

REGIONE DEL VENETO
Veneto Lavoro

CORSI DI FORMAZIONE ESTERNA PER APPRENDISTI NON IN
OBBLIGO FORMATIVO
2001-2002

MONITORAGGIO QUALITATIVO

A cura di:
Anna de Angelini e Alessandra Boldrin

Sommario

1 – Premessa	2
2 – Analisi qualitativa dei questionari pervenuti	3
3 - La composizione dei corsi.....	5
4 – Cosa pensano gli apprendisti del corso frequentato	9
4.1 Le caratteristiche degli allievi che hanno frequentato i corsi	10
4.2 La valutazione del modulo di competenze di base e trasversali da parte dell’allievo (questionario 1A).....	12
4.3 La valutazione del modulo relativo alle competenze tecnico-professionali (questionario1B)	14
5 - La valutazione dell’attività formativa da parte dei docenti (questionario 1C).....	16
6 - La valutazione del corso data dai tutori (questionario 1D)	17
7 La valutazione del responsabile del corso	19
7.1 La valutazione delle competenze/conoscenze in ingresso (questionario 2a) .	19
7.2 Rapporto tra progetto presentato e realizzazione del corso (questionario n. 2B)20	
7.3 Valutazione sintetica dei risultati conseguiti, punti critici e proposte.....	20

1 – Premessa

Nel 2001 la Regione del Veneto ha realizzato nel Veneto la terza esperienza di formazione esterna per apprendisti, in conformità a quanto previsto dalla legge 196/97.

Le attività sono state finanziate con le risorse nazionali previste dal DM 302/99, che ha assegnato al Veneto una somma pari a £ 31.540.572.234, il 90% della quale destinata direttamente ad attività formativa.

I corsi realizzati sono stati 798 (rispetto agli 878 programmati), con un tasso di realizzazione di circa il 91%, ed hanno coinvolto 9.910 apprendisti, dei quali 8.602 arrivati alla fine del corso¹.

Il Gruppo Tecnico Regionale per l’Apprendistato, coordinato dalla Direzione Regionale Lavoro e formato da rappresentanti delle Parti Sociali, delle Province e degli Enti di Formazione, tra le attività svolte ha predisposto una serie di questionari di monitoraggio qualitativo, con lo scopo di conoscere, in un’ottica di implementazione del sistema e di messa a regime delle attività, la valutazione sui corsi realizzati da parte degli allievi, dei docenti, dei tutori corsuali e dei responsabili del progetto formativo. La valutazione dei corsi da parte degli imprenditori è stata in questa prima fase di monitoraggio rinviata alla prossima attività.

¹ Cfr . Regione Veneto, 2002, “L’evoluzione della formazione professionale”, in Veneto Lavoro, *Il mercato del lavoro del Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2002*, pagg 385-398. In particolare si vedano le tabelle n. 17 e n.18..

Vanno in particolare considerati due aspetti: il primo è che questo è la prima esperienza di monitoraggio qualitativo fatta su tutta l'attività realizzata e quindi su dati numericamente consistenti, anche rispetto a monitoraggi fatti a livello nazionale. La seconda è che questa attività ha visto per la prima volta coinvolte le Province nelle fasi gestionali, di controllo in itinere e rendicontative.

Veneto Lavoro ha avuto il compito di predisporre un sistema di rilevazione automatico ex-post delle risposte, sulla base del quale realizzare un data-base regionale, e di analizzare le risposte pervenute.

In questa nota vengono esposti brevemente i risultati della rilevazione.

Particolarmente interessante è confrontare il punto di vista degli allievi con quelli dei responsabili e attuatori della formazione. In ogni caso si suggerisce di concentrare l'attenzione sugli aspetti qualitativi più che non sui singoli valori riportati.

2 – Analisi qualitativa dei questionari pervenuti

Ai soggetti coinvolti nell'attività formativa sono stati somministrati i seguenti questionari:

- 1a: Valutazione delle competenze di base e trasversali (a cura dell'allievo)
- 1b: Valutazione delle competenze tecnico professionali (a cura dell'allievo)
- 1c: Valutazione dell'attività formativa (a cura del docente)
- 1d: Scheda informativa (a cura del tutor corsuale)
- 2a: Modalità adottate per la valutazione in ingresso delle competenze/conoscenze (a cura del responsabile del progetto)
- 2b: Rapporto tra progetto presentato e realizzazione del corso (a cura del responsabile del progetto)
- 2c: Risultati conseguiti nel modulo trasversale e nel modulo tecnico-professionale (a cura del responsabile del progetto)
- 2d: Valutazione di sintesi (a cura del responsabile del progetto)

In allegato sono riportate le tabelle con il conteggio delle risposte per ciascun questionario (i primi due caratteri della tabella corrispondono al tipo di questionario).

Prima di entrare nel merito dei risultati, è stata effettuata una verifica qualitativa sul numero di risposte pervenute e sulla distribuzione per provincia e settore formativo dei dati mancanti.

Tab. 0 – Questionari presenti per tipologia

Modello di questionario	numero questionari compilati
1a: Valutazione delle competenze di base e trasversali	6.589
1b: Valutazione delle competenze Tecnico Professionali	6.424
1c: Valutazione dell'attività formativa	5.541
1d: Scheda informativa a cura del tutor corsuale	701
2a: Modalità adottate per la valutazione in ingresso delle competenze/conoscenze	448
2b: Rapporto tra progetto presentato e realizzazione del corso	428
2c: Risultati conseguiti nel modulo trasversale e nel modulo tecnico-professionale	814
2d: Valutazione di sintesi (a cura del responsabile del progetto)	425

Poiché in tutti i questionari è riportato il codice corso cui si riferiscono, è possibile conteggiare il numero dei corsi per i quali è presente almeno un questionario-allievo, e confrontare tale numero con quello dei corsi conclusi.

I corsi presenti nella banca dati con almeno un questionario-allievo sono 687 su 798 che risultano conclusi.

Belluno e Verona (intorno al 60%) sono le province per le quali si osserva la quota minore di corsi, con almeno un questionario-allievo, sui corsi conclusi (Fig. 1); le quote maggiori si osservano per Padova, Treviso e Rovigo.

Tab. 1 - Corsi conclusi, corsi con almeno un questionario-allievo (modulo trasversale) e corsi con almeno un questionario per ogni tipo (1a,1b,1c,1d,2a,2b,2c,2d) per provincia

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Corsi conclusi	21	148	44	166	119	140	160
Corsi con questionari compilati con almeno un questionario-allievo	12	143	45	155	101	93	138
Corsi con almeno un questionario per ogni tipo	10	86	22	94	60	74	98

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Il numero dei corsi per i quali sono stati compilati i questionari si riduce di molto se si conteggiano solo quelli “completi”, cioè quelli per i quali sia presente almeno un questionario per ognuno degli otto tipi (Tab.1); si osservi in particolare la provincia di Rovigo, che pur avendo consegnato questionari-allievo per tutti i corsi avviati, presenta solo la metà di corsi con questionari “completi”.

Utilizzando l’informazione sul numero di allievi previsti per ciascun corso si è valutata poi la percentuale di questionari-allievo compilati.

Complessivamente il numero di allievi che hanno compilato almeno un questionario è pari a 6.589 (valore prossimo ai 6.561 allievi frequentanti conteggiati in base alle dichiarazioni dei tutori - vedi più avanti) a fronte dei 9.910 conteggiati dalle Province ad avvio corso e agli 8602 che hanno terminato il corso.

Fig. 1: Percentuali dei corsi presenti in banca dati con almeno un questionario-allievi su totale corsi conclusi per Provincia.



Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Appare chiaro che il motivo prevalente della differenza tra questionari allievi compilati e numeri di allievi avviati, è che il numero degli allievi alla fine del corso è inferiore rispetto a quello di inizio corso.

La percentuale di questionari compilati rispetto al totale degli apprendisti a fine corso è inferiore a quella osservata per i corsi (Fig. 1); tali quote variano dal 40% di Belluno al 75% di Vicenza e Venezia.

3 - La composizione dei corsi

Dalla scheda informativa compilata dai tutori corsali si evincono alcune informazioni sulla composizione dei corsi, l'area di provenienza degli allievi, i motivi di eventuali assenze.

Sommando a livello regionale i dati dichiarati sul numero degli allievi che hanno frequentato il corso, il totale regionale ammonta a 6.561, pari al 66% degli apprendisti avviati ai corsi e al 76% degli apprendisti che risultano aver concluso il corso.

La tabella n. 2 mostra la distribuzione per macroarea e provincia.

Il gruppo più numeroso di frequentanti è quello dell'area trasversale impiegati, pari quasi a un quarto del totale (24,5%).

Altrettanto numerosi sono i frequentanti dichiarati nell'area metalmeccanica: 23% fra artigiani e non artigiani. Segue la macroarea del commercio con il 17% (compresi gli addetti alla distribuzione). In queste sole tre aree si concentra il 65% degli apprendisti.

