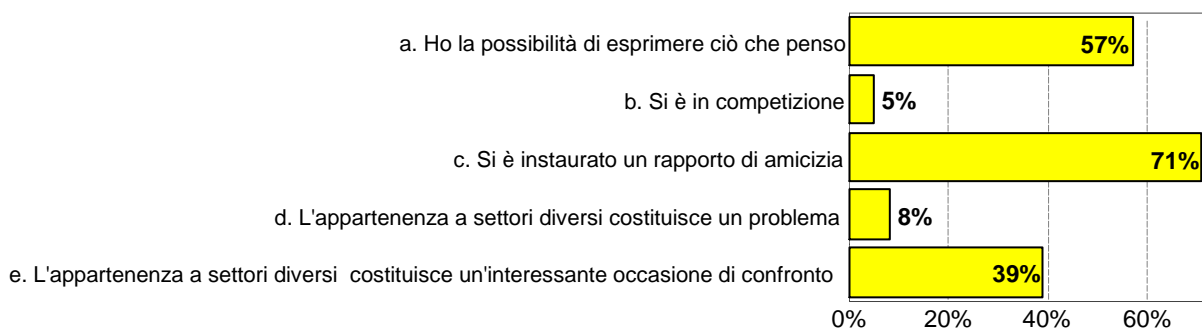


Grafico 14 - Rapporti interpersonali instaurati in aula con i partecipanti.

Esaminando le risposte dei soggetti intervistati, emerge chiaramente che l'esperienza dell'apprendistato sia considerata un'occasione aggregativa importante per i ragazzi nel 71% dei casi, perché permette di confrontarsi con diverse persone ed iniziare nuove amicizie.

Il 57% ritiene invece che esso sia una circostanza per sentirsi considerati, perché è data la possibilità di esprimere ciò che si pensa. Il 39% degli apprendisti considera l'apprendistato importante perché ritenuto un'interessante occasione di confronto con persone appartenenti a settori diversi. Solo il 5% ed il 8% dei soggetti invece lo considera rispettivamente un'esperienza competitiva ed una difficile occasione di confronto dovuta al fatto che l'appartenenza a settori diversi per alcuni costituisce un problema.

**15. Complessivamente, in che misura, il metodo di lavoro utilizzato dai docenti ha facilitato la tua partecipazione ed il tuo apprendimento?**

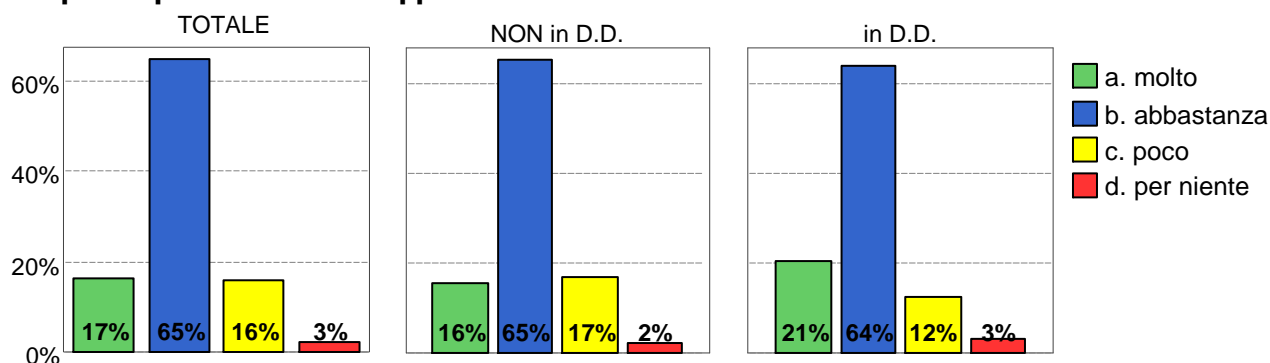


Grafico 15– Influenza del metodo didattico sulla partecipazione degli apprendisti.

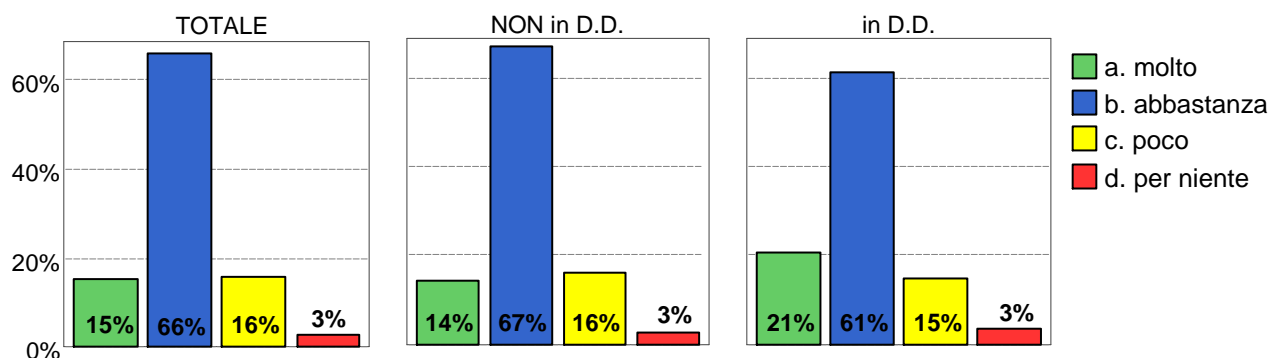


Grafico 16 - Influenza del metodo didattico sull'apprendimento degli apprendisti.

Complessivamente possiamo affermare che, secondo gli allievi, il metodo di lavoro utilizzato dai docenti incaricati ha saputo rendere partecipi la maggior parte degli apprendisti (82%). Infatti il 17% degli intervistati sono dell'opinione che il metodo utilizzato, abbia favorito molto la loro partecipazione, mentre il 65 % dice che esso l'ha favorita abbastanza. Ciononostante, il 19% dei giovani afferma che la loro partecipazione al corso, è stata poco (16%) o per niente (3%) influenzata dai metodi di lavoro utilizzati dagli insegnanti.

Seguendo una tendenza simile, secondo la maggioranza degli apprendisti (81%), i dati rilevati indicano che il metodo di lavoro utilizzato dai docenti ha favorito l'apprendimento. Mentre il 19% dei giovani afferma che l'apprendimento di nuove conoscenze, è stato poco (16%) o per niente (3%) influenzato dai metodi di lavoro utilizzati dagli insegnanti.

In particolare possiamo osservare che i dati riportati per gli apprendisti, Non in Diritto e Doveri di Istruzione, seguono l'andamento generale sopraindicato, mentre i dati degli apprendisti in diritto e doveri di istruzione, si discostano leggermente dall'andamento generale suddetto per il seguente aspetto: sono di più (21%) gli apprendisti che credono che il metodo di lavoro abbia favorito molto l'apprendimento e la partecipazione.

**16. Quanto valuti interessanti/utili i metodi didattici utilizzati in questo modulo formativo?**

■ Lezioni teoriche ■ Didattica attiva

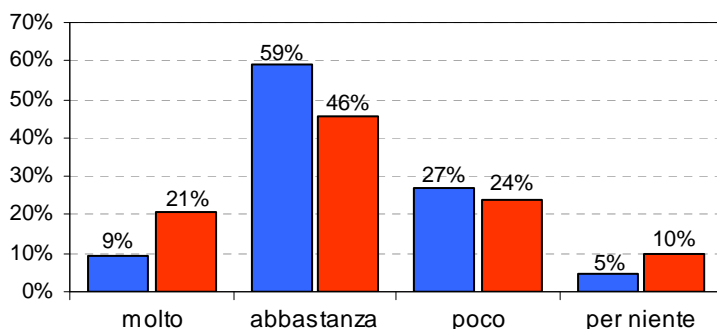


Grafico 17 – La valutazione delle metodologie didattiche utilizzate dai docenti, secondo gli apprendisti: "lezioni teoriche" vs dato medio di tutte le altre metodologie "attive"

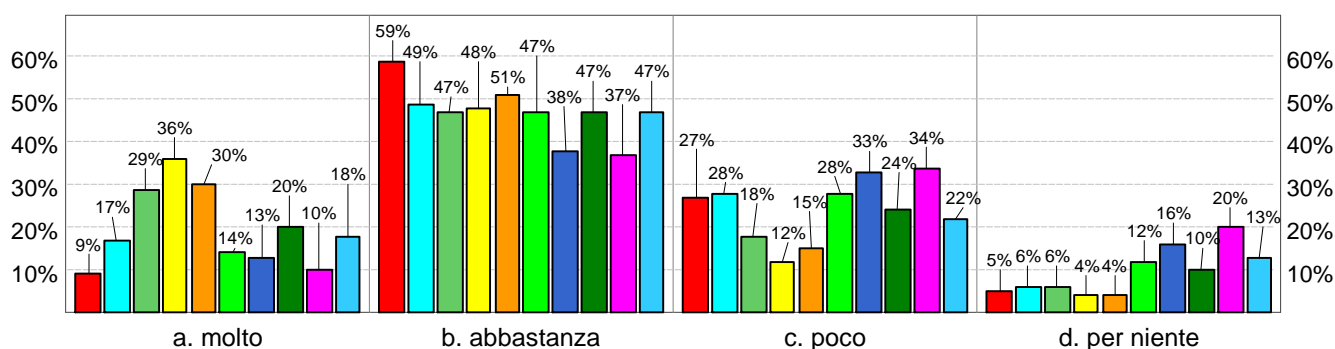
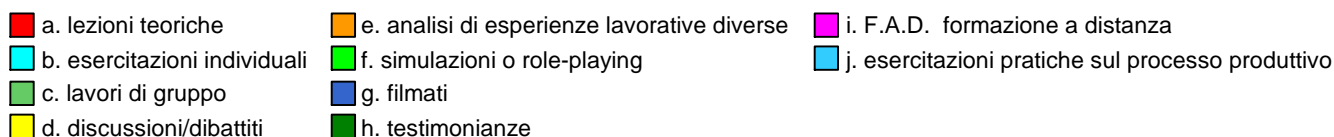


Grafico 18 - I metodi più interessanti utilizzati dai docenti secondo gli apprendisti.

Considerando l'ampia articolazione delle categorie di risposta di questa domanda, si precisa che nel primo grafico sono state raggruppate da un lato le risposte date valutando la metodologia "lezioni teoriche" e dall'altro la media delle risposte di tutte le altre metodologie "attive". Si rileva che ben il 21% degli apprendisti apprezza come molto "interessanti/ utili" le metodologie "attive", contro il 9% dello stesso apprezzamento per le "lezioni teoriche". Il dato positivo è in parte bilanciato dalla categoria "abbastanza" in cui le lezioni teoriche raggiungono il 59% contro il 46% delle metodologie "attive".

Nel secondo grafico, invece, sono considerate separatamente tutte le metodologie: quelle "tradizionali" come le "lezioni teoriche" e quelle "attive" come riportato per ogni singola categoria di risposta. Tra quelli che hanno ottenuto maggior consenso (molto e abbastanza) possiamo evidenziare: le discussioni/ dibattiti (84%), le analisi di esperienze lavorative diverse (81%), i lavori di gruppo (76%) e le lezioni teoriche (68%). Non meno interessanti appaiono anche le testimonianze (67%), le esercitazioni individuali (66%), le esercitazioni pratiche sul processo produttivo (65%), simulazioni o role-play (61%) e filmati (51%). La formazione a distanza (54%) risulta essere invece, secondo le opinioni degli allievi, la metodologia meno interessante.

## 17. Come valuti la sede del modulo formativo?

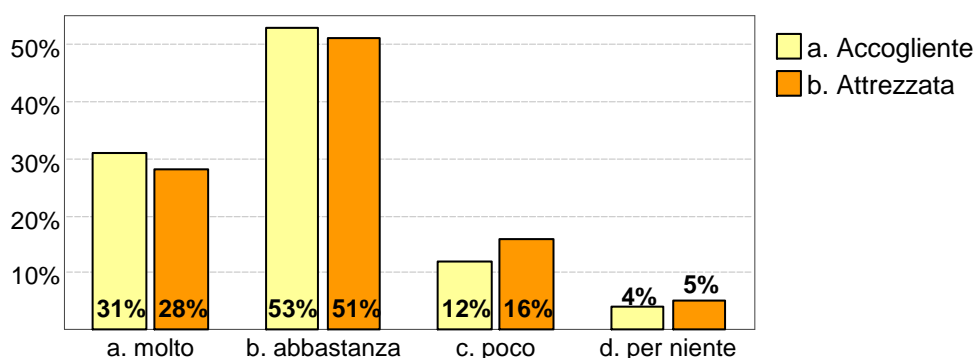


Grafico 19 - Valutazione della sede del corso.

