

---

# Valutazione del programma quadro (PQ) per l'insegnamento della cultura generale nelle scuole professionali artigianali-industriali e di arti e mestieri

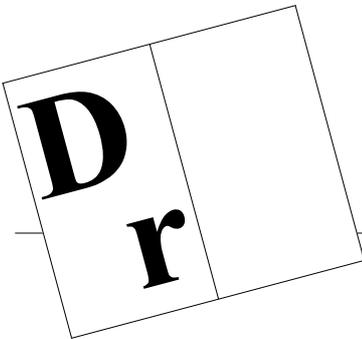
---

Documenti  
di ricerca

Documento n. 7

---

Ufficio  
studi e ricerche



**BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE BBT**  
**OFFICE FÉDÉRAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA TECHNOLOGIE OFFT**  
**UFFICIO FEDERALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DELLA TECNOLOGIA UFFT**

---

Documenti  
di ricerca

Repubblica e Cantone  
del Ticino  
Dipartimento dell'educazione,  
della cultura e dello sport

© 2003  
Divisione della scuola  
Ufficio studi e ricerche

# **Attese sull'insegnamento della cultura generale e la formazione in azienda: maestri di tirocinio a confronto**

Documenti  
di ricerca

Documento n. 7

Ufficio  
studi e ricerche

Ringraziamo in particolare:  
i maestri di tirocinio per la loro disponibilità a compilare il questionario;  
le aziende che gentilmente hanno collaborato e hanno distribuito il materiale ai maestri di tirocinio;  
Barbara Rigoni-Ancona per avere curato la composizione e l'impaginazione del testo.

## Indice

---

<b>1.</b>	<b>Introduzione</b>	<b>7</b>
1.1	Obiettivi e ipotesi	8
1.2	Metodologia e analisi dei dati	8
1.3	Caratteristiche dei maestri di tirocinio coinvolti	8
1.3.1	Introduzione del nuovo programma quadro: informazione ai maestri di tirocinio	11
1.3.2	Collaborazione tra azienda e scuola professionale	12

---

<b>2.</b>	<b>Competenze nella professione</b>	<b>15</b>
2.1	Apprendisti: competenze più importanti secondo i maestri di tirocinio	15
2.2	Aspetti presi in considerazione al momento dell'assunzione	17
2.3	Conoscenze e competenze richieste all'apprendista per riuscire nella professione	20
2.4	Conoscenze e competenze che il maestro di tirocinio cerca di sviluppare nei suoi apprendisti	27
2.5	Nei prossimi dieci anni: competenze che acquisteranno importanza	28

---

<b>3.</b>	<b>Formazione professionale e cultura generale</b>	<b>31</b>
3.1	Cosa evoca il concetto di <i>cultura generale</i>	31
3.2	Attese in quanto ad insegnamento della <i>cultura generale</i>	33
3.3	In cosa la <i>cultura generale</i> può essere costruttiva	33
3.4	Cosa dovrebbe portare l'insegnamento della <i>cultura generale</i>	34
3.5	Quali riflessioni sviluppare durante le lezioni di <i>cultura generale</i>	36
3.6	Cambiamenti o meno negli apprendisti dopo l'introduzione del nuovo programma quadro	37

---

<b>4.</b>	<b>Sintesi e elementi di riflessione</b>	<b>39</b>
-----------	--	-----------

---

<b>5.</b>	<b>Riferimenti bibliografici</b>	<b>45</b>
-----------	----------------------------------	-----------

---

<b>Allegati</b>		<b>47</b>
1.	Questionario per i maestri di tirocinio	
2.	Tabella A: ripartizione delle professioni prese in considerazione secondo la durata del tirocinio	

# 1. Introduzione

Nell'ambito della valutazione del programma quadro<sup>1</sup> per l'insegnamento della cultura generale<sup>2</sup> nelle scuole professionali artigianali industriali e di arti e mestieri, questo documento si centra sulle aziende, in particolare sulle competenze richieste agli apprendisti dai responsabili della formazione e sulle attese che questi ultimi hanno in merito all'insegnamento della CG nelle scuole professionali, nonché il significato che essi danno a questo termine.

I sei precedenti rapporti di valutazione hanno preso in esame la scuola professionale coinvolgendo i direttori, i docenti di CG e gli apprendisti<sup>3</sup>.

La parte scolastica del tirocinio è composta da corsi di conoscenze prettamente tecniche specifiche ad ogni professione e da lezioni di CG. Il PQ che sta alla base dell'insegnamento della CG è entrato in vigore, su scala nazionale, il 1° agosto 1996 sostituendo i programmi degli anni '70, che prevedevano delle discipline distinte quali la civica e l'economia, la lingua ufficiale del cantone, le conoscenze commerciali. Il nuovo PQ ha invece un intento interdisciplinare in quanto l'insegnamento avviene per tematiche e si definisce attorno a due aree di apprendimento "Società" e "Lingua e comunicazione". *"L'area società comprende aspetti del diritto, della politica, dell'economia e della cultura. L'area lingua e comunicazione sviluppa le competenze personali e sociali, le competenze metodologiche e le competenze linguistiche e di comunicazione"* (PQ, p. 3). Si mira quindi a proporre e analizzare dei contenuti mettendo in moto degli strumenti metodologici, linguistici e relazionali che dovrebbero portare l'apprendista a saper cogliere i cambiamenti nel mondo del lavoro e nella società e a rispondervi in modo adeguato. Nella nota introduttiva del documento citato leggiamo infatti che esso *"tiene conto della rapida trasformazione della nostra società e del mondo del lavoro. Da un lato si constata un processo sociale volto ad una valorizzazione delle competenze individuali, dall'altro il mondo del lavoro richiede sempre più conoscenze e capacità da aggiornare continuamente. Entrambe le tendenze richiedono l'uso di abilità, conoscenze e competenze specifiche da applicare nel contesto sociale e in quello professionale"* (ibidem, s.p.).

Il rapporto si sviluppa attorno a quattro capitoli. Nel primo tracciamo un quadro generale nel quale si iscrive la ricerca, gli obiettivi e gli interrogativi di questa e le caratteristiche della popolazione coinvolta. Nei due capitoli seguenti riportiamo le risposte dei maestri di tirocinio<sup>4</sup> al questionario e la relativa analisi. In modo specifico il secondo capitolo tratta delle competenze richieste agli apprendisti per svolgere la professione scelta, al momento dell'assunzione, durante l'apprendistato e in futuro. Il terzo capitolo espone invece le attese del campione in quanto all'insegnamento della CG e il significato che essi danno a questo concetto, nonché i cambiamenti avvenuti o meno negli apprendisti dopo l'introduzione della riforma. Nel capitolo di chiusura sintetizziamo i risultati emersi e proponiamo delle ulteriori possibili piste di ricerca.