Tab. 2 - Numero di allievi che hanno frequentato i corsi per macroarea/gruppo di qualifica e provincia, secondo la dichiarazione dei tutori – Valori assoluti

Macroarea / gruppo qualifica	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale di gruppo
GR. DI QUAL. TRASVERSALI: IMPIEGATI	41	326	63	309	189	294	383	1.605
GR. DI QUAL. TRASVERSALI: SERVIZI LOGISTICI	-	23	-	71	9	12	41	156
SETTORE AUTORIP. E COMMERCIO AUTOMOBILI	-	-	16	15	-	27	15	73
SETTORE CARTA-STAMPA-EDITORIA	-	52	-	29	-	13	29	123
SETTORE COMMERCIO	24	113	15	84	148	253	176	813
GR. DI QUAL.: ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE	-	97	42	120	46	-	-	305
DEL SETTORE CONCIERIE E CALZATURE	-	14	-	8	10	40	66	138
DEL SETTORE COSTRUZIONI	-	55	26	97	26	80	38	322
DEL SETTORE GOMMA E MATERIE PLASTICHE	-	12	-	-	-	8	24	44
SETTORE AGRO-ALIMENTARE	-	14	-	-	-	-	-	14
GR. DI QUAL. ADDETTO ALLA PANIFICAZIONE	-	12	-	24	-	10	13	59
SETTORE TESSILE E DELL'ABBIGLIAMENTO	-	94	35	128	26	69	98	450
SETTORE LAVORAZIONE MARMO	-	-	-	-	-	28	-	28
SETTORE LEGNO E MOBILI IN LEGNO	-	9	-	147	51	30	15	252
SETTORE METALMECCANICA ARTIGIANI	56	159	28	165	151	108	210	877
SETTORE METALMECCANICA NON ARTIGIANI	15	106	32	140	56	90	188	627
SETTORE OREFICERIA	-	-	-	-	-	-	112	112
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	-	26	-	50	76	25	44	221
GR. DI QUAL. ODONTOTECNICO	-	12	-	-	8	-	12	32
SETTORE TURISMO	13	80	17	36	66	54	17	283
GR. DI QUAL. RISTOR. DELLE IMPRESE TURISTICHE	-	-	-	-	27	-	-	27
TOTALE CORSI	149	1.204	274	1.423	889	1.141	1.481	6.561

...segue Tab. 2 - Numero di allievi che hanno frequentato i corsi per macroarea - gruppo di qualifica e provincia, secondo la dichiarazione dei tutori – Valori percentuali

Macroarea / gruppo qualifica	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale di gruppo
GR. DI QUAL. TRASVERSALI: IMPIEGATI	27,5	27,1	23	21,7	21,3	25,8	25,9	24,5
GR. DI QUAL. TRASVERSALI: SERVIZI LOGISTICI	-	1,9	-	5	1	1,1	2,8	2,4
SETTORE AUTORIP. E COMMERCIO AUTOMOBILI	-	-	5,8	1,1	-	2,4	1	1,1
SETTORE CARTA-STAMPA-EDITORIA	-	4,3	-	2	-	1,1	2	1,9
SETTORE COMMERCIO	16,1	9,4	5,5	5,9	16,6	22,2	11,9	12,4
GR. DI QUAL.: ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE	-	8,1	15,3	8,4	5,2	-	-	4,6
DEL SETTORE CONCIERIE E CALZATURE	-	1,2	-	0,6	1,1	3,5	4,5	2,1
DEL SETTORE COSTRUZIONI	-	4,6	9,5	6,8	2,9	7	2,6	4,9
DEL SETTORE GOMMA E MATERIE PLASTICHE	-	1	-	-	-	0,7	1,6	0,7
SETTORE AGRO-ALIMENTARE	-	1,2	-	-	-	-	-	0,2
GR. DI QUAL. ADDETTO ALLA PANIFICAZIONE	-	1	-	1,7	-	0,9	0,9	0,9
SETTORE TESSILE E DELL'ABBIGLIAMENTO	-	7,8	12,8	9	2,9	6	6,6	6,9
SETTORE LAVORAZIONE MARMO	-	-	-	-	-	2,5	-	0,4
SETTORE LEGNO E MOBILI IN LEGNO	-	0,7	-	10,3	5,7	2,6	1	3,8
SETTORE METALMECCANICA ARTIGIANI	37,6	13,2	10,2	11,6	17	9,5	14,2	13,4
SETTORE METALMECCANICA NON ARTIGIANI	10,1	8,8	11,7	9,8	6,3	7,9	12,7	9,6
SETTORE OREFICERIA	-	-	-	-	-	-	7,6	1,7
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	-	1	-	-	0,9	-	0,8	0,5
GR. DI QUAL. ODONTOTECNICO	-	2,2	-	3,5	8,5	2,2	3	3,4
SETTORE TURISMO	8,7	6,6	6,2	2,5	7,4	4,7	1,1	4,3
GR. DI QUAL. RISTOR. DELLE IMPRESE TURISTICHE	-	-	-	-	3	-	-	0,4
TOTALE CORSI	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Tab.3 - Numero medio di allievi per corso per macroarea/gruppo di qualifica e provincia, secondo la dichiarazione dei tutori

Macroarea/gruppo di qualifica	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Tot.Veneto
NON INDICATO	14,00	10,00	-	12,25	11,20	11,50	12,63	12,08
GR. DI QUAL. TRASVERSALI: IMPIEGATI	13,7	12,2	16,0	11,4	12,0	12,7	13,2	12,5
GR. DI QUAL. TRASVERSALI: SERVIZI LOGISTICI	-	12,3	-	11,8	4,5	12,0	13,7	10,5
SETTORE AUTORIP. E COMMERCIO AUTOMOBILI	-	-	15,7	7,5	-	13,5	15,0	13,0
SETTORE CARTA-STAMPA-EDITORIA	-	10,2	-	14,5	-	13,0	14,5	12,0
SETTORE COMMERCIO	12,0	14,1	15,0	10,8	16,3	13,3	11,0	12,7
GR. DI QUAL.: ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE	-	4,9	14,0	13,3	6,6	-	-	7,8
DEL SETTORE CONCIERIE E CALZATURE	-	14,0	-	8,0	10,0	13,3	13,2	12,2
DEL SETTORE COSTRUZIONI	-	12,5	8,4	12,1	13,0	10,0	13,3	11,1
DEL SETTORE GOMMA E MATERIE PLASTICHE	-	12,0	-	-	-	8,0	12,0	11,0
SETTORE AGRO-ALIMENTARE	-	12,5	-	-	-	-	-	12,5
GR. DI QUAL. ADDETTO ALLA PANIFICAZIONE	-	12,0	-	12,0	-	10,0	13,0	11,8
SETTORE TESSILE E DELL'ABBIGLIAMENTO	-	12,4	12,2	9,8	8,7	13,8	12,3	11,6
SETTORE LAVORAZIONE MARMO	-	-	-	-	-	14,0	-	14,0
SETTORE LEGNO E MOBILI IN LEGNO	-	4,5	-	12,3	12,4	6,0	15,0	10,8
SETTORE METALMECCANICA ARTIGIANI	14,7	11,1	5,4	13,8	12,8	10,8	13,8	11,9
SETTORE METALMECCANICA NON ARTIGIANI	15,0	11,3	16,0	10,8	11,3	10,0	13,4	11,8
SETTORE OREFICERIA	-	-	-	-	-	-	12,9	12,9
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	-	8,7	-	12,5	11,9	12,5	14,8	12,1
GR. DI QUAL. ODONTOTECNICO	-	6,0	-	-	8,0	-	12,0	8,0
SETTORE TURISMO	13,0	13,3	17,0	6,1	12,8	9,0	8,5	9,5
GR. DI QUAL. RISTOR. DELLE IMPRESE TURISTICHE	-	-	-	-	13,5	-	-	13,5
TOTALE CORSI	13,06	10,83	11,42	11,06	11,81	11,63	12,92	11,62

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Il numero di allievi per corso risulta mediamente pari a 11,6, con una variabilità per macroarea che va dagli 8 allievi dei corsi per addetto alla distribuzione e di quelli per odontotecnico ai 14 allievi per corso nel settore del marmo (Tab. 3). Fra le province Belluno è quella che ha corsi di numerosità più elevata (13 allievi), Padova quella con corsi di dimensione più ridotta (10,6). Nella maggior parte dei casi non si scende al di sotto dei 10 allievi. Corsi della dimensione minima di 4 o 5 allievi rappresentano un'eccezione: in particolare ciò si verifica per i servizi logistici a Venezia, per gli addetti alla distribuzione a Padova, per gli addetti al settore del legno a Padova, per gli addetti all'industria metalmeccanica-artigiani a Rovigo.

L'85% dei corsi risulta iniziato nel 2001, mentre il restante 15% ha preso avvio nel 2002. Complessivamente il 59% dei corsi è stato avviato negli ultimi tre mesi del primo anno, con massima concentrazione ad ottobre (20,2%). Questo è un mese favorevole per iniziare un corso per apprendisti, perché non si sovrappone ad un periodo di punta nel lavoro e coincide con l'inizio dell'anno scolastico.

Dalla tabella che segue si vede che una parte dei corsi sono stati avviati anche nei mesi estivi, in particolare in luglio (19,3%) e in settembre (13,1%).