Nel complesso, la maggioranza degli apprendisti intervistati giudica le sedi abbastanza accoglienti e attrezzate.

La sede del corso infatti viene valutata molto (31%) o abbastanza accogliente (53%) per un totale complessivo di gradimento dell'aula pari a 84%. Gli stessi apprendisti contemporaneamente affermano che la sede è molto (28%) o abbastanza attrezzata (51%).

D'altra parte, il 12% dei neoassunti afferma che la sede del corso era poco accogliente mentre il 16% la giudica attrezzata in modo poco soddisfacente. Infine, pochissimi apprendisti osservano che l'aula risultava per niente ben attrezzata (4%) e accogliente (5%).

## 18. Dopo questa esperienza di apprendistato che cosa pensi di fare?

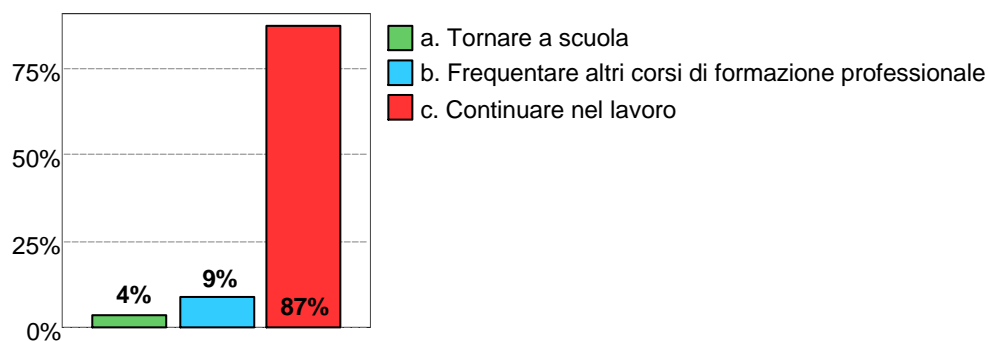


Grafico 20 - Come viene visto il futuro dopo l'esperienza di apprendistato

Esaminando i dati emerge molto chiaramente come dopo l'esperienza formativa dell'apprendistato la grande maggioranza dei soggetti intervistati (87%) afferma che continuerà il proprio percorso professionale. Pochi apprendisti invece si orientano verso un percorso formativo a breve o medio termine: infatti il 9% di loro sente l'esigenza di valorizzare il proprio curriculum professionale iscrivendosi alla frequenza di un corso di formazione professionale, ed il 4% che sembra volersi impegnare in un percorso a medio - lungo termine tornando a scuola.

Una lieve differenza, rispetto alla tendenza generale, si può notare nel sottogruppo di apprendisti in Diritto e Doveri d'Istruzione: sono di più gli intervistati (6%) che dichiarano di voler ricominciare il percorso scolastico e quelli che vorrebbero iscriversi ad un corso di formazione (10%).

## **CAPITOLO 2 LE VALUTAZIONI DEI DOCENTI**

## B. Questionari qualitativi per Docenti

Si riportano di seguito i grafici riassuntivi ed i commenti relativi ai 196 questionari che rappresentano l'85,96% del campione totale.

Poiché i questionari sono stati raccolti durante l'arco di 7 mesi, il campione si è incrementato in questo modo: 5 docenti (28.03.2007), 44 docenti (23.05.2007), 59 docenti (14.06.2007), 91 docenti (04.07.2007), 106 docenti (23.07.2007), 196 docenti (26.11.2007). A tal proposito va segnalata la singolarità che l'analisi sui dati man mano raccolti non ha evidenziato scostamenti significativi rispetto al campione iniziale di 5 docenti per le domande 2, 3, 4.

### 1. Come valuta i Piani formativi individuali di dettaglio compilati dagli apprendisti e dai tutor aziendali?

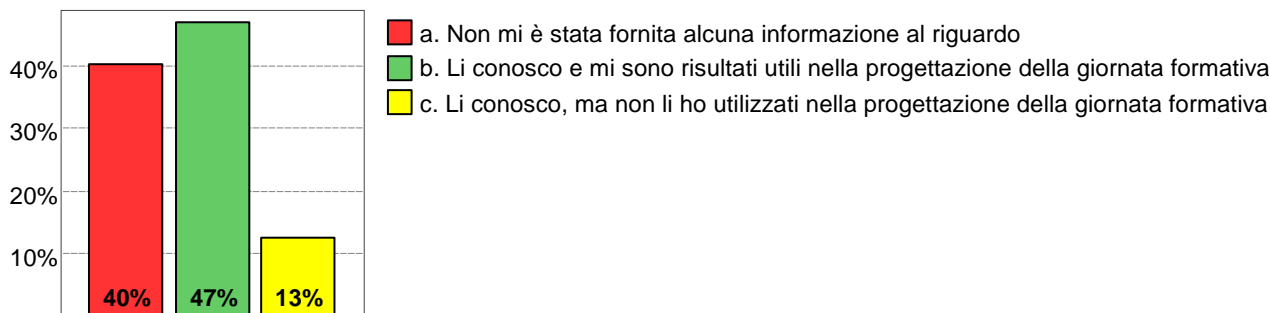


Grafico 21 – Valutazione dei piani formativi individuali da parte dei docenti.

Nel complesso la maggioranza dei docenti (60%) dichiara di conoscere i piani formativi individuali, compilati dagli apprendisti e dai tutor aziendali; in particolare si può osservare che 47% dei docenti li ha utilizzati per la progettazione didattica ritenendoli utili tal fine, il 13% afferma solo di conoscerli. Ciononostante, il 40% dei docenti dichiara di non essere stato informato al riguardo.

Possiamo osservare che i docenti di apprendisti non in diritto e dovere di istruzione seguono l'andamento generale sopraindicato, mentre i dati dei docenti di apprendisti in diritto e dovere di istruzione divergono solo leggermente: sono di più i docenti (51%) che dichiarano di conoscere e utilizzare i piani formativi individuali per la progettazione formativa, mentre sono meno coloro che affermano di conoscerli solamente (12%) e i docenti che affermano di non avere avuto nessuna informazione (37%).

### 2. Le lezioni si sono svolte:

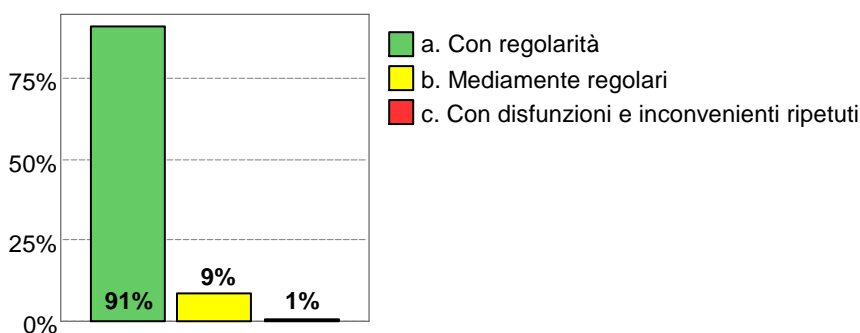


Grafico 22 – Valutazione della regolarità nello svolgimento delle lezioni.

Il grafico sopra riportato esamina nello specifico la valutazione della regolarità nello svolgimento delle lezioni da parte dei docenti. In generale emerge chiaramente che le lezioni secondo i professionisti si sono svolte quasi sempre con regolarità (91%).

Lo stesso andamento generale dei dati espressi viene confermato a sufficienza da tutti i docenti (92% in diritto e dovere d'istruzione e 90% non in diritto e dovere d'istruzione).

### 3. Le attrezzature didattiche utilizzate per la formazione erano numericamente:

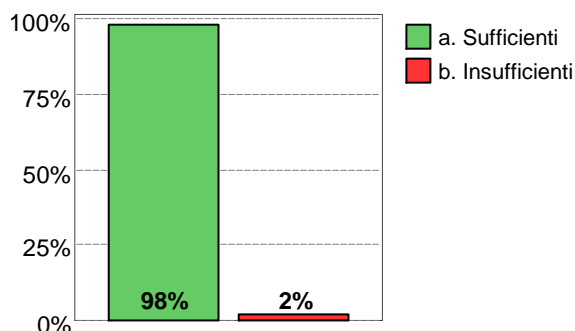


Grafico 23 – Valutazione quantitativa delle attrezzature didattiche.

### 4. Le attrezzature didattiche utilizzate per la formazione erano qualitativamente e tecnologicamente:

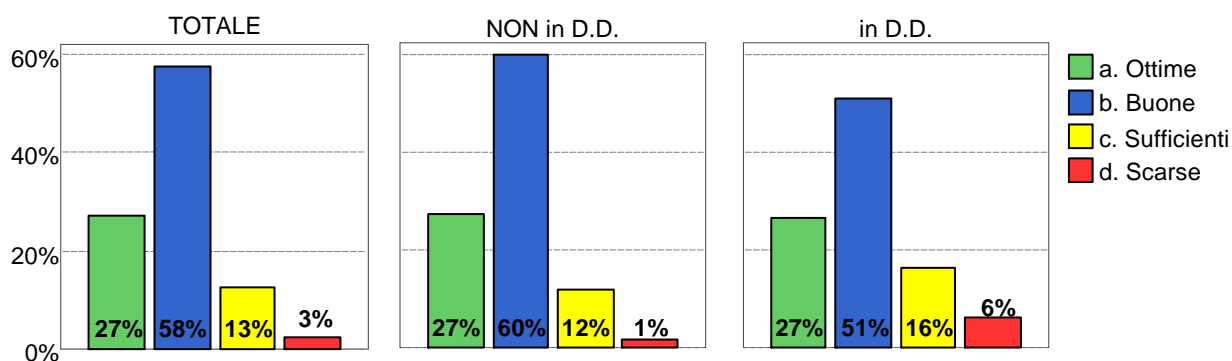


Grafico 24 – Valutazione qualitativa delle attrezzature didattiche.

Il grafico sopra riportato esamina nello specifico la valutazione quantitativa e qualitativa delle attrezzature didattiche utilizzate per l'erogazione della formazione da parte dei docenti.

In generale i professionisti intervistati (98%) valutano numericamente sufficienti le attrezzature didattiche presenti in aula.

La maggioranza dei docenti (85%) dichiara inoltre che le attrezzature utilizzate erano qualitativamente e tecnologicamente molto buone, in particolare il 27% le definisce ottime, il 58% buone. Il 13% dei docenti le dichiara sufficientemente idonee sia a livello qualitativo che a livello tecnologico. Solo pochissimi professionisti (3%) affermano che le attrezzature erano qualitativamente scarse.

In particolare i dati dei docenti degli apprendisti non in diritto e dovere di istruzione seguono l'andamento generale sopraindicato, mentre i dati dei docenti degli apprendisti in diritto e dovere di istruzione si discostano leggermente dall'andamento generale per gli aspetti di seguito descritti. Sono numericamente maggiori gli intervistati che danno una valutazione sufficiente (16%) o scarsa (6%) alla qualità delle attrezzature utilizzate, mentre la sono la metà (50%) coloro che hanno espresso una valutazione buona della qualità delle attrezzature.