<sup>1</sup> Di seguito si utilizza l'abbreviazione PQ per programma quadro per l'insegnamento della cultura generale.

<sup>2</sup> Di seguito si utilizza l'abbreviazione CG per cultura generale.

<sup>3</sup> V. nella bibliografia i sei documenti pubblicati finora dall'Ufficio studi e ricerche.

<sup>4</sup> Di seguito si utilizza l'abbreviazione MT per maestro/i di tirocinio.

## 1.1 Obiettivi e ipotesi

L'apprendistato si svolge prevalentemente in azienda per la parte pratica e in misura minore a scuola per l'insegnamento teorico. Durante la frequenza scolastica il giovane deve seguire, come già abbiamo accennato in apertura di capitolo, delle lezioni di conoscenze tecniche proprie ad ogni professione e dei corsi di CG trasversali ad ogni tirocinio. Siccome l'insegnamento della CG è ritenuto necessario per formarsi come professionista - offre *"ai giovani gli strumenti necessari per orientarsi nella vita quotidiana e integrarsi nella realtà professionale"* (introduzione) - ed è parte integrante dell'apprendistato come dice la Legge all'articolo 27, ma non tratta il mestiere in modo specifico, abbiamo ritenuto interessante interpellare in merito i MT<sup>5</sup>.

L'obiettivo di questo lavoro è di sapere quali sono le aspettative dei MT riguardo a ciò che viene svolto durante le lezioni di CG. Abbiamo voluto coinvolgere i MT al fine di verificare se le loro attese rispecchiano l'intento del PQ e se le competenze in esso contenute sono auspicate per lo svolgimento del lavoro in azienda. La nostra ipotesi è che delle competenze metodologiche, di comunicazione, di collaborazione sono effettivamente richieste.

## 1.2 Metodologia e analisi dei dati

Abbiamo proceduto al rilevamento dei dati tramite un questionario distribuito ad un campione di 906 MT - in 40 professioni diverse del settore artigianale industriale - che attualmente ricoprono questa funzione e che hanno avuto anche apprendisti che seguivano i vecchi programmi di CG, questo per poter evidenziare eventuali cambiamenti nei giovani nello svolgimento del lavoro in azienda.

Lo strumento d'indagine ci ha permesso di porre domande ai responsabili della formazione in azienda circa le competenze richieste agli apprendisti per svolgere la professione che li concerne e l'apporto della CG ai fini di questa, le attese in quanto al suo insegnamento e il significato dato alla parola CG.

I questionari sono stati inviati verso la fine di ottobre 2001 e sono rientrati il mese di dicembre dello stesso anno.

Le informazioni raccolte sono state riprese, elaborate e analizzate valendosi del programma di statistica SPSS.

Esso ci ha permesso di rilevare eventuali differenze di risposta statisticamente significative (Pearson's  $< 0.02$ ) in funzione della durata del tirocinio o del settore professionale.

Le percentuali riportate nelle tabelle e nei grafici presentati sono calcolate sulla base di coloro che hanno risposto, non abbiamo quindi tenuto conto delle non risposte. Ogni qualvolta questa regola non è stata adottata l'abbiamo specificato nel testo.

## 1.3 Caratteristiche dei maestri di tirocinio coinvolti

Dei 906 questionari spediti ne sono rientrati 461. Di questi, 207 (45%) si riferiscono ad apprendistati quadriennali e 254 (55%) a formazioni triennali<sup>6</sup>. In totale abbiamo quindi avuto un tasso di risposta del 50,9%. I questionari spediti corrispondono a un terzo circa del totale di aziende, per le professioni selezionate, che nel 2001 erano abilitate ad assumere apprendisti.

<sup>5</sup> Il PQ per l'insegnamento della CG è nato da una serie di suggestioni della Conferenza dei direttori delle Scuole Professionali Artigianali e Industriali svizzere. Nel 1991, l'allora UFIAML ha istituito una commissione che ha preparato quattro programmi di insegnamento pilota, e nel 1995 un gruppo di lavoro ha elaborato l'attuale versione.

<sup>6</sup> L'allegato 2 illustra in dettaglio quali professioni sono state considerate secondo la durata dell'apprendistato e il numero di questionari rientrati per ogni professione.

Siccome alcune aziende preparano apprendisti in più professioni, i 461 MT che hanno rinviato il questionario compilato, sono distribuiti in 438 aziende.

La netta maggioranza degli intervistati (71,1%) ha già lavorato come MT quando era ancora in vigore il vecchio PQ. Per il 3,7% di loro non abbiamo una risposta in tal senso.

Come leggiamo dalla tabella 1 che segue, l'età del campione è eterogenea. Le fasce d'età più rappresentate vanno dai 31 ai 65 anni. La percentuale più alta (19,15%) corrisponde ad un'età compresa tra 36 e 40 anni.

Tabella 1  
Età al momento dell'indagine

	N	%
< 1936 (>65 anni)	7	1,5
1936-1945 (56-65)	73	15,8
1946-1950 (51-55)	61	13,2
1951-1955 (46-50)	54	11,7
1956-1960 (41-45)	56	12,1
1961-1965 (36-40)	88	19,1
1966-1970 (31-35)	58	12,6
1971-1975 (26-30)	38	8,2
>1975 (<26)	10	2,2
Non risponde	16	3,5
Totale	461	100,0

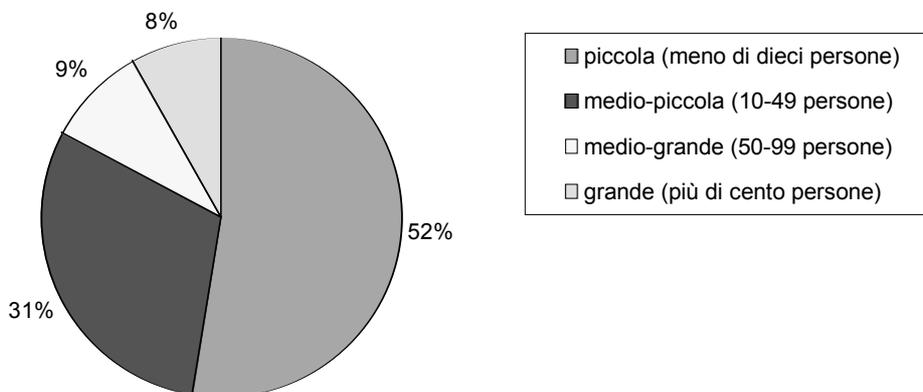
La stragrande maggioranza degli interpellati (90,7%) è di sesso maschile, solo un 8% è donna.