Tab.4 - Distribuzione dei corsi effettuati per anno e mese di inizio, secondo la dichiarazione dei tutori

VALORI ASSOLUTI									
Anno	Mese	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Tot. Veneto
2001	1	-	1	1	-	-	1	2	5
	6	1	1	-	-	-	-	13	15
	7	5	13	7	46	1	16	18	106
	8	-	1	-	-	-	1	1	3
	9	1	20	1	19	13	7	11	72
	10	2	22	7	22	17	18	23	111
	11	2	10	2	22	16	18	26	96
	12	1	16	1	4	15	18	8	63
Totale annuo		12	84	19	113	62	79	102	471
2002	1	1	5	-	3	10	9	5	33
	2	-	13	-	2	-	7	-	22
	3	-	-	-	-	-	2	-	2
Tot. annuo (*)		1	19	4	12	11	21	11	79
Totale (*)		13	103	23	125	73	100	113	550
VALORI %									
2001	1	-	1,0	4,3	-	-	1,0	1,8	0,9
	6	7,7	1,0	-	-	-	-	11,5	2,7
	7	38,5	12,6	30,4	36,8	1,4	16,0	15,9	19,3
	8	-	1,0	-	-	-	1,0	0,9	0,5
	9	7,7	19,4	4,3	15,2	17,8	7,0	9,7	13,1
	10	15,4	21,4	30,4	17,6	23,3	18,0	20,4	20,2
	11	15,4	9,7	8,7	17,6	21,9	18,0	23,0	17,5
	12	7,7	15,5	4,3	3,2	20,5	18,0	7,1	11,5
totale annuo		92,3	81,6	82,6	90,4	84,9	79,0	90,3	85,6
2002	1	7,7	4,9	-	2,4	13,7	9,0	4,4	6,0
	2	-	12,6	-	1,6	-	7,0	-	4,0
	3	-	-	-	-	-	2,0	-	0,4
totale annuo(*)		7,7	18,4	17,4	9,6	15,1	21,0	9,7	14,4
Totale(*)		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) compresi valori con mese missing o errato

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

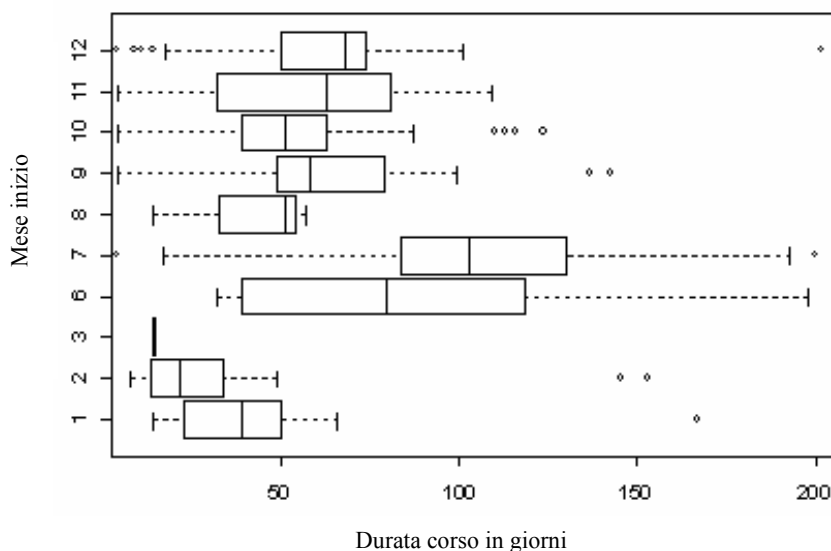
E' evidente che l'avvio di tali corsi nei mesi estivi - che risente dei tempi previsti dalla programmazione - comporta difficoltà organizzative, dovute al fatto che una parte dei partecipanti è composta da studenti che diventano apprendisti nel periodo estivo e per i quali è particolarmente difficile svolgere la formazione prevista.

E' possibile che la probabilità di conclusione di un corso e il numero di allievi finali dipendano dal mese in cui è stato iniziato il corso.

Per verificarlo nella figura 2 sono riportati i diagrammi a scatola delle durate dei corsi per mese di avviamento; in tale rappresentazione i rettangoli corrispondono alla parte centrale della distribuzione (ovvero il 50% compreso tra il primo e il terzo quartile) e la linea verticale al suo interno indica la posizione della mediana.

Si può notare che le mediane si collocano sui valori più elevati nei mesi estivi (probabilmente per interruzioni dovute alle vacanze), più brevi nei mesi invernali.

Figura n. 2 - Diagramma a scatola dei questionari consegnati per mese di avviamento dichiarato



Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Articolando l'analisi a livello di macroarea (tab.5), si vede però che in luglio non è stato avviato nessun corso nel settore del turismo, ad elevata concentrazione territoriale nella domanda. I corsi avviati in questo periodo riguardavano soprattutto l'industria del mobile in legno (45%), l'industria metalmeccanica artigiani (37%) e non artigiani (45,1%), le autoriparazioni (33%).

Esiste anche una caratterizzazione territoriale; alcune province, in particolare Belluno, Rovigo e Treviso hanno avviato più del 35% dei corsi nel mese di Luglio (Tab. 6). Al contrario Venezia, a causa dell'elevata concentrazione di apprendisti nel settore turistico, non ha potuto avviare quasi nessun corso nel mese di Luglio.

Tab.5 - Quote di corsi avviati per area settoriale e mese

MACROAREA / GRUPPO DI QUALIFICA DEL CORSO	mese di avviamento del corso										
	1	2	3	6	7	8	9	10	11	12	
GR. DI QUAL. TRASVERSALI: IMPIEGATI	2,5	3,4	1,7	3,4	10,9	0,8	13,4	22,7	29,4	11,8	
GR. DI QUAL. TRASVERSALI: SERVIZI LOGISTICI	15,4	-	-	-	-	-	30,8	23,1	15,4	15,4	
AUTORIPARAZIONI E COMMERCIO AUTOVEICOLI	-	-	-	-	33,3	-	16,7	16,7	16,7	16,7	
CARTA, STAMPA, EDITORIA	10,0	10,0	-	-	20,0	-	20,0	-	10,0	30,0	
COMMERCIO	1,3	-	-	2,6	27,3	2,6	9,1	20,8	24,7	11,7	
CONCERIE E CALZATURE	10,0	-	-	10,0	20,0	-	-	30,0	20,0	10,0	
CONSTRUZIONI	14,3	-	-	-	3,6	-	3,6	46,4	10,7	21,4	
GOMMA E MATERIE PLASTICHE	-	-	-	25,0	-	-	50,0	-	25,0	-	
INDUSTRIE AGRO-ALIMENTARI	-	-	-	-	16,7	-	50,0	16,7	-	16,7	
INDUSTRIE TESSILI E DELL'ABBIGLIAMENTO	5,9	11,8	-	-	11,8	-	20,6	11,8	26,5	11,8	
LAVORAZIONE MARMO	-	-	-	-	-	-	-	50,0	-	50,0	
LEGNO E MOBILI IN LEGNO	4,8	-	-	-	47,6	-	14,3	23,8	4,8	4,8	
METALMECCANICA ARTIGIANI	4,7	3,1	-	6,3	37,5	-	12,5	18,8	10,9	6,3	
METALMECCANICA NON ARTIGIANI	5,9	-	-	-	45,1	-	9,8	17,6	15,7	5,9	
OREFICERIA	11,1	-	-	11,1	-	-	-	55,6	-	22,2	
SANITA' E SERVIZI SANITARI	-	-	-	-	-	-	-	-	50,0	50,0	
SERVIZI ALLE PERSONE	6,3	6,3	-	-	-	-	31,3	31,3	12,5	12,5	
TURISMO	-	-	-	-	-	-	3,4	34,5	24,1	37,9	

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Tab.6 - Quote di corsi avviati per mese e per provincia

	mese di avviamento del corso										
	1	2	3	6	7	8	9	10	11	12	
Belluno	8,33	0,00	0,00	8,33	41,67	0,00	8,33	16,67	8,33	8,33	
Padova	1,09	3,26	0,00	1,09	11,96	0,00	18,48	27,17	14,13	22,83	
Rovigo	0,00	0,00	0,00	0,00	40,91	0,00	9,09	31,82	13,64	4,55	
Treviso	1,74	1,74	0,00	0,00	36,52	0,87	14,78	18,26	21,74	4,35	
Venezia	7,46	1,49	0,00	0,00	1,49	0,00	17,91	26,87	22,39	22,39	
Verona	9,68	6,45	2,15	0,00	17,20	1,08	7,53	19,35	19,35	17,20	
Vicenza	5,00	0,00	0,00	11,00	19,00	1,00	9,00	24,00	24,00	7,00	

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Circa la distribuzione sul piano temporale del monte ore (vedi questionario 2b, compilato dai responsabili di progetto) le modalità sono state diverse. Il gruppo più numeroso di corsi (173 corsi, pari al 49,15%) si è svolto con lezioni due volte la settimana della durata di 8 ore; 29 corsi (8,24%) con lezioni di una settimana al mese; un altro gruppo consistente è stato articolato in tre settimane da 20-24 ore o da 40 ore.

4 – Cosa pensano gli apprendisti del corso frequentato

Agli apprendisti sono stati distribuiti, a fine corso, due tipi di questionario, dei quali il primo si riferiva al modulo trasversale, il secondo al modulo professionalizzante.

Nel primo questionario sono state rilevate anche alcune informazioni essenziali sulle caratteristiche dell'allievo (anno di nascita, livello di studio massimo, stato civile, eventuale numero di figli, esperienza precedente, settore di attività).

Poiché è stata fatta la scelta di questionari anonimi, al fine di non condizionare le risposte, non è possibile realizzare l'abbinamento per singolo allievo dei due tipi di questionari, né è possibile riferire le informazioni sui caratteri dell'allievo al secondo questionario.