### 5/a. Può indicare quanto spazio ha dedicato alle seguenti metodologie?

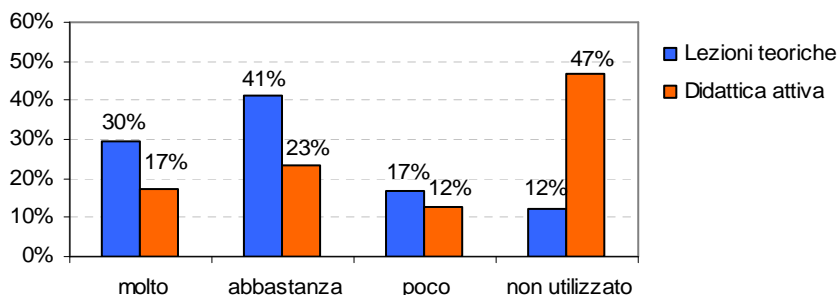


Grafico 25 – le metodologie didattiche più utilizzate: confronto lezioni teoriche vs la media della didattica attiva

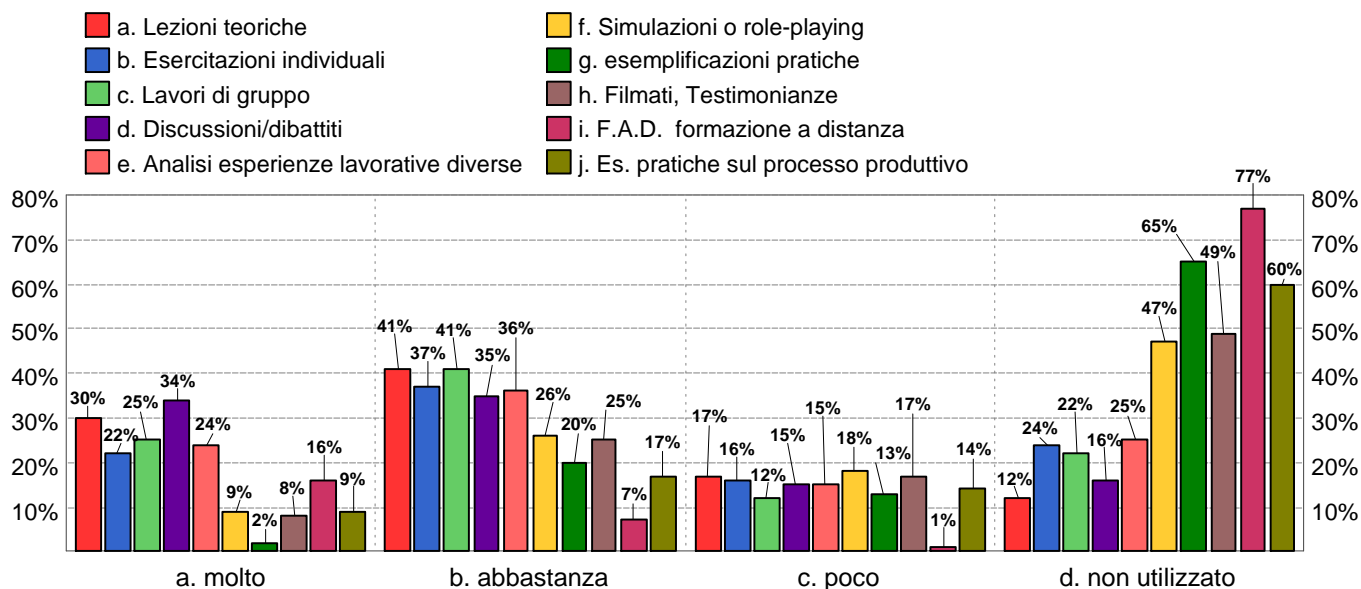


Grafico 26 – Le metodologie didattiche più utilizzate.

### 5/b. Può indicare quanto spazio ha dedicato ai seguenti strumenti?

- k. Lavagna carta/cancellabile
- l. Lavagna luminosa
- m. Computer
- n. Videoproiettore
- o. Audiovisivi
- p. Macchine, strumenti del settore

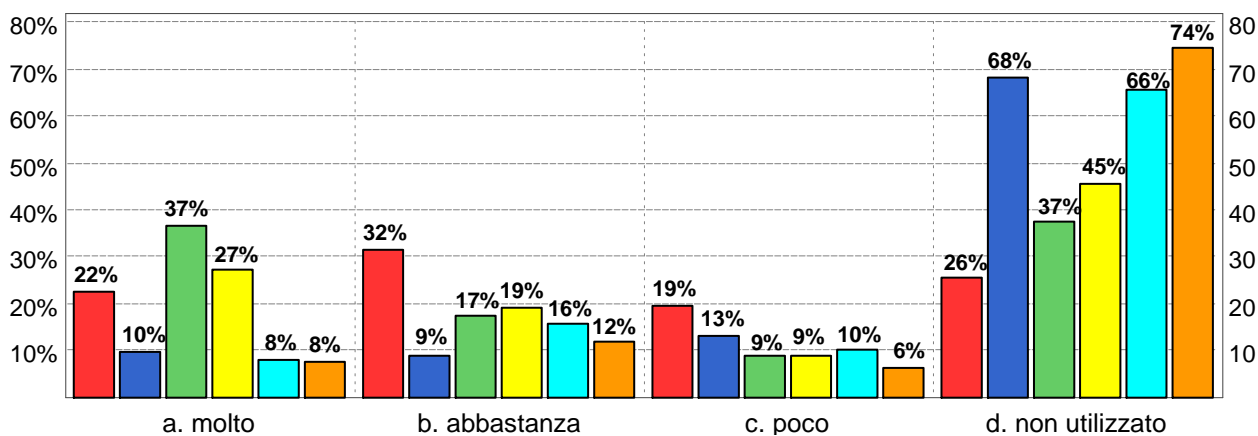


Grafico 27 – Gli strumenti didattici più utilizzati.

Considerando l'ampia articolazione delle categorie di risposta di questa domanda, si precisa che nel grafico 25 sono state raggruppate da un lato le risposte date sull'utilizzo della metodologia "lezioni teoriche" e dall'altro la media delle risposte di tutte le altre metodologie "attive". Si rileva che ben il 47% dei docenti dichiara di non utilizzare "per niente" le metodologie "attive", contro il 12% delle "lezioni teoriche". Il dato negativo è in parte bilanciato dalle categorie "abbastanza" e "molto" in cui le metodologie "attive" nel complesso raggiungono il 40%.

Nel grafico 26, invece, sono considerate separatamente tutte le metodologie: quelle "tradizionali" come le "lezioni teoriche" e quelle "attive" come riportato per ogni singola categoria di risposta. Tra le metodologie che sono state utilizzate maggiormente (molto e abbastanza) possiamo evidenziare: le lezioni teoriche (71%), le discussioni/ dibattiti (69%), i lavori di gruppo (66%), l'analisi di esperienze lavorative diverse (60%) e le esercitazioni individuali (59%). Invece, secondo le opinioni dei docenti, risultano essere poco utilizzati o del tutto non utilizzati: la F.A.D. (78%), le esemplificazioni pratiche (78%) e quelle sul processo produttivo (74%), i filmati (66%), le simulazioni e role-play (65%).

Se si confronta questa rilevazione con la domanda 16 del questionario apprendisti si osserva come i metodi ritenuti più interessanti dagli allievi siano quelli maggiormente utilizzati dai docenti.

Tra gli strumenti che sono stati utilizzati maggiormente (molto e abbastanza) possiamo evidenziare: il computer (57%), la lavagna carta/cancellabile (57%), il videoproiettore (46%). Risultano essere invece secondo le opinioni dei docenti poco utilizzati o del tutto non utilizzati: lavagna luminosa (81%), macchine e strumenti del settore (80%) e gli audiovisivi (76%).

## 6. In che misura ritiene di aver raggiunto gli obiettivi che si era preposto?

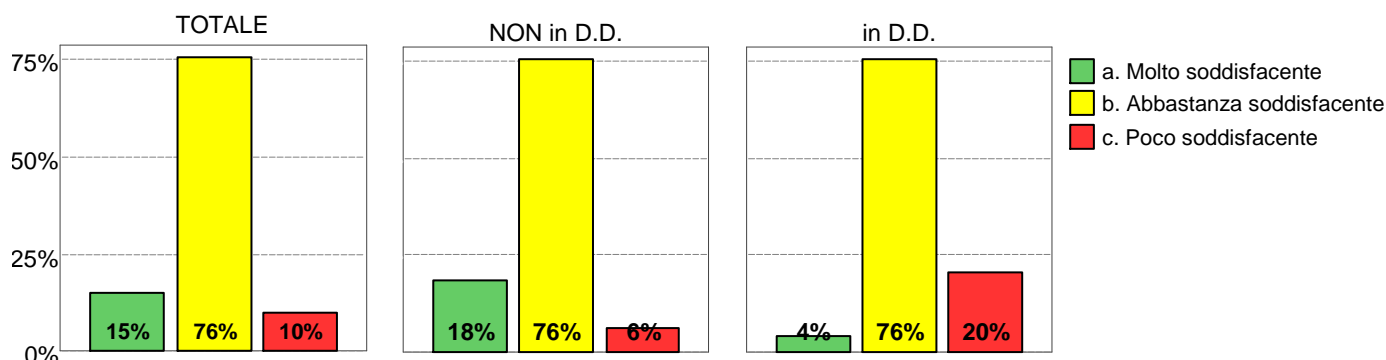


Grafico 28 – Obiettivi formativi raggiunti da parte del docente

Sulla base delle analisi condotte, la maggior parte dei docenti intervistati (76%) afferma di aver raggiunto abbastanza gli obiettivi prefissati. Il 15% dei professionisti si valuta molto soddisfatto degli obiettivi raggiunti durante il modulo erogato, mentre è minore la percentuale di coloro che si dichiarano poco soddisfatti (10%).

Una lieve differenza, rispetto la tendenza generale, si può notare nel sottogruppo di docenti di apprendisti in Diritto e Doveri d'Istruzione: il 20% afferma di non essere soddisfatto dei risultati raggiunti, mentre ci sono pochi professionisti (4%) molto soddisfatti degli obiettivi che si erano posti.

## 7. I risultati dell'auto-valutazione delle competenze ex-post da parte degli apprendisti e dei tutor aziendali risultano coerenti rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi?

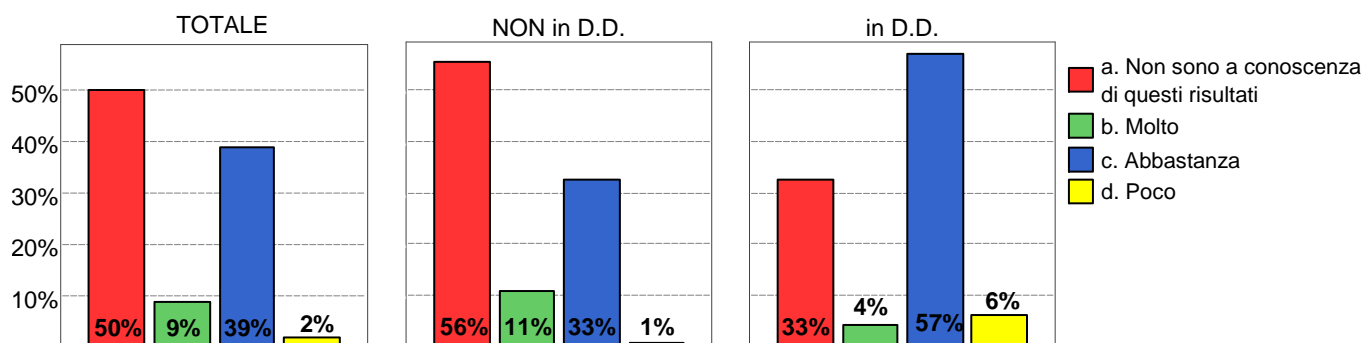


Grafico 29 – Obiettivi formativi raggiunti, da parte del docente, in base all'autovalutazione incrociata (docente, apprendisti, tutor aziendale).

In generale la mancata conoscenza delle informazioni contenute "nell'auto-valutazione delle competenze ex-post" (Apprendisti e tutor aziendali) porta il 50% dei docenti a non esprimere alcuna valutazione. Il 48% afferma invece che i risultati conseguiti sono molto (9%) e abbastanza (39%) coerenti con le informazioni ricevute dallo strumento menzionato, solo pochissimi (2%) invece affermano che i risultati raggiunti erano poco coerenti.

Osservando nello specifico i risultati delle due fasce, possiamo sottolineare che i docenti che non conoscono i risultati dell'autovalutazione ex-post sono il 56% nella fascia non in D.D. e il 33% nella fascia in D.D. Gli obiettivi risultano abbastanza coerenti con questi risultati nel 57% dei casi in D.D. e nel 6% risultano poco coerenti.

## 8. Quale grado di utilità ha riscontrato nel rapporto con il tutor?

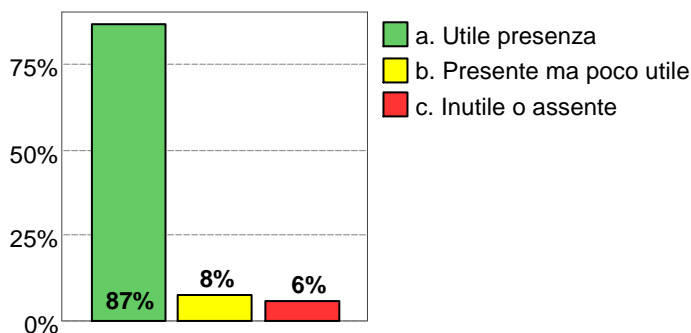


Grafico 30 – Valutazione utilità rapporto con il tutor

In generale i docenti intervistati valutano il rapporto con il tutor come un utile presenza (87%) ai fini della buona riuscita delle attività formative previste dall'apprendistato. Ciononostante l'8% dei professionisti lo giudica, anche se presente, poco utile, mentre pochissimi (6%) lo ritengono inutile o assente ai fini della buona riuscita delle attività.