Sul totale di 461 MT che hanno risposto al questionario risulta che 245 (53,1%) di loro lavorano in una ditta del sottoceneri e 198 (43%) nel sopraceneri, mentre per i 18 rimanenti (3,9%) non abbiamo potuto risalire all'ubicazione dell'azienda in quanto essi non ne hanno indicato il nome.

Per quanto riguarda la dimensione dell'azienda (v. grafico 1) rileviamo che poco più della metà (52%) dei formatori svolge la sua attività in una piccola azienda, segue poco meno di un terzo (30,8%) che è impiegato in una ditta medio-piccola, mentre circa un 8% è assunto in un'impresa medio-grande o grande.

Grafico 1

Ripartizione dei MT secondo la dimensione dell'azienda



Riassumendo (v. tabella 2) risulta che la stragrande maggioranza (82,9%) dei MT del campione esercitano la loro professione in un'azienda di piccole o medie dimensioni e solo il 17% in un'azienda medio-grande/grande.

Tabella 2

Ripartizione dei MT secondo la dimensione dell'azienda

	N	%
piccola/medio-piccola	382	82,9
medio-grande/grande	79	17,1
Totale	461	100,0

Come si può vedere dalla tabella 3 un po' più della metà degli interpellati (55,1%) è maestro in apprendistati di durata triennale mentre la parte restante (44,9%) segue ragazzi in formazione professionale quadriennale.

Tabella 3

Ripartizione dei MT secondo la durata dell'apprendistato

	N	%
Triennale	254	55,1
Quadriennale	207	44,9
Totale	461	100,0

Per concludere la descrizione del campione, presentiamo i dati relativi alla distribuzione dei MT in funzione del settore professionale (v. tabella 4)<sup>7</sup>. Innanzitutto ricordiamo che nella riforma dei programmi di CG non rientrano le professioni del settore commerciale. Per quanto riguarda l'ambito *"insegnamento, salute, attività sociale"* solo 5 MT hanno risposto (si tratta di ottici e odontotecnici); per l'ambito *"informazione, arte, scienze umane"* solo 2 decoratori-espositori hanno compilato il questionario. I due settori maggiormente rappresentati (circa 31%) sono rispettivamente *"industria e artigianato tecnico"* - che comprende l'industria grafica, la chimica, la metalcostruzione, la costruzione di macchine, l'elettronica, l'informatica, i veicoli - e *"edilizia e genio civile"* (progettazione, costruzione, installazione e manutenzione, rifinitura e decorazione). Segue con il 13,7% *"alimentazione, industria alberghiera, economia domestica"* e qui troviamo professioni quali macellaio, panettiere, cuoco. Abbiamo poi il settore *"industria tessile, abbigliamento, cure del corpo"* con il 12,4% (sarta, estetista, parrucchiera/e). Il settore della *"natura"* è pure rappresentato (9,3%) e riguarda le professioni del giardiniere e del selvicoltore<sup>8</sup>.

Tabella 4  
Numero di MT secondo i settori professionali

	N	%
Industria e artigianato tecnico	147	31,9
Edilizia e genio civile	144	31,2
Alimentazione, industria alberghiera, economia domestica	63	13,7
Industria tessile, abbigliamento, cure del corpo	57	12,4
Natura	43	9,3
Insegnamento, salute, attività sociale	5	1,1
Informazione, arte, scienze umane	2	0,4
Economia e commercio	0	0,0
Totale	461	100,0

### 1.3.1 Introduzione del nuovo programma quadro: informazione ai maestri di tirocinio

Abbiamo voluto sapere come e se i MT sono stati informati della riforma dei programmi per l'insegnamento della CG nelle scuole professionali. Gli interpellati potevano dare più risposte sulla base di una lista predefinita. Il 6% di essi non si è pronunciato.

In generale, tra coloro che hanno risposto, le maggiori fonti di informazione sulla riforma dei programmi di CG sono degli organi direttamente implicati nel settore della formazione professionale, quali in primo luogo la Divisione della formazione professionale (40,1%), seguono le scuole per apprendisti (27,2%) e in misura leggermente minore le associazioni professionali (23,5%). Va detto che anche gli apprendisti sono stati in parte (17,5%) portatori di notizia, per contro i media e le aziende hanno contribuito relativamente a diffondere l'informazione.

Un 26,3% dice invece di non aver ricevuto nessuna informazione. Non sappiamo se ciò sia dovuto effettivamente ad una mancanza di informazione oppure se essa non è stata presa in considerazione (v. tabella 5 nella pagina che segue).

<sup>7</sup> Ripartizione degli ambiti professionali secondo la classificazione Swissdoc.

<sup>8</sup> Vedi nota 6.

Tabella 5

Distribuzione dei MT secondo alcune fonti di informazione (più risposte possibili)

	N (=soggetti 433)	%
tramite la Divisione della formazione professionale di Breganzona	174	40,1
tramite le scuole professionali	118	27,2
non ho ricevuto nessuna informazione	114	26,3
tramite l'Associazione professionale	102	23,5
tramite gli apprendisti	76	17,5
tramite i media	35	8,0
tramite altre aziende	15	3,4

Per quanto riguarda la combinazione delle fonti di informazione notiamo che il 38,6% di coloro che hanno risposto ha indicato una sola fonte, mentre quasi il 20% due, e poco meno del 10% tre fonti. Riscontriamo sovente la combinazione: Divisione della formazione professionale con scuola professionale o associazione professionale, o i tre enti insieme.

### 1.3.2 Collaborazione tra azienda e scuola professionale

Abbiamo chiesto se e in quale forma vi è stata collaborazione tra l'azienda e la scuola professionale. Siccome non abbiamo domandato in modo specifico se vi è stata collaborazione riguardo l'introduzione del nuovo PQ per l'insegnamento della CG, gli interpellati hanno risposto in generale, cioè in termini di cooperazione di qualsiasi tipo.