L'abbinamento possibile sia per i questionari compilati dagli allievi, sia per quelli compilati da docenti e tutori è quello al corso, identificato in modo univoco da un codice.

4.1 Le caratteristiche degli allievi che hanno frequentato i corsi

Nella prima parte dell'allegato (tabb. dalla 00.1 alla 00.6) sono leggibili i caratteri degli allievi che hanno frequentato i corsi, come risultano dalle risposte date al Questionario 1A.

I corsi sono stati frequentati da apprendisti non in obbligo formativo, di età compresa, salvo casi isolati, fra i 17 e i 26 anni .

Il 40,7% apparteneva alla classe di età fra 17 e 19 anni, già ammessa all'apprendistato in base alla normativa antecedente la legge 196, il 49,05% alla classe di età compresa fra 20 e 23 anni, ammessi in seguito alla riforma² e la modesta quota restante ad età più elevate.

Il 47% degli apprendisti ha solo la licenza di scuola media e l'1,06% solo la licenza elementare. Peraltro il 23,84% ha una qualifica professionale e il 27,62% un diploma di scuola superiore. Fra gli altri ci sono anche 17 laureati.

La distribuzione per livello di studio, considerando solo i casi validi (ultima colonna), rispecchia quella risultante dagli archivi dei centri per l'impiego per tutti gli apprendisti del Veneto occupati al 31/12/2000 (prima colonna). L'unica differenza di rilievo riguarda gli apprendisti che dichiarano di aver conseguito una qualifica professionale. La maggior numerosità riscontrata fra gli allievi può avere due tipi di spiegazioni:

- mancanza di informazioni su alcune qualifiche negli archivi dei centri per l'impiego³ (una parte degli apprendisti con qualifica apparirebbero nel gruppo con titolo di studio non codificato)
- nel questionario hanno dichiarato di avere una qualifica anche gli allievi che hanno frequentato corsi di breve durata non certificati dalla Regione

² In realtà il limite superiore di età previsto dalla legge (20 anni fino al 1997, 24 anni dopo tale data, salvo casi speciali) si riferisce alla data di prima assunzione per quella stessa qualifica. Fra gli apprendisti occupati ad una certa data ve ne possono essere molti che superano la soglia di età o perché il rapporto è iniziato quando avevano un'età inferiore o perché avevano avuto un precedente rapporto di apprendistato nella stessa qualifica quando erano ancora in età ammissibile, senza aver superato il limite di durata massimo consentito.

³ L'informazione sulla qualifica degli apprendisti occupati è rilevata a partire dal sistema informativo NETLABOR1, incrociando i dati presenti nella tabella sui titoli di studio con quelle presenti nella tabella sui corsi frequentati

Tab. 7 - Totale apprendisti occupati nel Veneto al 31/12/2001 e apprendisti che hanno frequentato corsi nel 2001 secondo il livello di studio – composizione percentuale

	Totale apprendisti 31/12/2000		allievi corsi 2001	
	totale	solo casi validi	totale(*)	solo casi validi
Non codificato/non dichiarato	13,4		6,8	
nessun titolo o licenza elementare (1)	2,6	3,1	1,0	1,1
licenza media	47,4	54,7	44,3	47,2
qualifica professionale	9	10,3	22,4	23,8
Diploma	27,4	31,7	25,9	27,6
titolo universitario	0,2	0,3	0,3	0,3
TOTALE	100	100,0	100,7	100,0

(1) per gli allievi dei corsi: solo "licenza elementare"

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati CPI e questionari qualitativi

Una piccola quota di apprendisti che hanno partecipato ai corsi del 2001 (in tutto 188) risulta coniugata e di questi 125 (2,09%) hanno figli. Ciò comporta maggiori disagi e difficoltà a frequentare il corso, in particolare per le donne. Nel questionario non è stato però rilevato il sesso degli allievi.

Un'informazione interessante è quella relativa alle esperienze precedenti l'attuale occupazione come apprendista (Tab. 00.6). Pur trattandosi di un contratto di inserimento al lavoro, nel 67,4% dei casi gli apprendisti non sono alla loro prima esperienza di lavoro (Tab. 00.6.1).

Il 28,82% delle precedenti esperienze (tab 00.6.1) di lavoro è avvenuto nel settore industriale, il 21,34% nel commercio, alberghi e pubblici esercizi, settore che fa un uso massiccio di tutti i tipi di assunzioni temporanee a breve termine, e il 10,87% in attività terziarie. Infine il 4% degli allievi dei corsi ha avuto una precedente esperienza di lavoro in agricoltura e l' 1,51% nella pubblica amministrazione.

Nel 55,79% dei casi con esperienza, anche il precedente rapporto di lavoro era di apprendistato. Nel 12,9% dei casi si trattava di un lavoro a tempo determinato e in un numero quasi uguale di casi (12,6%) di una collaborazione occasionale.

Il 9,9% aveva avuto un lavoro a tempo indeterminato e il 4,19% un contratto di formazione lavoro. Infine il 3% proveniva da un lavoro in proprio.

Questi risultati vengono a confermare le conoscenze che già si avevano sulle modalità d'uso dell'apprendistato nell'attuale contesto del mercato del lavoro: si tratta per lo più di contratti di breve durata (al di sotto dei 3 mesi) che non differiscono da quelle di altri tipi di rapporto di lavoro e non hanno in realtà niente a che fare con le finalità formative del contratto a causa mista. Le imprese preferiscono l'apprendistato ad altre forme contrattuali per la maggior flessibilità che consente loro nella gestione del rapporto di lavoro e, soprattutto, per gli sgravi fiscali che determinano un abbattimento del costo del lavoro. I giovani, molti dei quali ancora studenti, lo considerano spesso solo un mezzo per emanciparsi economicamente dalla famiglia, accettando lavoretti anche poco qualificati e di breve durata, che non arricchiscono per nulla il loro curriculum professionale. Prima di arrivare ad un'occupazione stabile, il giovane passa attraverso più esperienze di lavoro temporaneo, con caratteristiche formative o meno, molto spesso in settori diversi e con qualifiche diverse.

4.2 La valutazione del modulo di competenze di base e trasversali da parte dell'allievo (questionario 1A)

Sul modulo di competenze di base e trasversale c'è da parte della maggior parte degli apprendisti una valutazione sostanzialmente positiva (Tab. 1a.1): il 73,74% lo ha trovato soddisfacente rispetto alle attese, il 12% molto soddisfacente e solo il 13,52% insoddisfacente.

Il consenso incontrato deriva, per chi ha trovato i corsi soddisfacenti, dall'utilità degli argomenti presentati (nel 39% dei casi, nel 60% per chi ha trovato il corso molto soddisfacente) e dalla possibilità di sperimentare nuovi rapporti sociali (28%,10%). Le difficoltà sono imputate alle carenze organizzative (32,64% di chi ha dato una valutazione insoddisfacente) e alla mancata corrispondenza fra teoria e pratica (27,43%). Solo il 16,78% degli insoddisfatti (cioè il 2% degli allievi frequentanti) ha valutato l'esperienza del tutto negativa e solo il 5,3% dei frequentanti è stato scoraggiato dalla difficoltà degli argomenti trattati.

Per quanto riguarda la rispondenza dei contenuti teorici del corso al lavoro effettivamente svolto come apprendista (Tab. 1a.2), la quota che risponde positivamente, seppur largamente maggioritaria, è leggermente inferiore: il 65% ha trovato il modulo trasversale utile sotto questo profilo, il 7,8% lo ha trovato molto utile, ma il 26,6%, cioè più di un quarto, non è stato soddisfatto.

Gli insoddisfatti (tabelle 8,9,10, qui di seguito) sembrerebbero essere soprattutto coloro che hanno una "formazione al lavoro" di maggior durata, o perché hanno conseguito un titolo di studio superiore o perché comunque hanno già avuto altre esperienze lavorative: il 35% ha un diploma di scuola superiore e il 0,6% un titolo universitario (le corrispondenti quote per il totale dei rispondenti sono: 27,62% e 0,28%). Forse costoro si aspettavano una formazione che integrasse maggiormente scuola e lavoro; infatti è più alta per costoro la percentuale di quelli che richiedono un miglior coordinamento.

Tab. 8 - Distribuzione degli insoddisfatti per titolo di studio e esperienza

	% su insoddisfatti	% su tot. Risposte
Titolo di studio		
Lic.Elementare	0,9	1,06
Lic.Media	40,4	47,21
Qualifica Professionale	23,0	23,84
Diploma Scuola Superiore	35,1	27,62
Laurea	0,6	0,28
Esperienza		
SI	74,38	71,57
NO	25,62	28,43

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Tab. 9 - Suggerimenti per una miglior organizzazione e conduzione del corso (solo una risposta)

Che cosa suggerisce?	% su insoddisfatti	% su tot. Risposte
orario meno pesante	36,53	37,01
più spazio alla teoria	1,23	3,07
più spazio alle esercitazioni pratiche - simulazione	28,16	32,89
uso di tecniche di apprendimento diverse	6,73	6,42
Migliore coordinamento / informazioni / organizzazione	19,56	13,56
spazi più ampi	2,17	3,35
Altro	5,62	3,70

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Tab. 10 - Difficoltà espresse dagli insoddisfatti e dal totale dei rispondenti.