## 9. Cosa suggerisce per una migliore organizzazione e conduzione del modulo formativo?

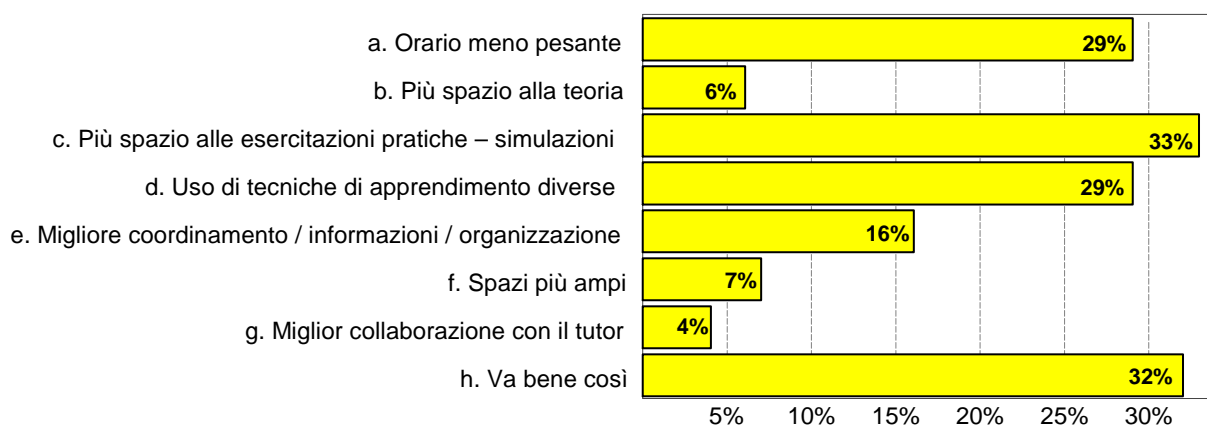


Grafico 31 - Proposte di miglioramento del servizio apprendistato da parte dei docenti.

Le risposte dei docenti intervistati mettono in evidenza alcuni aspetti che potrebbero essere presi in considerazione per migliorare ulteriormente l'organizzazione dei percorsi formativi presi in esame. Tali aspetti riguardano, in modo prioritario, il fatto di poter dare più spazio alle esercitazioni pratiche-simulazioni (33%), far uso di tecniche di apprendimento diverse (29%) e contare su un orario meno pesante (29%). Secondo pochi docenti intervistati, invece sarebbe auspicabile un miglior coordinamento / organizzazione e maggior trasmissione di informazioni (16%). Per pochi docenti anche gli spazi "fisici" dovrebbero essere più ampi (7%), mentre solo per alcuni sarebbe importante dedicare più tempo alla teoria (6%) e migliorare il coordinamento con il tutor (4%). Un terzo dei formatori (32%) si dichiara soddisfatti dell'attuale organizzazione e conduzione del modulo formativo.

**CAPITOLO 3**  
**COSA AFFERMANO I TUTOR CORSUALI?**

### C. Questionari qualitativi per Tutor corsuale

Si riportano di seguito i grafici riassuntivi ed i commenti relativi ai 184 questionari che rappresentano il 80,70% del campione totale.

#### 1. Gli allievi del presente modulo formativo provenivano:

- a. Tutti dalla stessa area professionale
- b. Da aree professionali sufficientemente omogenee
- c. Da diverse aree professionali

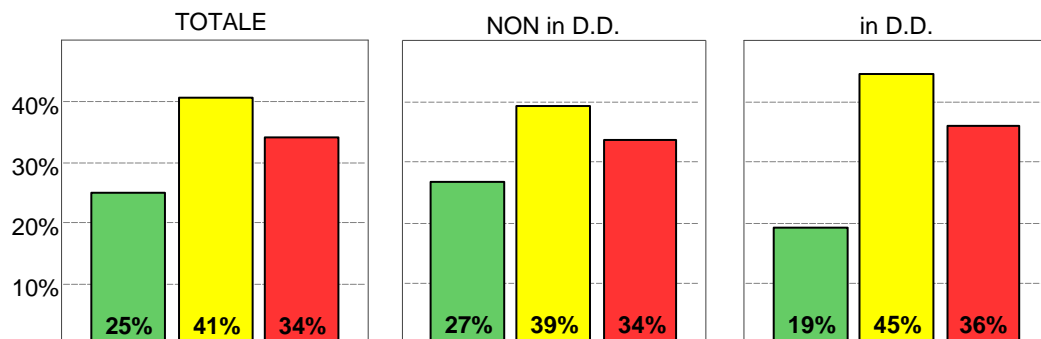


Grafico 32 – Distribuzione provenienza area professionale apprendisti.

In generale, la maggior parte dei tutor corsuali intervistati afferma che gli allievi dei propri corsi provenivano da aree professionali sufficientemente omogenee (41%) o addirittura dalla medesima area professionale (25%). Il resto dei corsisti (34%) secondo l'opinione dei tutor presi in esame provenivano invece da diverse aree professionali.

Osservando nello specifico i dati, possiamo sottolineare come l'opinione dei tutor corsuali di apprendisti in diritto e dovere di istruzione, si discosta dall'andamento generale: sono meno gli intervistati (19%) che affermano che i giovani occupati provenivano dalla medesima area. Sono invece il 45% del totale, coloro che dicono che gli apprendisti provengono da aree abbastanza omogenee, mentre sono meno i tutor (36%) che dichiarano che gli allievi dei corsi provenivano da aree professionali non omogenee.

#### 2. I risultati dei piani formativi di dettaglio sono stati tenuti in considerazione nella progettazione di dettaglio del modulo formativo?

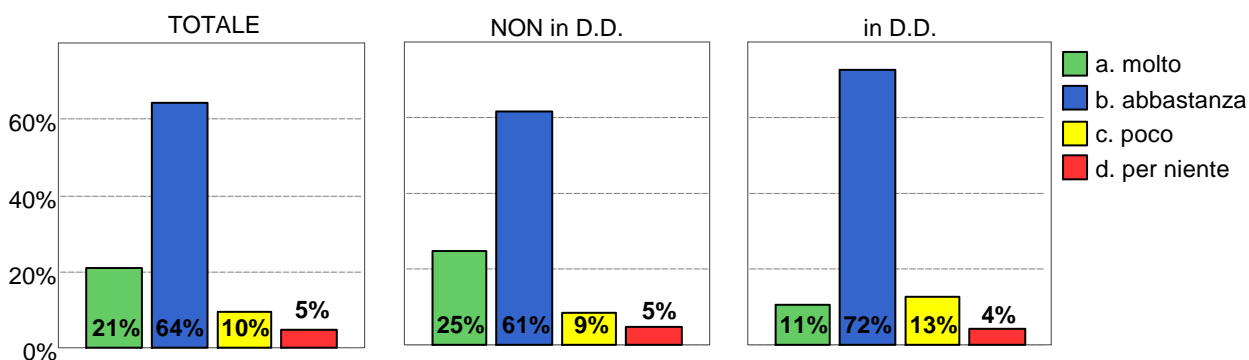


Grafico 33 – Utilità dei piani formativi di dettaglio nella progettazione formativa del singolo modulo.

Secondo i dati raccolti, la maggior parte dei tutor corsuali (85%) afferma che i risultati dei piani formativi di dettaglio sono stati tenuti abbastanza o molto in considerazione nella progettazione didattica da parte del docente. Di questi, il 21% dei tutor sostiene addirittura che questi risultati siano serviti molto per la progettazione didattica di dettaglio del modulo formativo. Nel rimanente il 15% dei casi si asserisce che sono stati presi poco (10%) e per niente (5%) in considerazione. Se si considera l'utilizzo dei piani formativi di dettaglio da parte dei docenti si nota che esso sia sovrastimato dai tutor d'aula. L'85% dei tutor pensa che i docenti li abbiano tenuti in considerazione, mentre in realtà solo il 47% dei professionisti afferma di averli utilizzati.

I dati riportati dei tutor corsuale di apprendisti non in diritto e dovere di istruzione seguono l'andamento generale sopraindicato, mentre i dati dei tutor corsuali di apprendisti in diritto e dovere di istruzione si discostano dalla tendenza generale: sono meno gli intervistati (11%) che dicono che i risultati dei piani formativi sono serviti molto per la progettazione di dettaglio del modulo formativo; di più coloro (72%) che sostengono siano serviti abbastanza e di più i tutor (17%) che affermano che i risultati sono serviti poco o per niente

### 3. Eventuali assenze degli allievi sono attribuibili prevalentemente a:

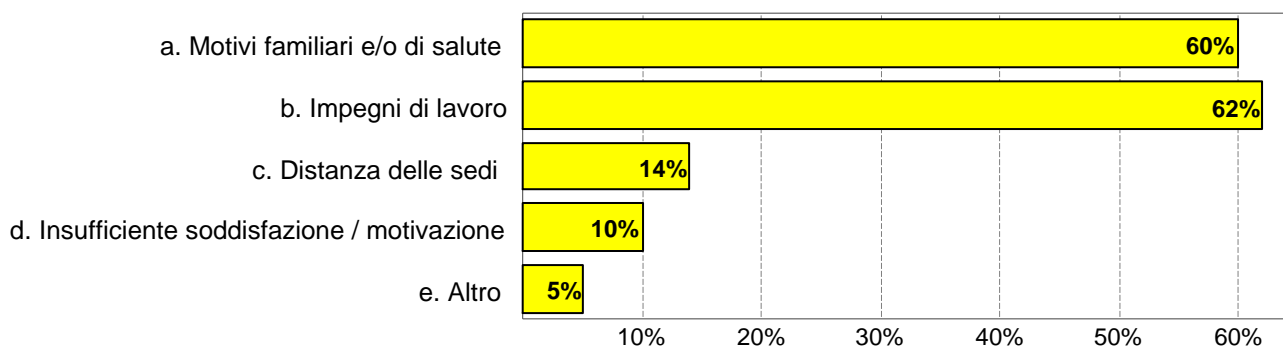


Grafico 34 – Cause delle assenze, ai corsi di formazione esterna.

In generale, secondo i tutor corsuali intervistati, le assenze degli allievi sono dovute nella maggior parte dei casi (62%) agli impegni lavorativi, mentre nel 60% dei casi a problemi familiari o motivi di salute. Pochi tutor (14%) sono del parere che la distanza della sede del corso sia determinante nella percentuale delle assenze, mentre solo il 10% è del parere che la maggior parte delle assenze sia dovuta alla scarsa motivazione e soddisfazione.

Pur considerando che la domanda 11, questionario Apprendisti, fa riferimento alle difficoltà incontrate, mentre in questa domanda si fa riferimento specifico alle assenze degli allievi, è possibile ipotizzare che le stesse assenze siano correlate per "impegni di lavoro" (opinione del 62% dei tutor corsuali intervistati) con le difficoltà riscontrate dagli apprendisti per "impegni dell'azienda" (28% degli apprendisti). Anche l'assenza a causa della "distanza delle sedi" (opinione del 14% dei tutor corsuali intervistati) può essere in relazione alla "distanza della sede, problemi di trasporto" (28% degli apprendisti).

### 4. Riguardo al modulo formativo:

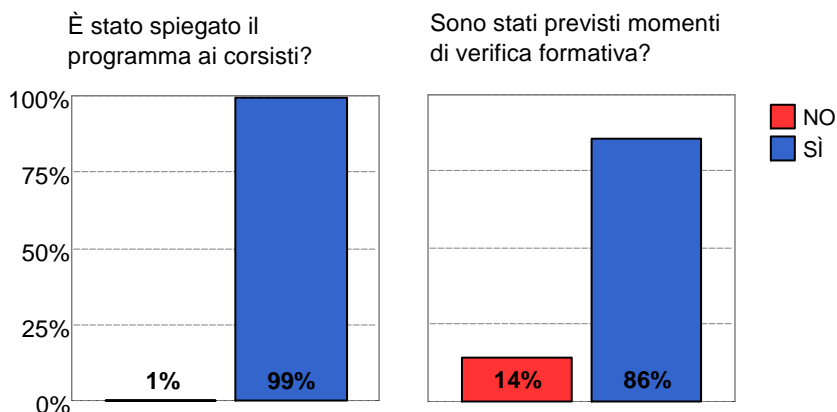


Grafico 35 – Valutazione del programma e dei momenti di verifica formativa secondo i tutor d'aula.