Nella tabella 6 che segue riportiamo la ripartizione dei MT secondo l'avvenuta o meno collaborazione tra l'azienda presso la quale sono assunti e la scuola professionale. Su questa tabella leggiamo che vi è una leggera prevalenza dei si rispetto ai no e che questi ultimi sono dell'ordine del 40%, mentre il 14% degli intervistati non ha risposto a questa domanda. Da questi risultati sembrerebbe che gli scambi tra coloro che dispensano un insegnamento teorico e coloro che si occupano della pratica non siano scontati e sistematici.

Tabella 6

Distribuzione dei MT in funzione della collaborazione o meno con la scuola professionale

	N	%
<b>si</b> , c'è stata collaborazione tra azienda e scuola professionale	211	45,8
<b>no</b> , non c'è stata collaborazione tra azienda e scuola professionale	185	40,1
Non risponde	65	14,1
Totale	461	100,0

---

Se ora riferiamo i tipi di scambi che sono stati menzionati come pure i motivi per i quali questi non hanno avuto luogo osserviamo quanto segue (ai MT è stata posta questa domanda in forma aperta):

- tipi di scambi: i MT hanno risposto in termini di contenuto menzionando ad esempio "*per informazioni*", "*per chiarimenti*"; oppure secondo quali forme di contatti, segnalando ad esempio "*colloqui*", "*incontri*"; oppure per seguire l'andamento dell'apprendista, soprattutto quando questo è in difficoltà.

- perché scambi non avvenuti: rendiamo attenti che dei 185 che hanno detto che non vi è stata collaborazione fra la loro azienda e la scuola professionale solo il 59,45% ha poi motivato. Nelle motivazioni più frequenti troviamo chi dice che non ne aveva bisogno o che non vi è mai stata una richiesta di collaborazione da parte della scuola.

Sulla base di queste risposte ci chiediamo in che misura vi sia, da parte dell'azienda e da parte della scuola, una tendenza a collaborare soprattutto in termini di programma di insegnamento.

Quando un apprendista riscontra delle difficoltà sul posto di lavoro sembra invece esserci una ricerca di contatto dell'azienda verso la scuola professionale. Sarebbe interessante approfondire il tipo di collaborazione richiesta dall'azienda alla scuola quando vi sono ragazzi che presentano problemi.



## 2. Competenze nella professione

### 2.1 Apprendisti: competenze più importanti secondo i maestri di tirocinio

Come si legge nell'introduzione, il capitolo due si focalizza sulle competenze richieste agli apprendisti per svolgere il tirocinio, al momento dell'assunzione, durante l'apprendistato e nei dieci anni a venire. Prima di esporre quanto i MT hanno detto, intendiamo proporre una definizione di competenza e spiegare perché la chiamiamo in causa.

Dal dizionario dei concetti chiave in pedagogia (Raynal F. & Rieunier A., 1997) leggiamo che una competenza è *"l'ensemble des comportements potentiels (affectifs, cognitifs et psychomoteurs) qui permettent à un individu d'exercer efficacement une activité considérée généralement comme complexe [...] elle englobe des savoirs, savoir-faire et savoir-être intimement liés. Ou si l'on préfère, dans une terminologie cognitiviste, une compétence implique à la fois des connaissances déclaratives, des connaissances procédurales et des attitudes"* (pp.76-77). Da questa definizione comprendiamo che una competenza è il risultato della messa in campo di più elementi che, adottando la terminologia pedagogica, riassumiamo nelle tre dimensioni *"sapere, saper fare, saper essere"*. Il *"sapere"* ingloba le conoscenze oggettive, cioè dei contenuti; il *"saper fare"* si riferisce alle conoscenze procedurali, ovvero al *"sapere come"* ed è sinonimo di campo psicomotorio; il *"saper essere"* è sinonimo di campo affettivo e rinvia quindi ad esempio alle attitudini, ai valori, alle emozioni, alle motivazioni, agli stili di comportamento, alle capacità relazionali, ai tratti di carattere<sup>9</sup>.

Già abbiamo accennato in apertura che il PQ pone un'attenzione particolare alla valorizzazione delle competenze individuali e sociali quali ad esempio l'autonomia, la flessibilità, la responsabilità, la motivazione, la collaborazione, la comunicazione e non da ultimo le competenze metodologiche. Ora si vuole verificare se questo orientamento è anche proprio dei responsabili della formazione in azienda, in quanto ciò sembra essere la risposta da più parti per affrontare i cambiamenti nel mondo del lavoro.

Ai MT abbiamo chiesto in forma aperta quali sono le tre competenze che vorrebbero possedano i loro apprendisti.

Alcuni degli interpellati hanno dato più di tre competenze. Qui di seguito (v. tabella 7) abbiamo codificato le risposte aperte date dai MT raggruppandole in tre ambiti. Non hanno risposto a questa domanda 65 soggetti<sup>10</sup>, cioè il 14,1% degli interpellati.

<sup>9</sup> V. in proposito Raynal, F. & Rieunier, A. (1997), pp.327-328.

<sup>10</sup> 73 soggetti non danno la seconda competenza e 84 non danno la terza competenza.

Tabella 7

Ripartizione dei MT secondo le competenze da loro enunciate (domanda aperta)

	N (=soggetti 396)	%
<b>Ambito relazionale:</b>		
Affidabilità	109	27,5
"Educazione" verso i colleghi e verso i clienti	98	24,7
Comunicazione e collaborazione	85	21,4
<b>Ambito disposizione personale:</b>		
Interesse-motivazione	278	70,2
Spirito di iniziativa	81	20,4
Adattamento	16	4,0
<b>Ambito strumentale:</b>		
Autonomia	54	13,6
Attitudini	172	43,4
Caratteristiche professionali operative	176	44,4
Caratteristiche scolastiche	55	13,8
<b>Altro</b>	72	18,1

In generale le competenze che i MT vorrebbero che possiedano i loro apprendisti ruotano attorno a tre ambiti:

- **strumentale**, ovvero caratteristiche che permettono di svolgere le attività lavorative;
- **disposizione personale**, ovvero aspetti che riguardano il modo di porsi, di affrontare il lavoro, cioè di atteggiarsi nei confronti di quello che è l'impegno lavorativo;
- **relazionale**, ovvero competenze sociali che concernono la sfera relazionale.