Difficoltà dichiarate	% su quest. Insoddisfatti	% su quest. Validi
difficoltà nella teoria	5,01	5,28
distanza dalla sede/dall'azienda/trasporti	20,90	19,04
orario pesante	40,92	35,21
impegni dell'azienda	28,11	20,69
nessuna difficoltà	21,77	33,04
Altro (specificare)	5,59	4,08

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Per altro verso, ad una domanda successiva (Tab. 1a.4) che chiedeva: “Quello che ha imparato durante il corso le è servito al lavoro?”, meno della metà (47%) ha risposto ‘molto’ o ‘abbastanza’ e alla domanda “Rispetto a quanto già sapeva, i contenuti del corso le hanno dato informazioni nuove?” (Tab. 1a.9), solo il 24% ha risposto “molte informazioni nuove”, il 52% “solo alcune informazioni nuove”; per gli altri si è trattato solo di un approfondimento delle informazioni che già conoscevano o di tutte informazioni che già conoscevano (quest’ultima risposta perviene dal 3,84% degli allievi).

E’ difficile comprendere fino a che punto i casi di insoddisfazione siano imputabili ai docenti, in quanto le domande sulla preparazione e chiarezza espositiva dei docenti (Tab. 1a.8) sono state quelle rispetto alle quali c’è stata una percentuale maggiore di mancate risposte (rispettivamente 27% e 21% di non rispondenti). Il 74% degli allievi dice, però, che essi sono stati chiari o molto chiari nell’esposizione, il 71,7% li ha trovati preparati o molto preparati (66,46%) e nel 74% è stata valutata positivamente la loro disponibilità.

Per quanto riguarda la valutazione da parte dei datori di lavoro (Tab. 1a.5), invece, in base al giudizio riportato dagli allievi, il 55,32% è rimasto soddisfatto dal corso; nel 48% dei casi la soddisfazione è dovuta al fatto che l’allievo ha imparato cose nuove. Dagli insoddisfatti, che sono il 44%, la frequenza al corso è stata giudicata una perdita di tempo per l’allievo (nel 41% dei casi) o per lo stesso datore di lavoro (48,59%). Il 33% lo giudica addirittura dannoso e il 6,3% dice che ha creato problemi in azienda.

Da parte dei colleghi di lavoro (Tab. 1a.6) l'atteggiamento prevalente riportato è stato quello di curiosità ("mi chiedevano cosa facevo": 75%). Solo nell'15% dei casi il giudizio era totalmente negativo ("mi hanno detto che non serve a nulla").

In base a quanto riferito dagli allievi i corsi sono stati realizzati (Tab. 1a.11) per il 63% attraverso lezioni teoriche, combinate o meno con lavori di gruppo (modalità dichiarata dal 24% dei rispondenti) e analisi di esperienze lavorative diverse (21%)⁴.

La reazione ai metodi con cui sono stati trasmessi i contenuti (Tab. 1a.12) è stata nel 60% dei casi interessata, nel 18,06% partecipe ed attiva, nell'11,86% indifferente, nel 10,17% annoiata.

Nel questionario si è cercato di sondare anche l'interesse per ciascuno degli argomenti trattati, chiedendo a quale di essi sarebbe stato meglio dare uno spazio maggiore. Rispetto ai cinque temi in cui si è articolata questa parte del corso non esiste concordanza assoluta di preferenze: per "competenze relazionali", "sicurezza ambienti di lavoro", "diritto al lavoro", il numero di risposte favorevoli e contrarie ad un aumento di spazio si compensano; di questi quello che sembra riscontrare maggior favore è il tema del "diritto del lavoro". Invece per il tema dell'"economia e organizzazione aziendale" i favorevoli ad un ampliamento sono solo il 31% (contro il 44% di favorevoli ad un ridimensionamento). Quello meno gradito in assoluto sembra essere il "modulo base", in favore di un allargamento del quale si esprime solo il 23,55% (57% contrari).

In ogni caso, il 66% sarebbe interessato a partecipare in futuro ad altri corsi di formazione per apprendisti (Tab. 1a.13). Di questi la maggior parte (50,54%) desidererebbe corsi in area tecnica, il 40% in area gestionale e il 9% in area normativa.

4.3 La valutazione del modulo relativo alle competenze tecnico-professionali (questionario1B)

Rispetto al modulo trasversale, quelli professionalizzanti, a giudizio degli allievi (Tab. 1b.1), hanno trasmesso una maggior quota di informazioni completamente nuove (34% contro 25%) .

Il giudizio rispetto al conseguimento degli obiettivi del modulo (Tab. 1b.2) è largamente favorevole. Resta, tuttavia, una quota, pari al 16% degli allievi, per i quali gli argomenti del modulo sono ritenuti non coerenti con gli obiettivi del corso.

Nella maggior parte dei casi la presentazione degli obiettivi formativi del modulo è stata fatta dal coordinatore o dal tutor all'inizio dell'intero percorso formativo (40%) o dal docente all'inizio del modulo (37%). In circa un quarto dei corsi essi venivano presentati lezione per lezione (Tab. 1b.3).

Nella valutazione dei docenti da parte degli allievi (Tab. 1b.4 e 1b.5) la difficoltà ad esprimere un giudizio (leggibile nel numero di risposte mancanti) si riduce drasticamente, rispetto a quella riscontrata con riferimento al modulo trasversale, segno di un maggior apprezzamento. Ciò vale per tutti i parametri presi in considerazione: chiarezza nell'esposizione (il 27% è stato molto chiaro, il 65,73% chiaro), disponibilità, preparazione.

⁴ A questa domanda era possibile rispondere con più di una modalità. Il totale delle risposte alle diverse modalità è perciò maggiore del numero degli allievi

Per quanto riguarda le attrezzature didattiche utilizzate, al di là del giudizio sulla qualità tecnologica, che nel 90% dei casi è positivo, le lamentele riguardano l'insufficienza numerica (nel 18% dei casi) e l'utilità (16,9%).

Gli appunti più consistenti vengono mossi alla durata del modulo (Tab. 1b.9), secondo opposti punti di vista: nel 17% dei casi la durata del modulo è sembrata troppo breve in rapporto all'intero corso; nel 24% si lamenta invece l'eccessiva lunghezza.

Lamentano un'eccessiva lunghezza soprattutto apprendisti che lavorano nel settore dell'autoriparazione (33,93%), in quello degli alberghi e pubblici esercizi (32,57%) e in studi odontotecnici, tutte attività caratterizzate da aziende di piccolissime dimensioni, nelle quali l'assenza dell'apprendista può costituire un intralcio alla continuità del lavoro.

All'opposto in settori tradizionali, come quello dell'abbigliamento, del legno e dell'oreficeria un quarto degli allievi ritiene il modulo professionalizzante di durata troppo breve.

Tab. 11 - Valutazione degli allievi circa la durata del modulo relativo alle competenze tecnico-professionali, per macroarea del corso e gruppo di qualifica

	Troppo breve		Adeguata		Troppo lunga	
	Val. Ass.	%	Val. Ass.	%	Val. Ass.	%
NON INDICATO	21	12,80	103	62,80	40	24,39
GRUPPO DI QUALIFICA DEGLI IMPIEGATI	167	12,68	779	59,15	371	28,17
GRUPPO DI QUALIFICA DEI SEVIZI LOGISTICI	24	19,20	66	52,80	35	28,00
SETTORE AUTORIP. E COMMERCIO AUTOMOBILI	7	12,50	30	53,57	19	33,93
SETTORE CARTA-STAMPA-EDITORIA	13	15,12	57	66,28	16	18,60
SETTORE COMMERCIO	71	9,18	478	61,84	224	28,98
GRUPPO DI QUALIFICA: ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE	155	23,52	412	62,52	92	13,96
DEL SETTORE CONCIERIE E CALZATURE	30	23,08	79	60,77	21	16,15
DEL SETTORE COSTRUZIONI	52	18,18	162	56,64	72	25,17
DEL SETTORE GOMMA E MATERIE PLASTICHE	7	20,59	18	52,94	9	26,47
SETTORE AGRO-ALIMENTARE	-	-	-	-	-	-
GRUPPO DI QUALIFICA ADDETTO ALLA PANIFICAZIONE	3	4,17	51	70,83	18	25,00
SETTORE TESSILE E DELL'ABBIGLIAMENTO	99	24,03	269	65,29	44	10,68
SETTORE LAVORAZIONE MARMO	4	22,22	12	66,67	2	11,11
SETTORE LEGNO E MOBILI IN LEGNO	48	25,26	105	55,26	37	19,47
SETTORE METALMECCANICA ARTIGIANI	147	18,92	414	53,28	216	27,80
SETTORE METALMECCANICA NON ARTIGIANI	99	19,19	306	59,30	111	21,51
SETTORE OREFICERIA	16	24,24	40	60,61	10	15,15
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	29	16,02	120	66,30	32	17,68
GRUPPO DI QUALIFICA ODONTOTECNICO	2	5,56	22	61,11	12	33,33
SETTORE TURISMO	28	12,84	119	54,59	71	32,57
GRUPPO DI QUALIF. RISTORAZIONE DELLE IMPRESE TURISTICHE	12	60,00	6	30,00	2	10,00

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Per quanto riguarda la collocazione del modulo rispetto allo svolgimento dell'intero corso, l'85% la giudica adeguata.

Malgrado quest'insieme di giudizi sostanzialmente positivi dati nella prima parte del questionario, le risposte alle ultime due domande pongono alcuni punti interrogativi sul gradimento complessivo del modulo.

Il 37% degli allievi (Tab.1b.10) dice che quello che ha imparato durante il corso gli è servito poco sul lavoro e il 14% niente.