Nel complesso, la grande maggioranza dei tutor corsuali intervistati hanno affermato che i docenti incaricati hanno spiegato il programma all'inizio del corso e hanno previsto, durante l'iter formativo, momenti di verifica sull'apprendimento effettivamente interiorizzato da parte degli allievi.

Il programma infatti è stato spiegato ai corsisti nel 99% dei casi e nel 86% sono stati previsti momenti di verifica formativa. Pochissimi tutor (1%) dicono che il programma delle attività non è stato comunicato, mentre il 14% dei tutor afferma che i docenti non hanno previsto momenti di valutazione.

In relazione ai momenti di verifica formativa programmati dai docenti, i tutor corsuali (85% in diritto e dovere d'istruzione e 86% non in diritto e dovere d'istruzione) confermano la tendenza generale sopra indicata.

## 5. Ha avuto rapporti diretti con i titolari/tutor aziendali o collaboratori delle aziende di provenienza degli allievi?

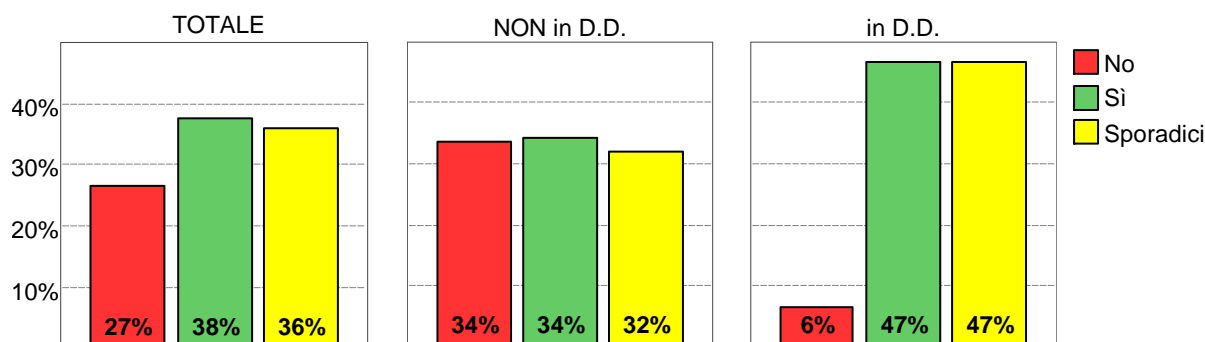


Grafico 36 – Relazioni intercorse con i tutor aziendali, secondo il tutor corsuale.

In generale il 38% dei tutor d'aula che sono stati intervistati afferma di aver instaurato relazioni interpersonali dirette con i titolari di aziende/tutor aziendali. Il 36% asserisce che queste relazioni sono avvenute sporadicamente. Il restante 27% afferma invece di non aver avuto alcun contatto con l'azienda di provenienza degli apprendisti.

Possiamo osservare che i dati riportati per i tutor di apprendisti non in diritto e dovere di istruzione, seguono l'andamento generale sopraindicato (tranne il dato maggiormente negativo: il 34% non ha avuto contatti con l'azienda), mentre i dati dei tutor di apprendisti in diritto e dovere di istruzione, si discostano dall'andamento generale suddetto per i seguenti aspetti: sono di più gli intervistati (47%) che sostengono di aver instaurato rapporti e contatti con l'azienda; sono più numerosi (47%) i tutor che sostengono che questi siano stati sporadici, mentre solo il 6% afferma che questi contatti non sono avvenuti.

## 6. Se ha risposto "Sì" o "Sporadici", quale atteggiamento ha rilevato nei confronti del modulo formativo da parte del tutor aziendale/imprenditore?

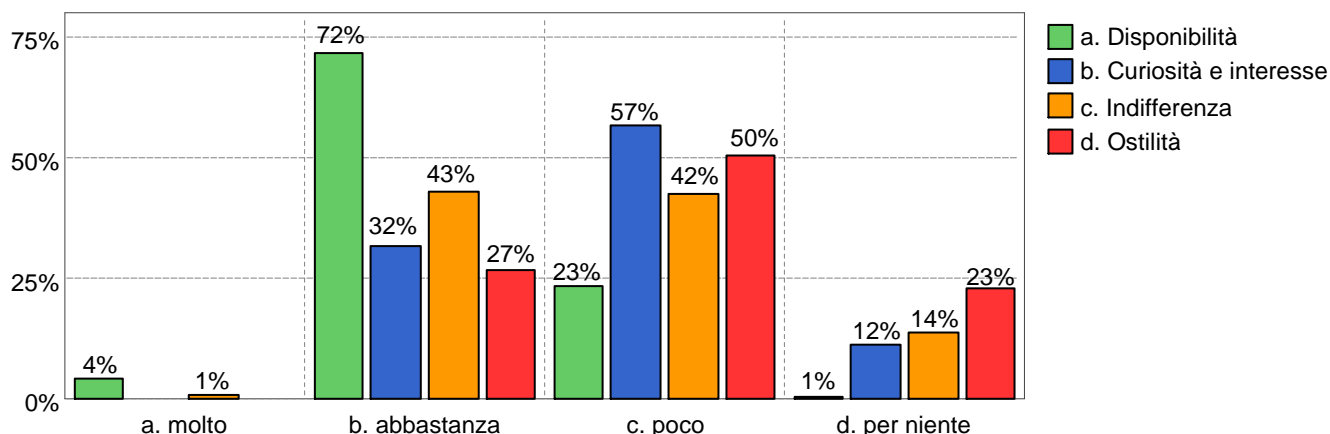


Grafico 37 – L'atteggiamento dei tutor aziendali verso la formazione esterna, secondo i tutor corsuali.

Le risposte sono solo quelle dei soggetti che hanno risposto "Sì" o "sporadici" alla domanda precedente (D. 5 – "Ha avuto rapporti diretti con i titolari/tutor aziendali o collaboratori delle aziende di provenienza degli allievi?").

In generale i tutor dei corsi formativi affermano che i titolari d'impresa/tutor aziendali sono stati molto (4%) e abbastanza (72%) disponibili. Il 23% è convinto che siano invece poco disponibili rispetto alla formazione esterna erogata. Solo pochissimi (1%) giudicano invece l'atteggiamento per niente disponibile.

La curiosità e l'interesse sono stati riscontrati nel 32% degli intervistati anche se la maggioranza (57%) dei tutor corsuali giudica i titolari d'impresa/tutor aziendali poco curiosi o interessati alle attività formative degli allievi. Solo il 12% li valuta per niente curiosi e interessati.

La maggior parte dei tutor corsuali reputa i titolari d'impresa/tutor aziendali poco o per niente indifferenti ed ostili verso le attività formative degli apprendisti. Infatti il 42% ed il 14%, li giudicano poco e per niente indifferenti. Mentre il 50% ed il 23% li considera rispettivamente poco o per niente ostili.

## 7. Secondo lei, in che termini il tutor aziendale/imprenditore valuta la formazione?

- a. Una perdita di tempo per l'apprendista
  - b. Una perdita di tempo per l'azienda
  - c. Dannosa per l'azienda
  - d. Ha creato problemi nei rapporti con l'apprendista
  - e. Utile ma troppo lunga
- f. Utile ma troppo corta
  - g. Una valida iniziativa
  - h. L'apprendista ha migliorato le sue competenze
  - i. L'apprendista è stato motivato nel suo lavoro

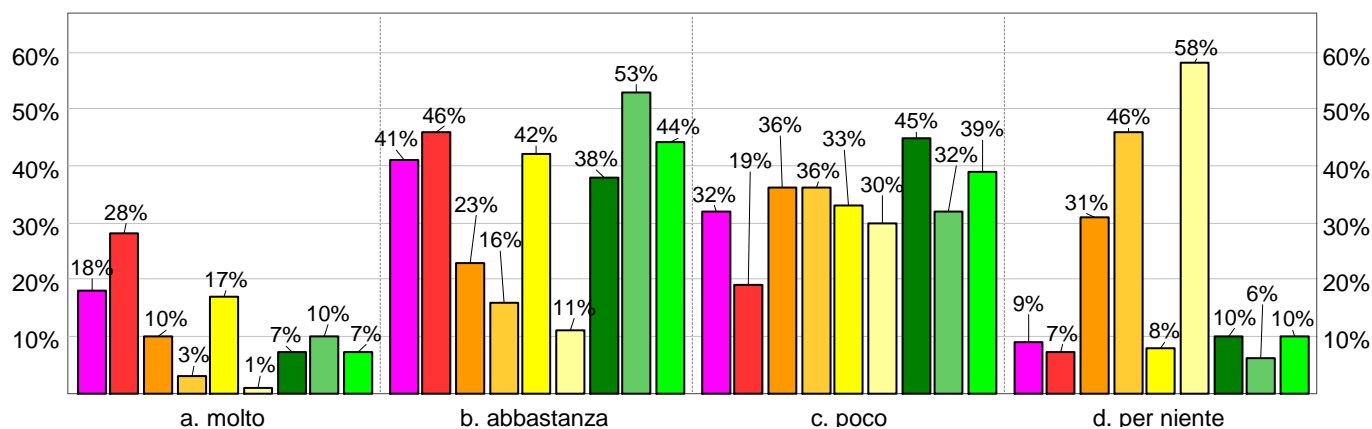


Grafico 38– L'opinione dei tutor aziendali nei riguardi della formazione esterna, secondo i tutor corsuali.

Secondo l'opinione dei tutor d'aula, gli imprenditori/tutor aziendali considerano la formazione una perdita di tempo per l'apprendista (molto 18%, abbastanza 41%) e per l'azienda (molto 28%, abbastanza 46%); ma percepiscono tale attività poco (36%) o per niente (31%) dannosa per la propria impresa.

Secondo il 82% dei tutor d'aula intervistati, il tutor aziendale ritiene che la formazione non crei problemi nei rapporti con l'apprendista, il 69% che venga immaginata come utile, ma troppo lunga, mentre solo il 12% che venga percepita utile, ma troppo corta.

Il 45% suppone che sia apprezzata come una valida iniziativa, il 45% ipotizza sia considerata invece come un'iniziativa poco valida, mentre il 10% crede non sia per niente valida.

Infine il tutor corsuale immagina che l'apprendista, secondo il tutor aziendale/imprenditore, abbia migliorato le sue competenze (10% molto e 53% abbastanza) e sia stato motivato nel suo lavoro (7% molto e 44% abbastanza).

**CAPITOLO 4**  
**LE OPINIONI DEI TUTOR AZIENDALI/IMPRENDITORI**

## D. Questionari qualitativi per Tutor aziendale

Si riportano di seguito i grafici riassuntivi ed i commenti relativi ai 497 questionari che rappresentano l'84,24% del campione totale.

Poiché i questionari sono stati raccolti durante l'arco di 5 mesi, il campione si è incrementato in questo modo: 9 tutor aziendali/imprenditori (28.03.2007), 26 tutor aziendali/imprenditori (05.06.2007), 47 tutor aziendali/imprenditori (12.06.2007), 179 tutor aziendali/imprenditori (04.07.2007), 497 tutor aziendali/imprenditori (26.11.2007). A tal proposito va segnalata la singolarità che l'analisi sui dati man mano raccolti non ha evidenziato scostamenti significativi rispetto al campione iniziale di 9 tutor aziendali per la domanda 6.

Inoltre si segnala la possibilità di confrontare i dati del presente rapporto "Direttiva 2005" (attività 2006-2007) con il "rapporto di monitoraggio Direttiva 2004" (attività realizzate nel 2005) ed in alcuni casi con il "monitoraggio qualitativo Direttiva 2002", attività realizzate nel 2003-2004. In particolare analizzando le domande 3, 4a, 4b, 4c e 9 nella maggior parte dei casi è stata rilevata una tendenza percentuale molto simile.