La combinazione più frequente riguarda l'ambito disposizione personale con l'ambito strumentale (24% dei soggetti); segue la combinazione dei tre ambiti (20,4%); poi l'accostamento ambito relazionale e ambito strumentale (19%); e da ultimo gli ambiti relazionale e disposizione personale (16%).

Il restante 20% ha portato competenze riguardanti un solo ambito.

Ora vediamo più nel dettaglio gli elementi che compongono i tre ambiti citati e con quale frequenza sono stati espressi. Il 70,2% di coloro che hanno risposto a questa domanda ha enunciato l'aspetto interesse-motivazione. A tale proposito riportiamo quanto emerso da una ricerca preliminare condotta nella Svizzera romanda da Müller e Rihs (1993) legata al problema dello scioglimento di contratto di tirocinio: *"Importance de la motivation: le même terme est compris différemment selon les interlocuteurs [MT e apprendisti], différence souvent conceptuelle plus que sémantique"* e *"De manière générale, les seconds [gli apprendisti] y voient une caractéristique liée à l'environnement, à l'ensemble du contexte de formation qu'ils connaissent, alors que les premiers [MT] y voient le plus souvent une caractéristique de la personne, une sorte de prédisposition quasi innée"* (pp. 5-6). Müller e Rihs riprendono il quadro teorico di Forner (1987) su questo tema e scrivono che egli ha identificato tre componenti della motivazione *"la notion de projet est au centre du concept de motivation: en effet, pour construire un projet, il faut en ressentir la nécessité (besoin de réussite), penser aux conduites à développer pour le mener à bien (d'où contrôle interne) et prendre en considération le temps indispensable à sa réalisation (perspective temporelle)"* (Müller B. & Rihs S., 1993, p. 20).

Gli stessi autori proseguono dicendo che *"L'environnement de l'apprenti relève aussi bien d'institutions que de personnes [...] Selon le modèle de la motivation présenté, on pourrait penser que les conditions d'apprentissage ne jouent pas un grand rôle. En effet, en parlant de projet, de contrôle interne, de besoin de réussite, on se situe exclusivement au niveau de la personne. Toutefois, le besoin de réussite et le contrôle interne sont susceptibles d'apprentissage [...], donc sujets à l'influence de l'environnement. On touche là aussi bien au rôle des institutions de formation qu'à celui des formateurs"* (ibidem, pp. 20-21). Non sappiamo se i MT del nostro campione ritengono la motivazione come un elemento intrinseco alla persona, ma quanto appena enunciato potrebbe essere una pista di riflessione sulla motivazione come un'attitudine costruibile.

Seguono le caratteristiche professionali operative (44,4%) come per esempio la precisione, l'ordine, la pulizia, la velocità di esecuzione, la conoscenza della materia. Quasi a pari merito (43,4%) vengono citate le attitudini, ne sono un esempio l'abilità manuale, la facilità ad apprendere, il ragionamento logico.

Poi abbiamo le competenze legate all'ambito relazionale, quali l'affidabilità (27,5%); l'essere educato verso i propri colleghi e la clientela (24,7%) e qui troviamo i termini di cortesia, rispetto; la comunicazione e la collaborazione (21,4), intesa come capacità di dialogo, di ascolto, di collaborazione, di lavorare in gruppo.

Il 20,4% cita pure lo spirito di iniziativa. Quasi il 14% degli interpellati parla di autonomia e di caratteristiche scolastiche: buone conoscenze scolastiche in generale ma anche matematica e le lingue. La capacità di adattamento viene invece evocata solo dal 4% dei soggetti.

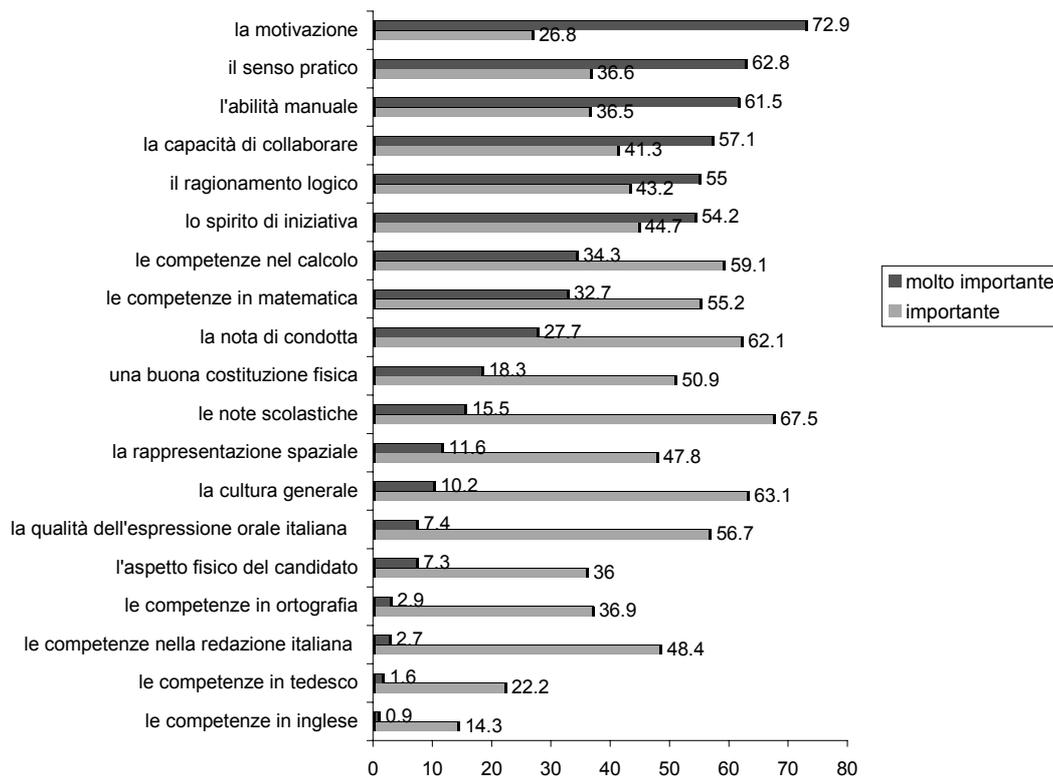
Nelle risposte altro troviamo delle esigenze specifiche a delle professioni in particolare, oppure si parla in modo più generale di conoscenze tecniche.

Riassumendo, i MT intervistati ci dicono che i loro apprendisti dovrebbero possedere delle conoscenze procedurali e dichiarative e delle attitudini di tipo tecnico. Nell'ambito relazionale, l'affidabilità e le buone maniere sono le competenze più menzionate.