Dalle risposte alla domanda finale (Tab. 1b.11), in cui l'allievo viene invitato a sottoscrivere uno o più suggerimenti, si evincono altri appunti inespressi. Si capisce che quello che è pesato di più è stato l'orario delle lezioni: il 44% degli allievi lo ritiene 'molto pesante'; il 51,65% chiede più spazio alle esercitazioni pratiche e alle simulazioni di laboratorio; il 18% vorrebbe che si usassero tecniche di apprendimento diverse; il 23,69% avrebbe voluto un maggior coordinamento organizzativo e comunicazione delle informazioni.

5 - La valutazione dell'attività formativa da parte dei docenti (questionario 1C)

I 5541 questionari presenti sono stati in realtà compilati da 2196 insegnanti; più del 40% degli insegnanti sono stati coinvolti in più di un corso (di cui il 13% in più di 5).

Tab. 12 - Numero questionari compilati dallo stesso insegnante

Numero questionari compilati	Numero insegnanti	% su totale
1	1246	56,74
2	353	16,07
3	198	9,02
4	102	4,64
Tra 5 e 9	222	10,11
Tra 10 e 19	65	2,96
oltre 20	10	0,46
Totale	2196	100,00

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Di questi solo il 5% non aveva mai avuto esperienze precedenti.

Tra le esperienze, la più comune è quella di tipo scolastico/professionale, sperimentata dal 70%, seguita da quella nei corsi di tipo FSE con il 54% (Tab. 1c.0).

Nel corso di formazione esterna per apprendisti l'insegnamento è stato effettuato (Tab. 1c.4) soprattutto attraverso lezioni teoriche (nel 33% molto utilizzate, nel 47,5% abbastanza). E' stato dato largo spazio anche ai lavori di gruppo (16,37% molto, 35,48% abbastanza), all'analisi di esperienze lavorative diverse (19% , 37%) , alle simulazioni (17%,36%). Poco utilizzate sono invece state le metodologie di insegnamento e comunicazione più avanzate: in particolare l'uso di strumenti audiovisivi (5%, 9%) e il lavoro attraverso questionari (6%, 16,6%). Infine la stessa lavagna luminosa è stata utilizzata molto o abbastanza in meno della metà dei casi.

Il giudizio sulle attrezzature utilizzate nel corso dato dai docenti (Tabb. 1c.2 e 1c.3) è più positivo di quello dato dagli allievi, sia in merito alla dotazione quantitativa (solo il 3% dei docenti le considera numericamente insufficienti), sia in merito alla qualità tecnologica (nel 77% dei casi vengono considerate di qualità buona o ottima, nel 20% sufficiente, solo nel 2% scarsa).

Nell' 84% dei casi i docenti hanno valutato positivamente il rapporto con il tutor durante il corso (Tab. 1c.6); nel 7% dei casi il tutor era presente durante il corso, ma il rapporto si è mostrato di scarsa utilità. Nell' 8,39% il rapporto è stato giudicato inutile o assente.

Nell'ultima domanda del questionario (Tab. 1c.7) i docenti vengono invitati a sottoscrivere uno o più suggerimenti, da un elenco predefinito, uguale a quello sottoposto agli allievi. Le proposte più 'gettonate' sono le stesse, ma con un diverso ordine di importanza: orario meno pesante (49,4%), più spazio alle esercitazioni pratiche e simulazioni (41,8%), uso di tecniche di apprendimento diverse (23%), miglior coordinamento organizzativo. Inoltre l'8% chiede spazi più ampi per l'insegnamento e il 6,1% ritiene indispensabile una miglior collaborazione con il tutor.

6 - La valutazione del corso data dai tutori (questionario 1D)

Oltre a fornire una serie di informazioni oggettive sugli aspetti organizzativi dei corsi (da cui sono tratte in parte le tabelle anticipate nel secondo paragrafo), i tutori sono stati chiamati ad esprimere valutazioni su alcuni aspetti utili per comprendere eventuali ostacoli, problemi o specificità che si sono presentati nell'attuazione della formazione.

Un primo aspetto riguarda il grado di omogeneità dei gruppi di allievi, sia sotto il profilo del livello e tipo di istruzione, sia sotto quello delle mansioni svolte in azienda (Tab. 1d.1).

Mediamente è risultato che all'interno del corso il 79% degli allievi provenivano dalla stessa area professionale o da aree sufficientemente omogenee. Nel 20% dei casi la diversa provenienza degli apprendisti, in gran parte dei casi imposta dalla dispersione sul territorio delle qualifiche, ha ostacolato l'attività didattica, rendendo difficile la realizzazione di un programma unitario.

I settori e le province penalizzate maggiormente sotto questo profilo (Tabb. 1d.1a e 1d.1b) sono quelli e quelle a minor concentrazione territoriale, con in testa Belluno (46%) e in coda Vicenza, che non pare risentire del fenomeno.

Tab. 13 - 1a Area professionale di provenienza degli allievi per corso

	Tutti stessa area profess.	Da aree suffic. omogenee	Da diverse aree profess.
GRUPPO DI QUALIFICA DEGLI IMPIEGATI	26,9	57,9	15,2
GRUPPO DI QUALIFICA DEI SEVIZI LOGISTICI	23,5	52,9	23,5
SETTORE AUTORIP. E COMMERCIO AUTOMOBILI	62,5	-	37,5
SETTORE CARTA-STAMPA-EDITORIA	18,2	45,5	36,4
SETTORE COMMERCIO	24,7	75,3	-
GRUPPO DI QUALIFICA: ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE	8,3	54,2	37,5
DEL SETTORE CONCIERIE E CALZATURE	50,0	50,0	-
DEL SETTORE COSTRUZIONI	27,8	50,0	22,2
DEL SETTORE GOMMA E MATERIE PLASTICHE	25,0	75,0	-
SETTORE AGRO-ALIMENTARE	-	50,0	50,0
GRUPPO DI QUALIFICA ADDETTO ALLA PANIFICAZIONE	-	60,0	40,0
SETTORE TESSILE E DELL'ABBIGLIAMENTO	34,8	60,9	4,3
SETTORE LAVORAZIONE MARMO	100,0	-	-
SETTORE LEGNO E MOBILI IN LEGNO	31,0	55,2	13,8
SETTORE METALMECCANICA ARTIGIANI	12,2	39,8	48,0
SETTORE METALMECCANICA NON ARTIGIANI	20,3	37,5	42,2
SETTORE OREFICERIA	77,8	11,1	11,1
SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	78,3	21,7	-
GRUPPO DI QUALIFICA ODONTOTECNICO	100,0	-	-
SETTORE TURISMO	24,3	75,7	-
GRUPPO DI QUALIF. RISTORAZIONE DELLE IMPRESE TURISTICHE	-	100,0	-

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Fra le macroaree in cui sono stati articolati i corsi quella per cui è stato più difficile costituire corsi omogenei (Tab.13) è l'agro-alimentare (50% di corsi costituiti da allievi provenienti da aree professionali ritenute diverse, nessun corso ritenuto omogeneo) e quella metalmeccanica (42-48% da aree diverse), escluso il settore delle riparazioni di autoveicoli, per cui sono stati organizzati corsi specifici; quelli che hanno risentito meno del problema, sono i settori più tradizionali (oreficeria, marmo, conceria, legno), per lo più organizzati in distretti specializzati, all'interno dei quali è più facile mettere insieme gruppi di allievi appartenenti alla stessa area professionale. La stessa cosa vale per il settore del turismo, presente in aree territoriali ben definite, e per i pochi corsi organizzati nell'ambito dei servizi alle persone, concentrati nelle città maggiori.

Tab. 14 - Area professionale di provenienza degli allievi per provincia - Composizione percentuale

	Tutti stessa area profess.	Da aree suffic. omogenee	Da diverse aree profess.	totale
Belluno	20,0	33,3	46,7	100,0
Padova	17,6	50,7	31,6	100,0
Rovigo	21,1	47,4	31,6	100,0
Treviso	19,6	66,2	14,2	100,0
Venezia	30,0	42,7	27,3	100,0
Verona	30,0	56,0	14,0	100,0
Vicenza	44,0	47,2	8,8	100,0
Totale	27,1	52,4	20,5	100,0

Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

La difficoltà a realizzare gruppi omogenei è la contropartita dell'esigenza di distribuire i corsi sul territorio in un numero sufficientemente elevato di sedi, per venire incontro alle esigenze degli allievi, spesso di giovane età, senza patente, vincolati agli orari del mezzo pubblico, oppure costretti a servirsi di mezzi poveri, come la bicicletta o la motoretta loro tragitto casa-lavoro casa-scuola.

Sotto questo secondo profilo, il risultato sembra buono: i tutori attribuiscono solo per il 3,73% le assenze che si sono verificate durante il periodo di frequenza alla eccessiva distanza della sede del corso (Tab. 1d.2).

Le assenze sono uno dei maggiori ostacoli all'espletamento dell'attività didattica. Per il 78% le assenze vengono imputate (anche o solo) a motivi familiari o di salute e solo per il 10% a insufficiente soddisfazione o motivazione da parte dell'allievo. Nel 62% dei casi vengono invece chiamati in causa (anche o solo) i motivi di lavoro.

In certi settori i problemi sono legati al fatto che gli orari di lavoro non coincidono con quelli dei corsi o che sono troppo concentrati nell'arco della settimana.