### 1. Risponde alle domande dell'intervista telefonica:

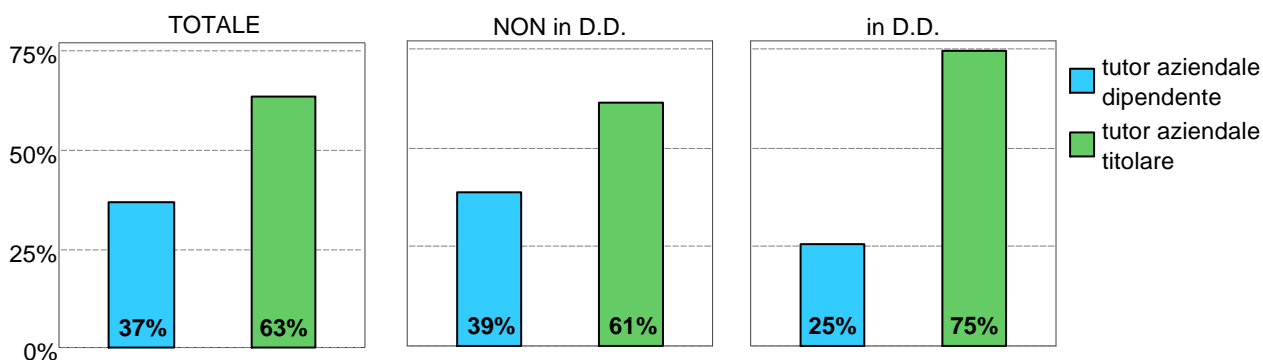


Grafico 39 – Distribuzione dei tutor aziendali, per ruolo ricoperto nell'azienda

Osservando i dati in generale si evince che il questionario qualitativo di gradimento e soddisfazione è stato compilato, nella maggioranza dei casi, da titolari di aziende (63%) che nella particolare circostanza ricoprivano anche il ruolo di tutor aziendale. Il restante 46% dei tutor aziendali è invece dipendente aziendale.

Un leggero scostamento si riscontra per i tutor aziendali nella fascia in diritto e dovere d'Istruzione: sono di più (75%) ad essere titolari delle aziende.

### 2. Prima dell'inizio del percorso formativo, lei era a conoscenza della nuova normativa sull'apprendistato e delle nuove modalità di organizzare la formazione (voucher)?

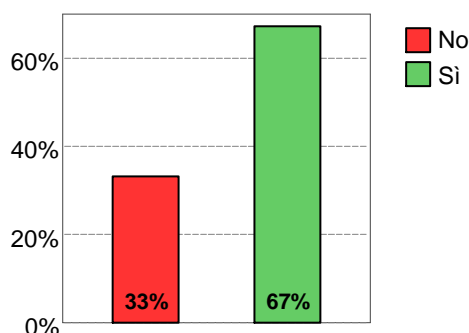


Grafico 40 – Conoscenza nuova normativa sull'apprendistato, secondo gli imprenditori/tutor aziendali.

## 2.1. Se sì: chi Le ha fornito le informazioni sulla nuova normativa?

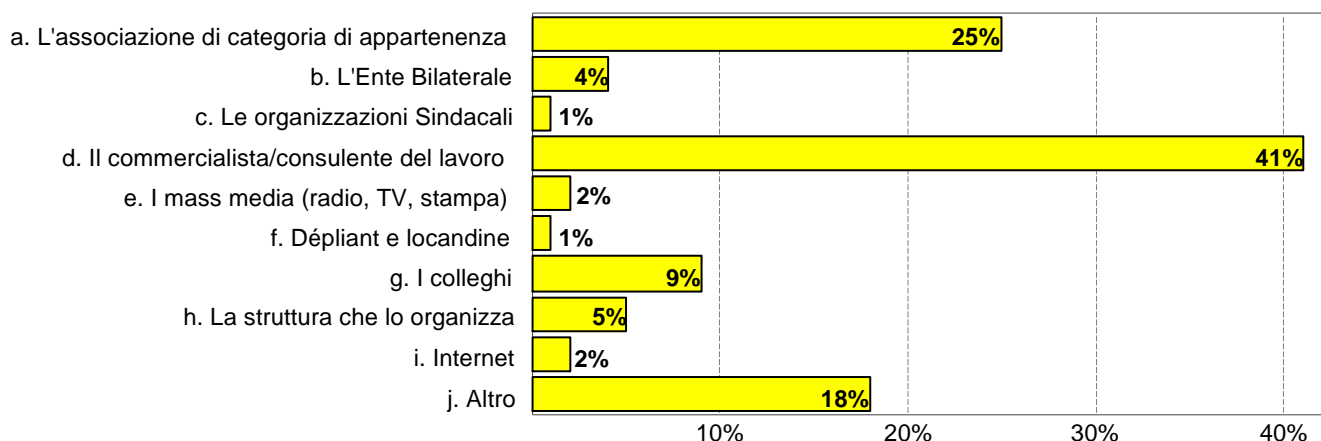


Grafico 41 – Fonti di informazioni sulla nuova normativa per gli imprenditori/tutor aziendali

Prima di iniziare il percorso formativo per ricoprire in maniera idonea la figura di tutor aziendale, il 67% degli imprenditori/dipendenti era a conoscenza della nuova normativa sull'apprendistato e delle nuove modalità organizzative di erogazione della formazione a voucher.

Con il grafico 41 è possibile risalire ai canali comunicativi che hanno veicolato le informazioni sulla nuova normativa: per la maggior parte dei casi le notizie sono pervenute dai commercialisti/consulenti del lavoro (41%) e dalle associazioni di categoria (25%). A seguire troviamo i colleghi (9%), la struttura che organizza la formazione (5%), l'Ente Bilaterale (4%), i mass-media (2%), internet (2%), le organizzazioni sindacali (1%) e depliant/locandine (1%).

Una lieve differenza, rispetto la tendenza generale, si può notare nel sottogruppo di tutor aziendali di apprendisti in Diritto e Doveri d'Istruzione: sono di più coloro che affermano che ad informarli sono stati i commercialisti/consulenti del lavoro (45%) ed i colleghi (13%), sono meno coloro che dicono che le informazioni nuove sono state trasmesse dall'organismo di formazione (0%).

## 2.2 Come valuta la promozione sull'apprendistato apparsa sui mass-media (TV, radio, stampa) e su locandine e dépliant?

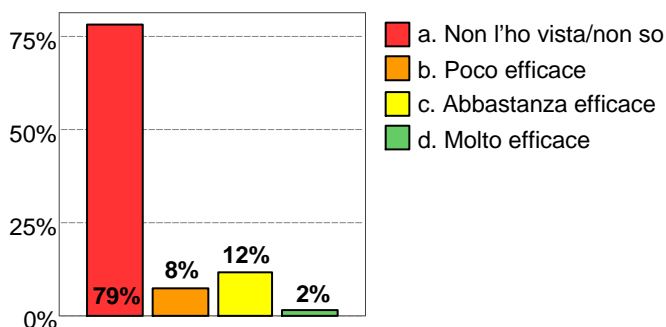


Grafico 42 – Valutazione promozione apprendistato.

Dalle elaborazioni condotte si evince che la maggior parte dei tutor aziendali (79%) non ha avuto modo di vedere e quindi di dare un giudizio personale alla campagna promozionale dell'apprendistato. Tra i tutor aziendali che hanno visto la pubblicità apparsa su mass-media e depliant il 12% la considera abbastanza efficace, il 2% la valuta molto incisiva, mentre il 8% degli intervistati la ritiene poco efficace.

Un leggero scostamento si riscontra tra i tutor aziendali della fascia in diritto e dovere che hanno notato la campagna pubblicitaria: infatti in questa fascia sono di più quelli (84%) che non l'hanno vista e che la considerano molto (4%) utile, mentre sono di meno coloro che la considerano abbastanza efficace (4%).

### 3. Ritiene che l'apprendistato sia uno strumento utile per l'azienda?

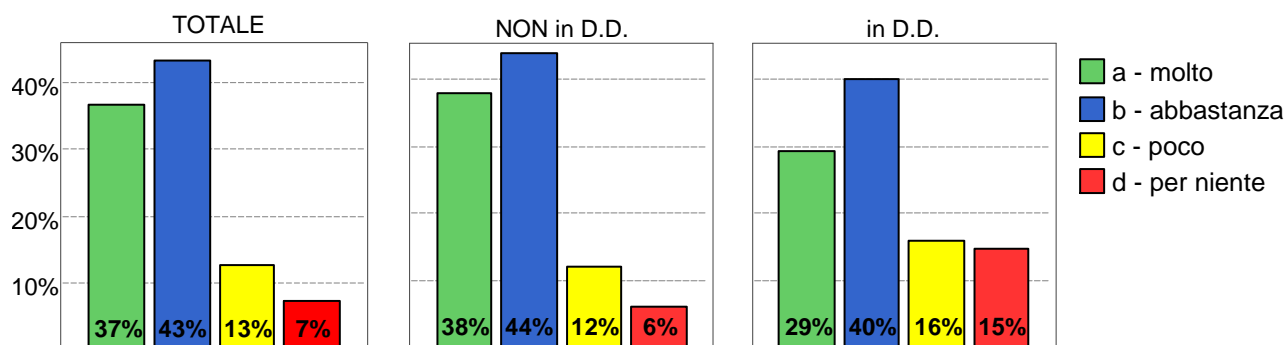


Grafico 43 – L'utilità dell'apprendistato.

L'apprendistato viene valutato dai tutor aziendali intervistati come uno strumento utile (37%) o abbastanza utile (43%). È minore la percentuale di coloro che valutano l'apprendistato uno strumento poco (13%) o per nulla utile (7%) per l'azienda.

Una importante differenza negativa di gradimento rispetto alla fascia non in diritto e dovere, si riscontra tra i tutor aziendali della fascia in diritto e dovere: solo il 29% lo considera molto utile e solo il 40% abbastanza utile, mentre il 16% mentre è stato considerato poco (16%) e per niente (15%) utile.

### 4. Cosa pensa della formazione esterna per apprendisti?

#### a. È utile per lo sviluppo professionale dell'apprendista

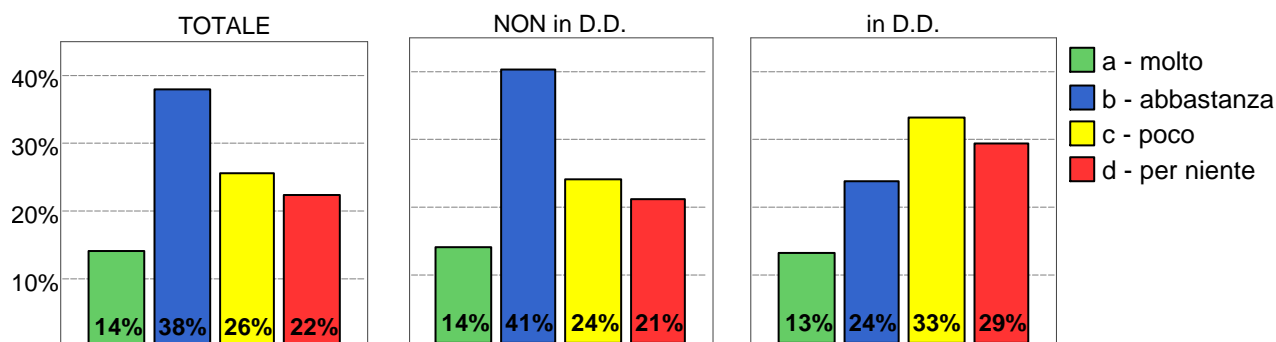


Grafico 44 – L'efficacia formazione esterna per lo sviluppo professionale dell'apprendista.

Esaminando i dati generali, l'apprendistato viene giudicato, dai tutor aziendali intervistati, uno strumento per lo sviluppo professionale degli apprendisti molto utile (14%) o abbastanza utile (38%) per un totale di soddisfazione complessivo del 52%. Il 26% delle aziende non sembrano condividere un'opinione altrettanto positiva del percorso formativo che viene valutato poco utile. Il restante 22% degli intervistati ha giudicato per niente utili gli interventi formativi di apprendistato.

Una lieve differenza, rispetto alla tendenza generale, si può notare nel sottogruppo di tutor aziendali in Diritto e Dovere d'Istruzione: i dati infatti sottolineano come siano meno coloro che giudicano le attività di apprendistato molto (13%) e abbastanza utili (24%) per una crescita professionale dei neo-assunti e più intervistati che le giudicano poco (33%) o per niente utili (29%).

In generale rispetto al monitoraggio qualitativo riguardante sia la Direttiva 2002 (attività realizzate nel 2003-2004), che il monitoraggio della Direttiva 2004 (attività realizzate nel 2005) si riscontra una leggera diminuzione dei tutor aziendali convinti che la formazione esterna possa essere utile per lo sviluppo professionale dei neo-assunti.