## 2.2 Aspetti presi in considerazione al momento dell'assunzione

Ai MT abbiamo chiesto quali sono gli aspetti che vengono presi in considerazione al momento dell'assunzione di un apprendista. I MT dovevano rispondere sulla base di una lista predefinita che abbiamo parzialmente ripreso da un questionario di Müller del 1994 dal titolo *"Si nous parlions apprentissage!"* destinato ai formatori in azienda. Nel grafico 2 della pagina seguente riportiamo i risultati. Abbiamo ritenuto utile presentare le risposte secondo la scala "importante" e "molto importante" perché vi è una notevole differenza.

Grafico 2

Aspetti presi in considerazione al momento dell'assunzione<sup>11</sup>

Per ogni affermazione vi è un tasso di non risposta dell'ordine del 3-4%, fa eccezione l'aspetto "*rappresentazione spaziale*" a cui non ha risposto il 12%, a tal proposito possiamo immaginare che questo concetto non sia sufficientemente chiaro; la cosa un po' sorprende perché questa caratteristica è importante per molte professioni, quali ad esempio le professioni del disegno, della costruzione, dell'installazione e manutenzione.

Ad eccezione delle competenze in ortografia e nelle lingue straniere ossia tedesco e inglese, nonché l'aspetto fisico del candidato, che riscuotono un'importanza per meno del 50% degli intervistati (anche le competenze nella redazione italiana non raggiungono il 50%, ma rispetto all'ortografia sono relativamente più importanti), gli aspetti proposti sono ritenuti importanti per valutare l'assunzione di un apprendista.

Se ora commentiamo quanto emerso confrontando le risposte "importante" e "molto importante" riscontriamo che aspetti riguardanti l'interesse verso la professione scelta come per esempio la motivazione, l'essere propositivi ("lo spirito di iniziativa") e il saper lavorare con gli altri ("la capacità di collaborare") - aspetti legati al saper essere - e delle caratteristiche che comunemente sono considerate essere a monte delle competenze tecniche - aspetti legati al saper fare - e qui troviamo il senso pratico, il ragionamento logico, l'abilità manuale, sono valutati molto importanti da più del 50% degli intervistati. Anche per questa domanda la motivazione è al primo posto dei consensi, essa è infatti citata dal 72,9% degli intervistati.

<sup>11</sup> Per ogni affermazione i MT dovevano esprimersi con "*per niente importante*", "*poco importante*", "*importante*", "*molto importante*". Il grafico riporta unicamente la percentuale di coloro che hanno risposto "*importante*" e "*molto importante*".

Gli interpellati avevano a disposizione una casella dove potevano riportare eventuali altri aspetti che ritenevano pertinenti per decidere dell'assunzione di un apprendista; solo il 13% di essi ha proposto altri elementi, tra questi troviamo con maggior frequenza un comportamento corretto in termini di affidabilità e di *politesse*.

Per un approfondimento di questi risultati abbiamo effettuato un'analisi fattoriale<sup>12</sup>, che ha portato al raggruppamento dei 18 aspetti (in questa analisi non abbiamo considerato "*la rappresentazione spaziale*" per quanto detto in precedenza) nei seguenti 5 fattori:

Tabella 8  
Fattori e aspetti corrispondenti

	Assunzione: aspetti presi in considerazione	Media <sup>13</sup>
Fattore 1	l'abilità manuale il senso pratico il ragionamento logico lo spirito di iniziativa la capacità di collaborare la motivazione	3,591
Fattore 2	le competenze in ortografia le competenze nella redazione italiana la qualità dell'espressione orale italiana la cultura generale	2,592
Fattore 3	le note scolastiche le competenze nel calcolo le competenze in matematica	3,143
Fattore 4	l'aspetto fisico del candidato una buona costituzione fisica la nota di condotta	2,777
Fattore 5	le competenze in tedesco le competenze in inglese	1,957

Grazie a questa ulteriore analisi constatiamo che la motivazione è importante ma che deve essere accompagnata da attitudini tecniche quali "*l'abilità manuale*", "*il senso pratico*", "*il ragionamento logico*" e da attitudini personali, "*lo spirito di iniziativa*" e sociali, "*la capacità di collaborare*" (fattore 1, che ha ottenuto la media più alta). A ciò seguono delle caratteristiche scolastiche: le note e delle competenze in matematica (fattore 3). Al terzo posto abbiamo il comportamento avuto in precedenza a scuola e la resistenza e aspetto fisico (fattore 4). Al penultimo posto si trovano ancora delle competenze scolastiche ma riferite alle capacità di scrivere e di parlare in italiano e la CG (fattore 2). Il fattore 5 si posiziona all'ultimo posto e riguarda le competenze nelle lingue straniere.

Se ora incrociamo questi aspetti con la durata del tirocinio osserviamo che una discordanza di risposte emerge tra chi è responsabile della formazione in un tirocinio triennale e chi in uno quadriennale. La tabella che segue riprende le differenze riscontrate.

<sup>12</sup> Analisi fattoriale con rotazione Varimax, che ha come obiettivo di raggruppare le variabili che correlano tra di loro.

<sup>13</sup> Media di tutte le variabili all'interno dei singoli fattori.

Tabella 9

Aspetti presi in considerazione al momento dell'assunzione secondo il tipo di apprendistato<sup>14</sup>

	Apprendis. triennale	Apprendis. quadriennale
	% importante/molto imp.	
le competenze nel calcolo	90,8	96,5
le competenze in matematica	82,0	95,0
le note scolastiche	78,2	88,7
una buona costituzione fisica	84,6	50,2
l'aspetto fisico del candidato	51,6	33,2
le competenze in inglese	10,7	20,8

Secondo i MT di un apprendistato quadriennale, rispetto ad un triennale, gli aspetti che sono significativamente più importanti per l'assunzione di un candidato sono le sue competenze in matematica e nel calcolo, le note scolastiche e le competenze in inglese anche se queste ultime, come abbiamo visto in precedenza, sono importanti per pochi formatori. L'aspetto e la costituzione fisica del potenziale apprendista sono invece evocati con più frequenza da coloro che si occupano di una formazione professionale triennale. Questo ultimo risultato è attendibile in quanto molte professioni che richiedono uno sforzo fisico non indifferente hanno un curriculum formativo che si svolge sull'arco di tre anni, ne sono un esempio i muratori, i selvicoltori, i giardinieri, i piastrellisti, ma anche i panettieri per gli orari anomali di lavoro. Per quanto riguarda gli apprendistati quadriennali un requisito primo è la capacità di preparare "a tavolino" il lavoro da svolgere sulla base di calcoli matematici e geometrici, ne sono un esempio i polimeccanici, i metalcostruttori, gli operatori in automazione, gli elettronici, gli informatici.