Del resto, in una regione con una struttura produttiva articolata in unità di piccole e piccolissime dimensioni, dove in alcuni casi l'apprendista è l'unico dipendente oltre al titolare, è ovvio che siano maggiori che altrove le difficoltà organizzative dovute alla sovrapposizione dell'orario di frequenza al corso di formazione con quello di lavoro.

L'elevata quota di assenze per lavoro trova una spiegazione nel modo con cui l'attività formativa viene recepita dalle aziende, a detta del tutore.

Secondo il 26% delle risposte⁵ i datori di lavoro (Tab. 1d.5) la ritengono una perdita di tempo per l'azienda. In un altro 15% di casi la perdita di tempo viene addossata all'apprendista. Secondo il 5 % dei tutori gli imprenditori si esprimono in modo ancor più negativo, considerando la formazione esterna dannosa per l'azienda. Anche fra gli imprenditori che darebbero un giudizio positivo su questa esperienza, la maggior parte la ritiene comunque troppo lunga (29%). Nel 14,3 la considera comunque una valida iniziativa, e in solo il 5% delle risposte esprimono un apprezzamento positivo per i corsi (in quanto l'apprendista ha migliorato le sue competenze o è stato più motivato nel suo lavoro).

In merito alle modalità di comunicazione e attuazione dei programmi da parte dei docenti (Tab. 1d.3), gli elementi di valutazione espressi dai tutori tracciano un quadro abbastanza positivo: il 98% ha spiegato il programma agli allievi all'inizio del corso, il 1'80% ha raccolto feedback sull'esposizione del programma; in quasi tutti i casi (70%) ci sono stati momenti intermedi di verifica formativa.

Nel 30% dei casi sono mancati rapporti diretti con i titolari o collaboratori delle aziende di provenienze degli allievi (Tab. 1d.4).

7 La valutazione del responsabile del corso

7.1 La valutazione delle competenze/conoscenze in ingresso (questionario 2a)

Le informazioni di questa sezione sono state date dal responsabile di progetto di ciascun corso.

Una prima parte riguarda la valutazione delle competenze e conoscenze in ingresso (questionario 2a).

La valutazione dell'allievo all'inizio del corso è stata effettuata nel 55% dei casi dai singoli docenti, nel 25% dal coordinatore o responsabile del corso, nel 9,5% dal tutor d'aula e nell'11% da persone con ruolo diverso. Nel 70% dei casi si è trattato di un colloquio con l'allievo, nel 22% di un test con carta e penna.

La valutazione all'inizio di ogni modulo invece è stata effettuata quasi sempre dai singoli docenti, nel 92% dei casi attraverso un colloquio.

Le difficoltà rilevate in questa fase (Tab. 2a.2) appaiono minori di quelle paventate: i problemi maggiori sono quelli derivanti dalla scarsa motivazione alla frequenza del corso al momento dell'ingresso, ma questa situazione si riscontra solo nell'11% dei casi.

Un'altra difficoltà riguarda la disomogeneità del gruppo di allievi rispetto al settore di provenienza o alla professione; ma si riscontra rispettivamente solo nel 2,7% e nello 0,9% dei casi. Vi sono poi problemi di passività in aula (2,7%) o, all'opposto, di estrema vivacità (1,1%). Altri docenti segnalano difficoltà per il fatto che ogni docente usa un suo metodo o che manca una base comune di partenza per proporre i contenuti, o dovute all'esigenza di recupero dei test delle persone assenti nelle prime lezioni (meno

⁵ I tutori avevano la possibilità di dare più risposte alla domanda che faceva riferimento a questo tema, mettendole in ordine di importanza. Qui di seguito viene presa in considerazione solo la prima risposta.

dell'1%). Le motivazioni sono in genere molto disperse. Nel 42% non è stata dichiarata alcuna difficoltà.

Anche i suggerimenti proposti per migliorare questa fase (Tab. 2a.3) risultano molto dispersi. Quelli che hanno più proponenti sono:

- il coinvolgimento attivo dei corsisti e delle aziende nella scelta del corso da frequentare (6,7%)
- avere docenti esperti nella fase di socializzazione e competenze relazionali (5,6%)

7.2 Rapporto tra progetto presentato e realizzazione del corso (questionario n. 2B)

Anche questa parte del questionario è stata compilata dal responsabile del progetto.

Dalle risposte (Tab. 2b.1a) emerge che, per quanto riguarda le conoscenze comuni e trasversali, in quasi tutti i corsi sono stati realizzati moduli reattivi a: competenze relazionali (85%), organizzazione ed economia (80%), disciplina del rapporto di lavoro (88%). I moduli di accoglienza, valutazione e patto formativo e quello relativo all'informatica sono invece stati realizzati solo nel 54% dei casi.

Nella parte dedicata alle competenze tecnico-professionali lo spazio lasciato all'informatica e all'accoglienza è stato inferiore al 10%.

Il 90% dei corsi si è svolto senza che intervenissero integrazioni o modifiche rispetto al progetto originario presentato. In 5 casi si sono rese necessarie alcune modifiche al modulo professionalizzante per tener conto delle molteplici figure professionali presenti in aula. In altri 8 corsi, rivolti a impiegati, è stato introdotto un test delle conoscenze informatiche per trarne il massimo beneficio. In 29 corsi sono state introdotte altre modifiche.

7.3 Valutazione sintetica dei risultati conseguiti, punti critici e proposte (Questionario 2c)

Nei grafici che seguono sono sintetizzate le valutazioni finali dei responsabili di progetto sui risultati conseguiti dal corso.

La valutazione è effettuata separatamente per le competenze comuni e trasversali e per le competenze tecnico-professionali, con riferimento a:

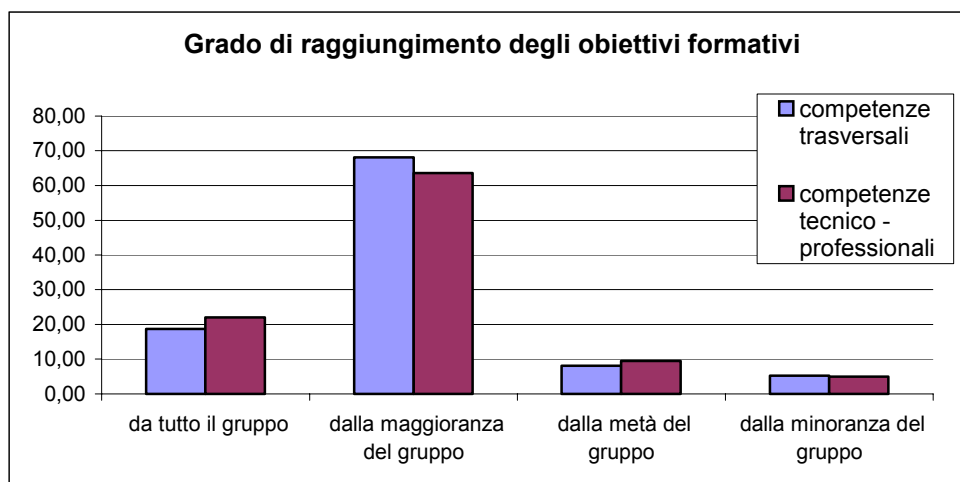
- raggiungimento degli obiettivi previsti
- soddisfazione degli apprendisti in seguito all'esperienza formativa;
- soddisfazione dei tutor d'azienda

Sia per la parte trasversale che per la parte tecnico-professionale, in più del 60% dei casi i responsabili ritengono che gli obiettivi del corso siano stati conseguiti dalla maggioranza del gruppo di allievi e in circa il 20% da tutto il gruppo. Peraltro nel 5% si ritiene che i risultati siano stati positivi solo per una minoranza e intorno al 9% dei corsi solo per la metà dei partecipanti.

Minore risulta essere il grado di soddisfazione degli apprendisti per l'esperienza formativa, in base alla valutazione del responsabile, sia per quanto riguarda il modulo trasversale ed ancor più per il modulo tecnico-professionale.

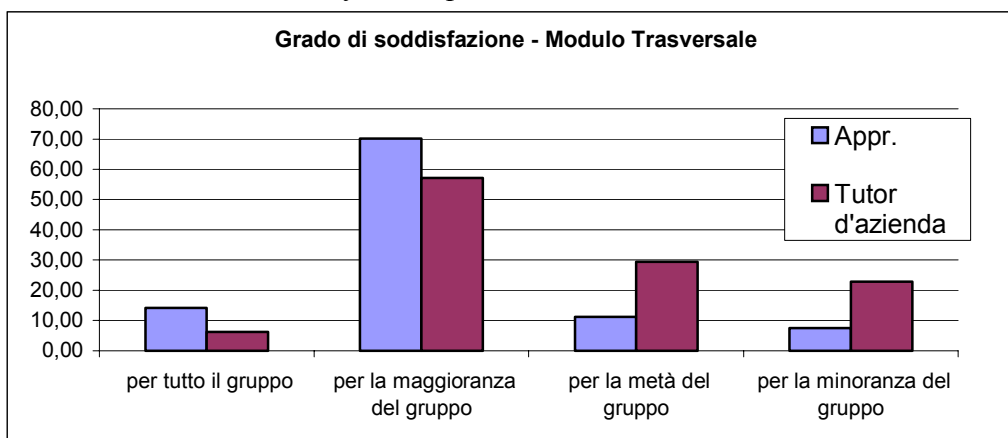
Livelli di soddisfazione ancora più bassi si osservano in merito alla soddisfazione dei tutor d'azienda; più del 50% delle risposte indicano che il grado di soddisfazione è stato raggiunto da non più della metà del gruppo.