	Cosa pensa della formazione esterna per apprendisti? a. È utile per lo sviluppo professionale dell'apprendista			
	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Direttiva 2005	14%	38%	26%	22%
Direttiva 2004	16%	51%	27%	6%
Direttiva 2002	41%	46%	10%	3%

## b. Produce dei cambiamenti positivi nella prestazione lavorativa dell'apprendista

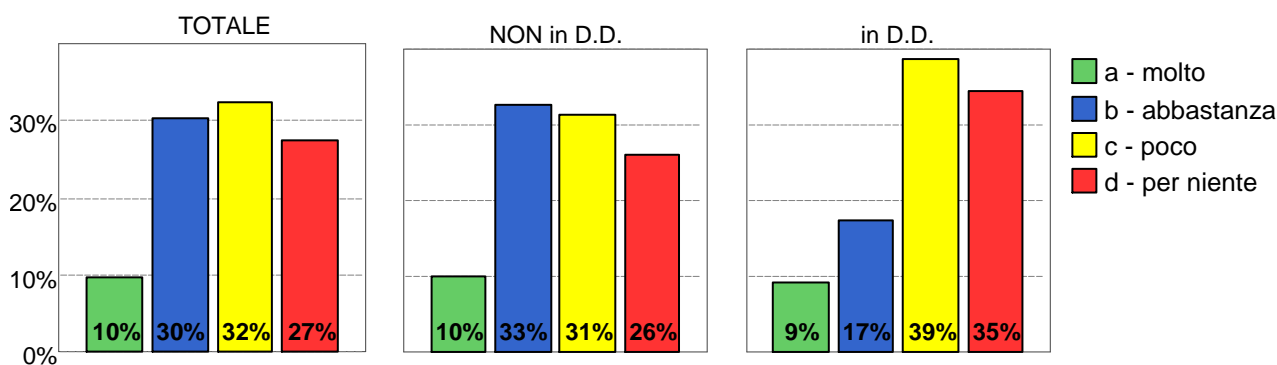


Grafico 45 – L'efficacia della formazione esterna per la prestazione lavorativa dell'apprendista.

Complessivamente, sembra essere maggiore la percentuale di coloro che valutano la formazione dell'apprendistato poco (32%) o per nulla (27%) capace di apportare sostanziali cambiamenti nelle prestazioni lavorative degli apprendisti. Risulta, comunque, alquanto elevata anche la percentuale di coloro che esprimono una valutazione più positiva sull'impatto che la formazione ha sulle prestazioni lavorative degli apprendisti: il 30% pensa infatti che essa abbia influito abbastanza efficacemente sui cambiamenti delle loro prestazioni professionali ed addirittura il 10% pensa che sia stata molto efficace (per un totale complessivo di gradimento pari al 40%).

Possiamo osservare che i dati riportati per tutor aziendali di apprendisti Non in Diritto e Doveri di Istruzione seguono l'andamento generale sopraindicato, mentre i dati dei tutor aziendali di apprendisti in Diritto e Doveri di Istruzione, si discostano leggermente dall'andamento generale suddetto: i dati infatti sottolineano come siano meno coloro (26%) che abbiano ritenuto l'apprendistato uno strumento molto o abbastanza valido al fine di produrre cambiamenti positivi e siano di più coloro che sono poco (39%) o per niente (35%) convinti che lo strumento possa produrre cambiamenti positivi nelle prestazioni lavorative dei corsisti.

## c. Ha un impatto positivo sulle relazioni degli apprendisti con i colleghi/superiori

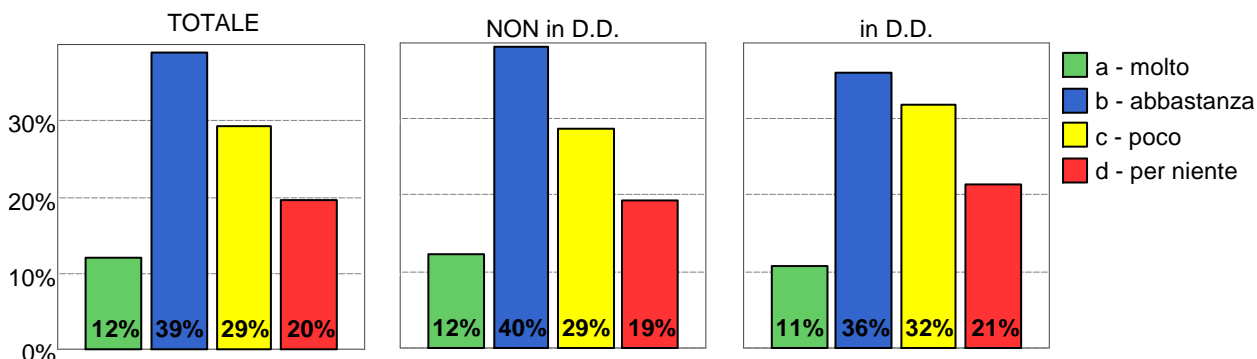


Grafico 46 – L'impatto positivo della formazione esterna sulle relazioni con i colleghi/superiori.

In generale i tutor aziendali intervistati affermano che l'attività formativa sembra aver un impatto molto (12%) o abbastanza (39%) positivo nelle relazioni esistenti fra l'apprendista ed i suoi colleghi/superiori per un totale complessivo di gradimento del 51%. I tutor aziendali che rilevano pochi cambiamenti nelle relazioni sono comunque, il 29%, mentre il 20% non riscontrano nessun cambiamento e miglioramento nei rapporti interpersonali.

I dati dei tutor aziendali di apprendisti Non in Diritto e Doveri di Istruzione seguono l'andamento generale sopraindicato, mentre i dati dei tutor di apprendisti in Diritto e Doveri di Istruzione si discostano leggermente dall'andamento generale per gli aspetti di seguito descritti. Sono meno coloro (36%) che sono convinti che l'esperienza dell'apprendistato possa provocare cambiamenti abbastanza positivi nelle relazioni interpersonali degli apprendisti con i colleghi di lavoro. Sono di più coloro (53%) che pensano che lo strumento formativo adduca a pochi o a nessun cambiamento.

**5. Il percorso formativo dell'apprendistato è stato suddiviso per moduli formativi per rispondere meglio alle esigenze formative degli apprendisti. Come valuta questa suddivisione?**

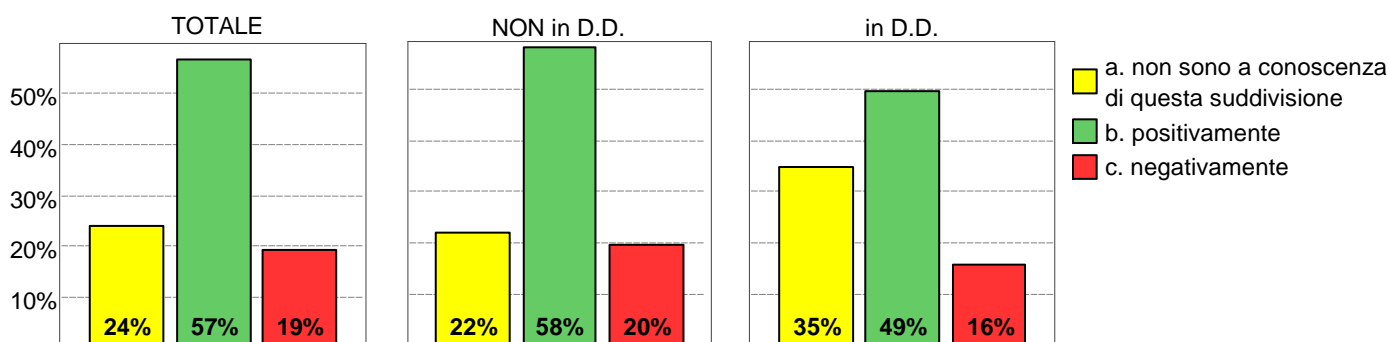


Grafico 47 – Utilità dei moduli formativi.

La maggioranza degli intervistati (57%) valuta questa suddivisione effettivamente utile rispondendo positivamente alla domanda posta. Ciononostante il 24% dei tutor aziendali non è a conoscenza di tale suddivisione ed il 19% la valuta in maniera negativa. Se si confronta questo risultato con quello ottenuto, dalla domanda 1 del questionario apprendisti, si evidenzia come la tendenza anche se simile non è uguale: infatti l'87% degli apprendisti è convinto che la suddivisione in moduli formativi sia positiva.

Possiamo inoltre osservare come l'opinione dei tutor aziendali non in diritto e dovere d'istruzione, sia in linea con l'andamento generale dei dati sopra indicati. Mentre l'opinione dei tutor aziendali di apprendisti in Diritto e Dovere d'Istruzione si discostano leggermente da quanto sostenuto: si riscontrano opinioni negative relativamente la suddivisione del percorso di apprendistato per moduli formativi solo nel 16% dei casi.

**6. Ritiene utile il colloquio di orientamento?**

- a. non ho partecipato
- b. sì
- c. sì, ma solo per l'apprendista
- d. no

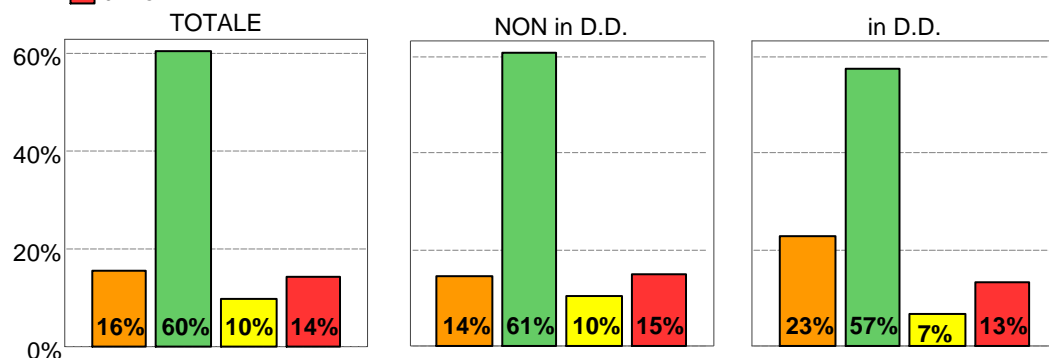


Grafico 48 – Utilità del colloquio di orientamento

Esaminando i dati generali, il colloquio di orientamento viene giudicato, dalla maggioranza dei tutor aziendali esaminati, uno strumento utile per lo sviluppo professionale degli apprendisti (60%). Il 10% ribadisce l'utilità di tale colloquio, ma aggiunge che è utile solo per l'apprendista, per un totale complessivo di gradimento pari al 70%. Il 14% dei tutor aziendali invece non sembra condividere un'opinione altrettanto positiva, infatti il colloquio di orientamento non viene ritenuto strumento utile. Il restante 16% degli intervistati non ha partecipato al colloquio di orientamento quindi non può esprimere giudizi in merito.

Possiamo inoltre osservare come l'opinione dei tutor aziendali non in diritto e dovere d'istruzione, sia in linea con l'andamento generale dei dati sopra indicati. Mentre l'opinione dei tutor aziendali di apprendisti in Diritto e Dovere d'Istruzione si discostano leggermente dalla tendenza generale: sono meno coloro (57%) che sono convinti che il colloquio di orientamento possa essere utile per lo sviluppo professionale degli apprendisti. Sono di più coloro (23%) che non hanno partecipato direttamente al colloquio.

## 8. Gli argomenti trattati durante il percorso formativo hanno soddisfatto le richieste aziendali?

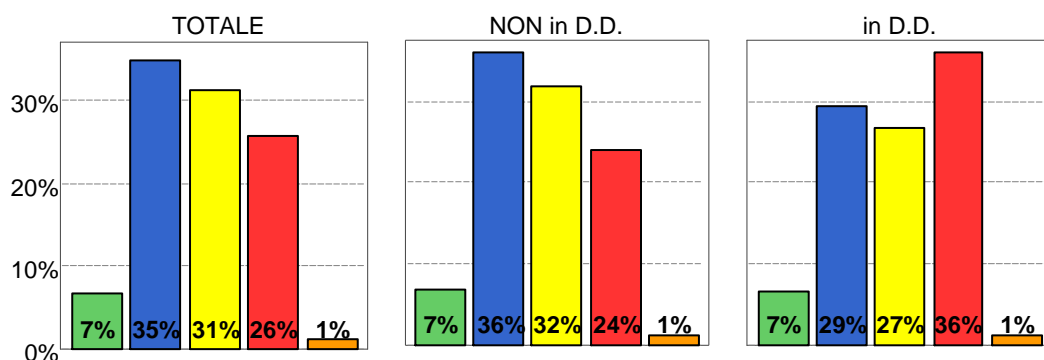
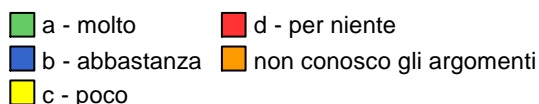


Grafico 49 – Efficacia degli argomenti trattati durante il percorso formativo per le esigenze aziendali.