Se incrociamo gli aspetti del grafico 2 (p. 18) con i settori professionali (non abbiamo considerato *"insegnamento, salute, attività sociale"* e *"informazione, arte, scienze umane"* in quanto il numero di MT in questi settori è troppo basso) riscontriamo quanto segue:

- note scolastiche: meno importanti per il settore della "natura".
- qualità dell'espressione orale italiana, cultura generale, aspetto fisico del candidato, una buona costituzione fisica: soprattutto importanti per il settore dell'"industria tessile, abbigliamento, cure del corpo" (competenze in matematica qui relativamente meno importanti).

### 2.3

#### Conoscenze e competenze richieste all'apprendista per riuscire nella professione

Nel capitolo 2.1 abbiamo riportato una domanda aperta sulle competenze degli apprendisti che i MT ritengono più importanti per l'esercizio della professione, ora presentiamo quanto scaturito dalla stessa domanda che è però stata posta in forma chiusa - cioè in base ad una lista predefinita - più avanti nel questionario. Questa lista è stata ripresa da uno studio condotto nell'ambito del Progetto nazionale di Ricerca (PNR33) dal tema *"Imparare un mestiere tecnico oggi"* (Kaiser, C., Perret-Clermont, A.-N., Perret, J.-F. & Golay Shilter, D., 1997, pp. 22-29)<sup>15</sup>. Essa è scaturita da una riflessione sui cambiamenti attuali nel mondo del lavoro: l'introduzione di nuove forme di lavoro, le conoscenze tecniche che richiedono un aggiornamento continuo. In un siffatto contesto assumono verosimilmente sempre più rilevanza, come abbiamo scritto nel documento 5, *"le competenze sociali e individuali, come ad esempio la capacità di lavorare in gruppo e di comunicare, l'essere autonomi e responsabili"* (p. 31). In questo capitolo riportiamo le opinioni dei MT riguardo delle caratteristiche espressive, strumentali, scolastiche e professionali.

<sup>14</sup> La tabella riporta la percentuale di chi ha risposto *"importante"* o *"molto importante"* secondo la durata del tirocinio.

<sup>15</sup> La stessa lista è stata sottoposta agli apprendisti all'ultimo anno di formazione: è stato loro chiesto quali fossero le caratteristiche per riuscire nella futura professione e in che misura le stesse corrispondessero con l'immagine che avevano di loro stessi al momento dell'indagine. V. rapporto n. 5, capitolo 3.

Tabella 10  
 Caratteristiche per riuscire nella professione<sup>16</sup>

	Media
1. avere voglia di apprendere	5,731
2. essere motivato	5,667
3. essere puntuale, saper rispettare gli orari	5,502
4. avere il senso della responsabilità	5,483
5. essere abile manualmente	5,448
6. avere il senso pratico	5,446
7. saper ragionare in maniera logica	5,420
8. essere ordinato, metodico	5,400
9. saper rispettare dei termini	5,356
10. essere gentile e educato	5,337
11. esser attento, meticoloso	5,334
12. essere autonomo, avere spirito di iniziativa	5,317
13. essere perseverante, anche in caso di insuccesso	5,212
14. sapersi mettere d'accordo con le altre persone	5,195
15. essere in grado di capire velocemente quanto viene richiesto	5,120
16. essere sicuro di se stesso	5,102
17. avere una buona memoria	5,087
18. saper eseguire velocemente quanto richiesto	5,052
19. saper prendere delle decisioni	5,039
20. avere intuizione	4,937
21. essere a proprio agio nel contatto con le persone	4,901
22. saper esprimere in modo chiaro le proprie idee	4,886
23. avere delle buone conoscenze in matematica	4,865
24. essere ambizioso	4,789
25. sapersi esprimere correttamente	4,579
26. aver fatto una buona scolarità	4,532
27. avere una buona condizione fisica	4,505
28. curare il proprio "look", la propria persona	4,289
29. aver una buona rappresentazione spaziale	4,252
30. essere capace di imporsi, avere dell'autorità	4,230
31. sapersi adattare velocemente ad un ambiente informatico	4,138
32. sapere obbedire senza discutere	4,129
33. saper redigere correttamente dei testi	3,870
34. avere delle buone conoscenze della lingua tedesca	3,295
35. avere delle buone conoscenze della lingua inglese	2,471

In generale, ad eccezione dell' *"avere delle buone conoscenze della lingua inglese"*, gli intervistati considerano pertinenti le caratteristiche proposte in quanto esse ottengono una media oltre il 2,5. Ai primi due posti si riconferma l'importanza di *"avere voglia di apprendere"* e *"l'essere motivato"*, requisiti questi, come abbiamo visto in precedenza, importanti al momento dell'assunzione ma anche durante l'apprendistato, a cui si aggiungono *"l'essere puntuali"* e *"l'avere il senso della responsabilità"*. Fondamentali sembrano quindi essere una disposizione all'impegno e a rispettare delle regole per il buon funzionamento organizzativo della giornata di lavoro, nonché il potersi fidare.

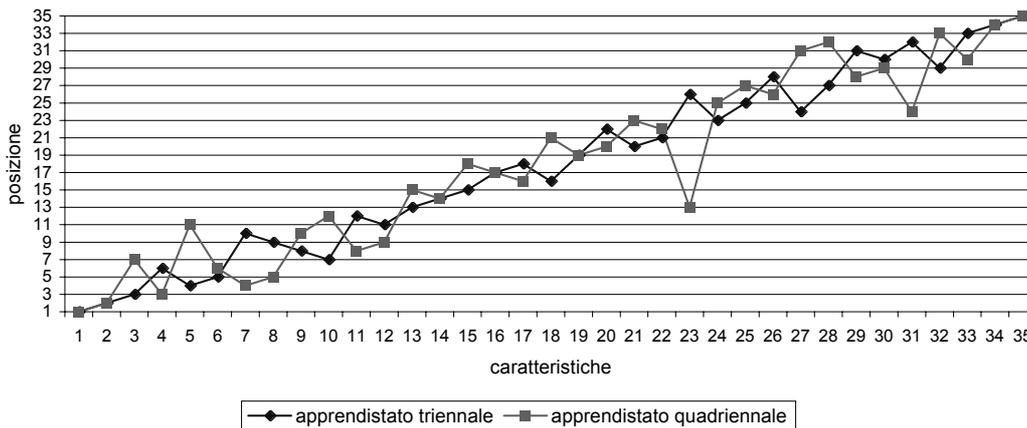
<sup>16</sup> Per ogni affermazione elencata, nel questionario si chiedeva di dare un punteggio. Scala da 1 a 6, dove: 1 = non corrisponde per niente e 6 = corrisponde completamente.