Figura n. 3 – Grado di raggiungimento degli obiettivi formativi



Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

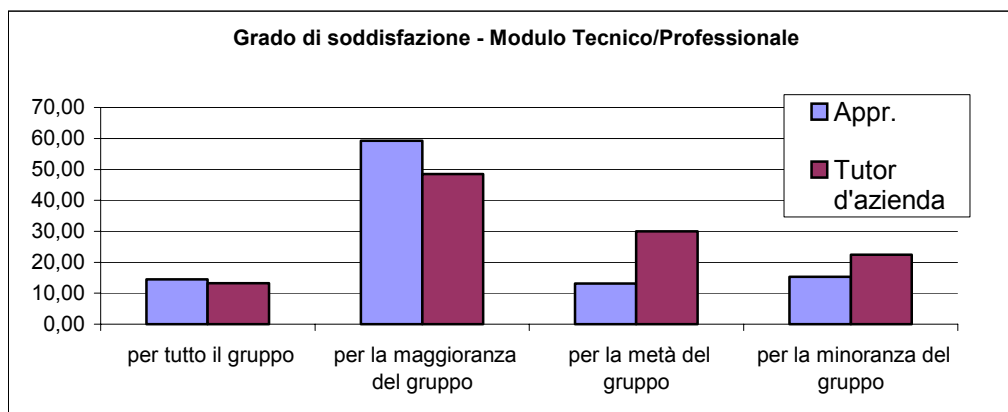
Figura n. 4 – Grado di soddisfazione per il modulo trasversale



Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

Fra i fattori che hanno inciso negativamente sui risultati conseguiti (Tab. 2c.2) il più importante è la disomogeneità del gruppo (dichiarato nel 40% delle risposte non nulle delle competenze trasversali e nel 32% di quelle tecnico-professionali), seguito dall'immatunità dei partecipanti (15%) e dalla scarsa motivazione (3%). Per altro verso l'omogeneità del gruppo viene indicata come fattore favorevole nel 16% dei casi per quanto riguarda le competenze tecnico-professionali e nel 10% dei casi per le competenze trasversali.

Figura n. 5 - Grado di soddisfazione per il modulo tecnico/professionale



Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati questionari qualitativi

A conclusione del questionario valutativo i responsabili del progetto sono stati invitati a esprimere liberamente alcune valutazioni di sintesi (Questionario 2d), indicando:

- a) i punti critici che hanno influito sull'efficacia del corso (tab 2d.1)
- b) i principali punti di forza che hanno influito sull'efficacia del corso (tab 2d.2)
- c) proposte migliorative e suggerimenti in vista di nuove iniziative per apprendisti (tab 2d.3).

I punti critici segnalati ricalcano in gran parte i fattori di criticità dichiarati nella domanda precedente e quelli rispetto ai quali si sono espressi i tutori.

Fra di essi, assume un rilievo centrale la mancata motivazione da parte dei ragazzi, unita alla scarsa informazione delle aziende. Si è notata una “diffidenza iniziale nei confronti della proposta formativa, in gran parte derivante dall'obbligatorietà della frequenza e dall'atteggiamento ostile delle aziende, in parte comprensibile. I ragazzi hanno percepito la partecipazione ai corsi come un obbligo che non portava loro nessun valore aggiunto; le aziende lo hanno considerato un intralcio alla loro operatività.

L'atteggiamento negativo dei datori di lavoro nei confronti della formazione esterna viene aggravata dal fatto che, a causa dei tempi organizzativi ristretti, l'informazione alle aziende è stata data quasi sempre pochi giorni prima dell'avvio dei corsi e, in alcuni casi, a corso avviato. Questo ha creato per un verso notevoli disagi e difficoltà alle aziende, soprattutto per le più piccole, per risolvere i problemi organizzativi (viene citato il caso di studi odontotecnici, che sono stati costretti a ridurre l'attività lavorativa nei giorni di frequenza dell'apprendista al corso), per altro verso ha reso difficile l'avvio dell'attività formativa.

Dalle aziende gli apprendisti vengono mandati malvolentieri ai corsi e viene loro fatto capire che si tratta di una perdita di tempo, “perciò i ragazzi lo fanno per dovere e non con il senso dell'apprendimento”. Si tratta del resto in molti casi di ragazzi difficili da motivare, che hanno precedentemente rifiutato il sistema scolastico e non sono abituati all'ascolto. Invece i corsi sono stati svolti in misura di gran lunga prevalente con lezioni teoriche, con insufficiente attività di simulazione in laboratorio ed esercitazioni pratiche. Per questo vi sono stati segnalati alcuni casi di insofferenza e di irrequietezza, che hanno ostacolato il raggiungimento degli obiettivi formativi.

Si lamenta anche una “scarsa informazione da parte delle aziende sulle caratteristiche del rapporto di apprendistato e sul tipo di formazione previsto”.

Fra i problemi organizzativi quello del calendario è al primo posto. I responsabili dei corsi hanno avuto spesso “difficoltà nel predisporre calendari, viste le numerose e diverse esigenze di aziende ed apprendisti relative ad orario e frequenze dei corsi.

In molti casi l’inizio del corso è avvenuto in un periodo poco felice per l’azienda, in quanto in quel mese c’era una particolare concentrazione di lavoro”. Questo punto critico viene segnalato soprattutto per i corsi iniziati nel mese di dicembre e nei mesi estivi. Quando il calendario dei corsi viene programmato, in tempo di ferie, vi sono in altri casi notevoli disturbi alla frequenza regolare.

Circa l’orario, quando questo è concentrato in più giorni all’interno della settimana, viene ritenuto troppo pesante. In un caso con un orario di 40 ore settimanali “quasi tutti gli allievi si sono presentati perché obbligati alla frequenza, ma ci sono state poi assenze programmate nel limite del monte ore permesse”.

Un altro aspetto più volte sottolineato è l’incongruenza del modulo professionalizzante rispetto alle mansioni effettivamente svolte in azienda. Questo punto critico viene segnalato soprattutto da responsabili dell’area metalmeccanica, dato che “questo è un contenitore di tantissime attività differenziate”, e nell’ambito dei corsi per impiegati, in quanto, “in quest’area le mansioni sono così differenti che si è dimostrato difficile rendere interessanti le ore professionalizzanti per tutto il gruppo”; inoltre “nonostante l’inquadramento contrattuale li vincolasse alla formazione apprendisti per impiegati, la maggior parte di essi svolgeva mansioni diverse dal lavoro d’ufficio”.

In alcuni casi viene segnalato come punto critico la presenza nel corso di immigrati con bassa o nulla scolarizzazione.

Alcuni responsabili segnalano anche come punto critico la variazione troppo frequente delle sedi.

Fra i suggerimenti, oltre alla necessità, ribadita da quasi tutti, di “realizzare classi più omogenee, raggruppando insieme solo allievi che svolgono la stessa mansione in azienda”, quelli più significativi sono raggruppabili nei seguenti punti:

- l’esigenza di “porre l’azienda in posizione attiva rispetto alla programmazione formativa”, anche attraverso una sua “maggiore sensibilizzazione” e “un maggior coinvolgimento dei tutor aziendali”
- effettuare prima la formazione del tutor e poi quella degli allievi;
- prevedere “tempi più lunghi tra l’arrivo dell’elenco nominativo e la scadenza di avvio del corso, così da dar l’opportunità al tutor di contrattare con l’azienda in modo più efficace, senza imporre obblighi legali fin dall’inizio”.
- mantenere sempre la stessa sede, soprattutto se gli apprendisti sono minorenni e possono avere difficoltà a spostarsi”.
- ridurre le ore complessive previste, ma potenziare i moduli relativi alle competenze tecnico-professionali; realizzare un orario più flessibile
- realizzare il corso in un ambiente più idoneo; prevedere un orario meno pesante (non più di 4 ore al giorno; diluizione dell’insegnamento nell’anno), alternare le ore trasversali con quelle professionali e le ore di docenza frontale con quelle di laboratorio; svolgere la parte professionalizzante in laboratorio, non in aula; effettuare visite guidate;
- prevedere una verifica scritta che attesti l’apprendimento e che gratifichi coloro che dimostrano di aver appreso i contenuti presentati;

- maggior promozione dei vantaggi della formazione per apprendisti da parte degli organismi competenti
- svolgere parte del monte ore con metodo FAD

8 Conclusioni

Dall'analisi dei dati suesposta emerge che le criticità maggiori si riscontrano, come ampiamente previsto, da parte dei datori di lavoro. Infatti le aziende, nonostante gli sforzi della campagna promozionale, svolta in Veneto in parallelo con i corsi, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza negli apprendisti, nelle famiglie e nelle aziende dell'utilità della formazione, vivono la formazione esterna come un obbligo piuttosto che come un'opportunità.

Tuttavia dove gli interventi formativi riescono ad essere più mirati rispetto all'attività svolta in azienda, si può riscontrare che l'atteggiamento diventa più soddisfacente.

Va comunque sottolineato che l'apprendistato è un contratto di lavoro di tipo formativo e che dunque l'investimento formativo fa parte di diritto dello stesso e che l'apprendista ha non solo il dovere ma il diritto a svolgere la formazione esterna prevista.