Gli argomenti trattati, durante il percorso formativo, vengono valutati come rispondenti alle esigenze aziendali per il 42% degli intervistati (in particolare i temi affrontati durante i corsi sono ritenuti molto 7% e abbastanza 35% adeguati). Il 31% li considera poco centrati con le richieste aziendali, mentre il 26% dei soggetti intervistati li valuta per niente corrispondenti alle esigenze formative aziendali. Infine l'1% dei soggetti, presi in esame, afferma di non conoscere gli argomenti trattati nell'ambito del corso di formazione dei propri apprendisti.

Tali valutazioni, se confrontate con la precedente domanda n. 6 evidenziano che l'elevata utilità del colloquio di orientamento (60%) non è correlata positivamente con la soddisfazione delle richieste formative aziendali (poco soddisf.: 31%, per niente soddisf.: 26%).

L'opinione dei tutor aziendali non in diritto e dovere d'istruzione, è in linea con l'andamento generale dei dati sopra indicati, mentre l'opinione dei tutor aziendali di apprendisti in Diritto e Doveri d'Istruzione si discosta leggermente. I dati infatti sottolineano come siano meno coloro che ritengono gli argomenti abbastanza (29%) adeguati, nel confronto risultano pochi anche coloro che sostengono che tali contenuti sono poco adeguati (27%), mentre di più (36%) i tutor aziendali che affermano che tali contenuti trasmessi non siano per niente adeguati rispetto le esigenze aziendali.

## 9. Ha avuto modo di parlare con il Suo apprendista dei moduli formativi che ha frequentato/sta frequentando?

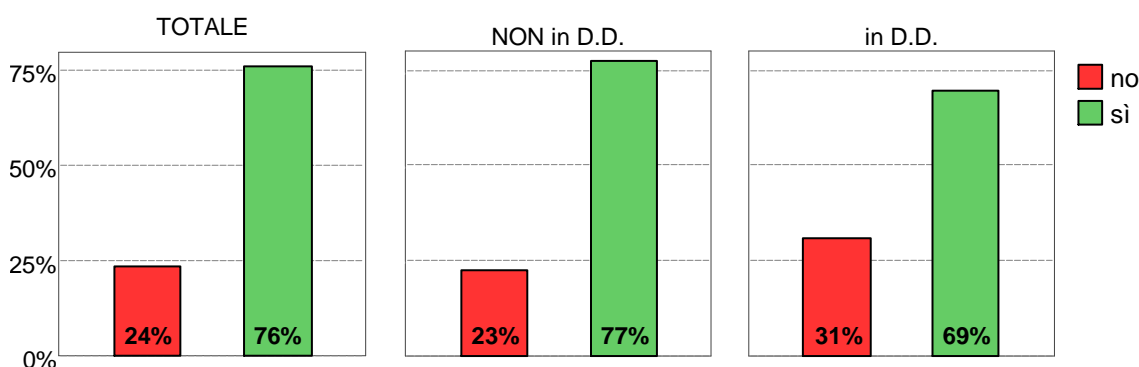


Grafico 50 – Conoscenza del percorso formativo dell'apprendista, da parte dell'azienda.

La domanda analizza l'interesse che il tutor aziendale ha per la formazione esterna prevista dal contratto d'apprendistato. In generale si è riscontrato che l'76% dei tutor aziendali afferma di aver parlato e quindi di essere a conoscenza dei moduli formativi che l'apprendista sta frequentando e ha frequentato.

Considerando che il 16% degli intervistati sostiene di non aver parlato con il proprio apprendista e che solo l'1% (cfr. domanda 8) dichiara di non conoscere gli argomenti trattati, risulta evidente che una parte dei giudizi negativi o positivi della domanda 8 sono stati formulati senza un confronto diretto con l'apprendista.

Nelle tipologie d'utenza considerate si riscontrano andamenti diversi per i tutor aziendali di apprendisti in D.D.: sono di meno i tutor (69%) che hanno parlato con il proprio apprendista dei moduli formativi frequentati.

## 9.1. Se sì, che idea si è fatto sui seguenti aspetti della formazione?

- a. Adeguatezza degli argomenti del modulo trasversale
- b. Adeguatezza degli argomenti del modulo professionalizzante
- c. Preparazione dei docenti
- d. Adeguatezza del calendario
- e. Adeguatezza della sede

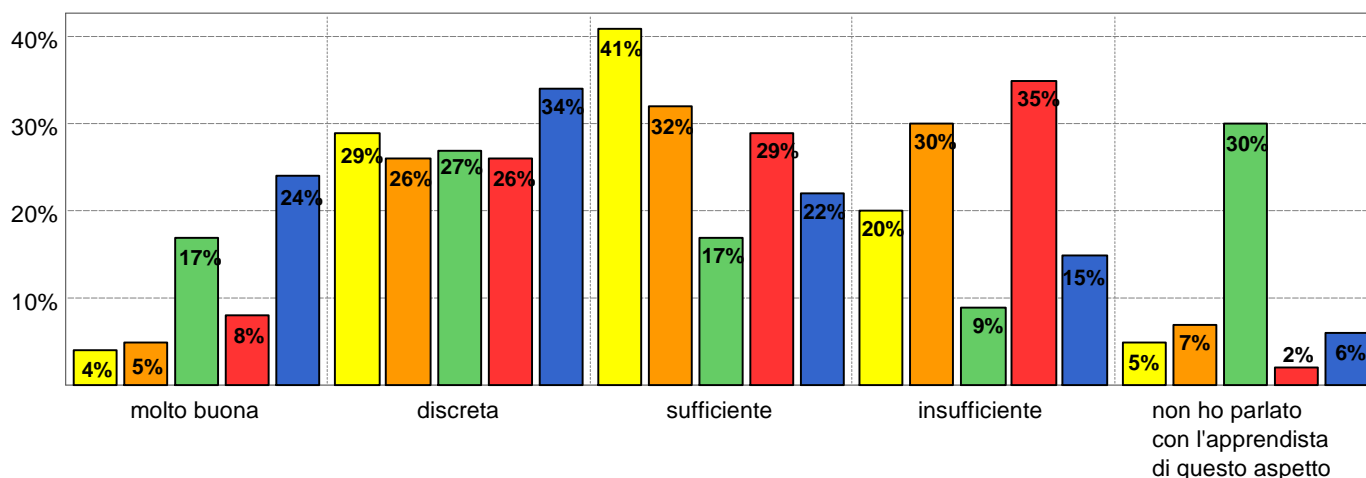


Grafico 51 – Adeguatezza dei contenuti e dell'organizzazione della formazione esterna secondo l'azienda.

La maggior parte dei tutor aziendali valuta come molto buoni (4%) o discreti (29%) e sufficientemente (41%) adeguati gli argomenti del modulo trasversale, per un totale complessivo di gradimento pari al 74%. Ciò nonostante il 20% valuta gli argomenti trattati durante il modulo trasversale non appropriati ed il 5% riferisce di non aver parlato con l'allievo di questo aspetto e quindi non ha dato nessun giudizio in merito.

Gli argomenti trattati nel modulo professionalizzante sono stati giudicati molto buoni (5%) o discreti (26%) e sufficientemente (32%) idonei, per un totale di soddisfazione pari al 63%. Ciò nonostante il 30% valuta gli argomenti non idonei. Il 7% riferisce di non aver parlato con l'allievo di questo aspetto.

I docenti, secondo il giudizio dei tutor aziendali, sono stati considerati appropriati per il 61% (molto buoni 17% o discreti 27% e sufficientemente 17%), solo pochissimi (9%) danno una valutazione insufficiente, mentre il 30% afferma di non aver discusso l'argomento con l'apprendista.

Per quanto riguarda il calendario delle lezioni, si evince che sia stato ritenuto conveniente per il 63%. Ciò nonostante il 35% è convinto del contrario. Pochissimi tutor (2%) affermano di non aver parlato con l'allievo di questo aspetto. Infine l'80% ha considerato adatta la sede del corso formativo.

## 10. Come valuta l'ente di formazione/gli enti di formazione che hanno gestito la formazione rispetto a:

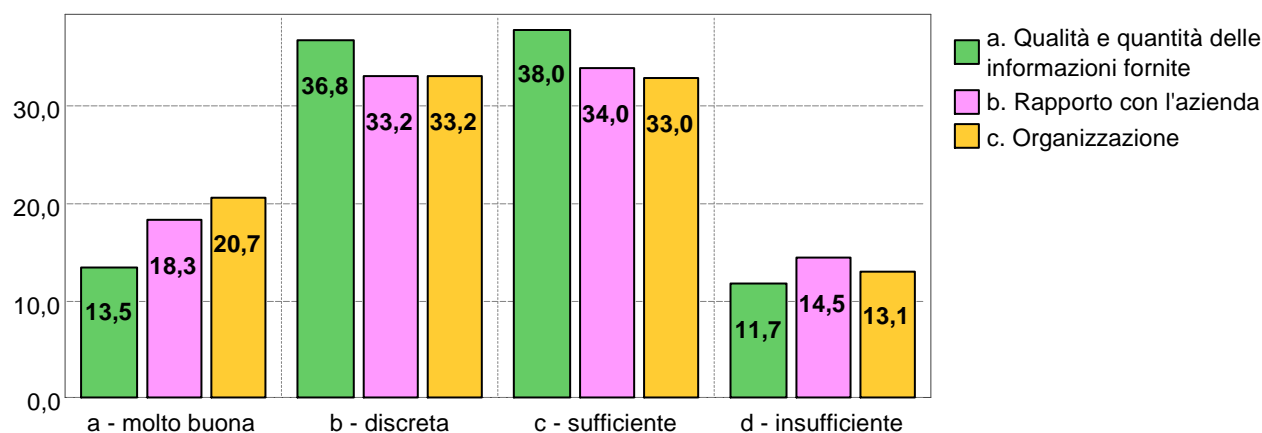


Grafico 52 – Adeguatezza dell'ente di formazione secondo l'azienda.

Complessivamente l'88,3% degli intervistati afferma di essere soddisfatto delle informazioni trasmesse dall'ente erogatore. In particolare gli intervistati valutano la quantità e la qualità delle informazioni trasmesse

molto buona (13,5%), discreta (36,8%) e sufficiente (38%). L'11,7% dei tutor giudica queste informazioni insufficienti.

Possiamo inoltre osservare come l'opinione dei tutor aziendali di apprendisti in Diritto e Doveri d'Istruzione si discostano leggermente da quanto rilevato: sono di più coloro che sono convinti che la quantità e la qualità delle informazioni fornite dall'ente erogatore sia molto buona (17%).

Per quanto riguarda il rapporto con l'azienda, in generale, 86,5% degli intervistati afferma di essere soddisfatto del rapporto che si è instaurato. In particolare gli intervistati valutano la qualità del rapporto come molto buona (18,3%), discreta (33,2%) e sufficiente (34%). Il 14,5% dei tutor giudica questo rapporto con l'ente di formazione insufficiente.

Analizzando le differenze tra la fascia "non in D.D." e la fascia "in D.D.", risulta che sono di più i tutor aziendali di apprendisti in D.D. che giudicano "molto buono" (27%) il rapporto con l'azienda e di meno "discreta" (31%) e "sufficiente" (29%).

Per quanto riguarda l'organizzazione, l'86,9% degli intervistati afferma di essere soddisfatto di come siano state organizzate le attività formative. In particolare gli intervistati valutano l'organizzazione molto buona (20,7%), discreta (33,2%) e sufficiente (33%). Il 13,1% dei tutor giudica l'organizzazione dell'ente insufficiente.

Il sottogruppo dei tutor aziendali di apprendisti in D.D. si differenzia in quanto l'organizzazione è percepita come "molto buona" nel 24% dei casi (contro una media del 20%) e sufficiente nell'11% (contro una media del 13%).