Gli aspetti *"essere abile manualmente"*, *"avere il senso pratico"* e *"saper ragionare in maniera logica"*, che ottengono una media oltre il 5,4, riconducono alle competenze procedurali proprie di un mestiere tecnico.

Confrontando le risposte dei MT di apprendistati triennali con quelle dei quadriennali abbiamo riscontrato delle differenze. Il grafico che segue mostra queste divergenze ma anche le corrispondenze.

### Grafico 3

Caratteristiche della professione secondo la durata dell'apprendistato<sup>17</sup>



In generale osserviamo che le prime due caratteristiche, *"avere voglia di apprendere"* (n. 1) e *"essere motivato"* (n. 2) hanno ottenuto la media più alta nei due gruppi di MT (formatori in apprendistati di durata triennale e quadriennale). Mentre le ultime due caratteristiche, *"avere delle buone conoscenze della lingua tedesca"* (n. 34) e *"avere delle buone conoscenze della lingua inglese"* (n. 35) sono valutate relativamente importanti in quanto ottengono all'interno dei due gruppi citati le medie più basse. Se però confrontiamo queste medie risulta una differenza significativa per quanto riguarda la lingua inglese: essa è ritenuta relativamente più pertinente da chi si occupa di formazioni quadriennali. Altre differenze significative a favore di un apprendistato quadriennale si riferiscono all'*"avere delle buone conoscenze in matematica"* (n. 23) al *"sapersi adattare velocemente ad un ambiente informatico"* (n. 31), al *"saper redigere correttamente dei testi"*. In un tirocinio di quattro anni sembrerebbe quindi che la matematica, il supporto dell'informatica e una capacità a comunicare in forma scritta siano importanti in misura maggiore che non in un tirocinio di tre anni.

In un apprendistato di durata triennale, le caratteristiche che ottengono invece una media significativamente più alta rispetto alle formazioni sull'arco di quattro anni, sono l'*"essere abile manualmente"*, *"avere una buona condizione fisica"*, *"curare il proprio look, la propria persona"*, *"saper obbedire senza discutere"*, *"essere puntuale, saper rispettare gli orari"*, *"saper eseguire velocemente quanto richiesto"*. Aspetti questi legati alla manualità, alla forza e resistenza fisica, alla velocità d'esecuzione, al rispetto delle regole (orari e ordini).

<sup>17</sup> Per capire quale numero sull'asse delle categorie (x) corrisponde a quale caratteristica ci si può riferire alla tabella 10. L'asse dei valori (y) raffigura le posizioni, ossia la classifica ottenuta ordinando in modo decrescente le medie delle singole caratteristiche (1 = primo posto, media più alta/ 35 = ultimo posto, media più bassa).

---

Mettendo a confronto i settori professionali, emerge quanto segue:

- *"sapersi esprimere correttamente"* (87,5%), *"essere a proprio agio nel contatto con le persone"* (93%), *"curare il proprio look, la propria persona"* (83,9%): particolarmente pertinente per maestri/e, sarte, estetiste, parrucchiere del campione.
- *"avere delle buone conoscenze in matematica"* (80,7%), *"sapersi adattare velocemente ad un ambiente informatico"* (67,6%): particolarmente pertinente per *"industria e artigianato tecnico"*. In questo settore i tirocini del campione sono soprattutto di durata quadriennale.
- *"avere una buona condizione fisica"*: particolarmente pertinente per maestri giardinieri e selvicoltori (88,4%).
- *"saper eseguire velocemente quanto viene richiesto"*: particolarmente pertinente per maestri macellai, panettieri, cuochi (90,5%).

Questo raffronto ci ha permesso di mettere a fuoco alcune caratteristiche peculiari ad alcuni mestieri. Ad esempio sono scaturiti degli aspetti relazionali per attività relative alle cure del corpo; degli aspetti di condizione fisica per professioni legate alla natura; degli aspetti di velocità di esecuzione per mestieri nel settore della vendita o produzione o preparazione di derrate alimentari; una conoscenza in matematica e una capacità ad adattarsi ad un ambiente informatico acquistano invece un certo peso nelle professioni dell' *"industria e dell'artigianato tecnico"*.

Per un approfondimento di questi risultati abbiamo effettuato un'analisi fattoriale<sup>18</sup>, che ha portato al raggruppamento delle 35 caratteristiche nei seguenti 7 fattori:

Tabella 11  
Fattori e caratteristiche corrispondenti

	Caratteristiche professionali	Media <sup>19</sup>
Fattore 1	essere autonomo, avere spirito di iniziativa saper prendere delle decisioni essere ambizioso saper esprimere in modo chiaro le proprie idee essere sicuro di se stesso essere perseverante anche in caso di insuccesso essere capace di imporsi, avere dell'autorità avere intuizione	4,939
Fattore 2	sapersi esprimere correttamente avere una buona memoria avere una buona condizione fisica essere a proprio agio nel contatto con le persone curare il proprio look, la propria persona essere puntuale, saper rispettare gli orari essere gentile e educato	4,885
Fattore 3	essere attento, meticoloso essere motivato avere voglia di apprendere avere il senso della responsabilità essere ordinato, metodico sapersi mettere d'accordo con le altre persone	5,468
Fattore 4	avere delle buone conoscenze della lingua inglese sapersi adattare velocemente ad un ambiente informatico avere delle buone conoscenze della lingua tedesca saper redigere correttamente dei testi	3,443
Fattore 5	saper obbedire senza discutere essere in grado di capire velocemente quanto viene richiesto saper rispettare dei termini saper eseguire velocemente quanto viene richiesto	4,914
Fattore 6	essere abile manualmente saper ragionare in maniera logica avere delle buone conoscenze in matematica avere fatto una buona scolarità	5,066
Fattore 7	avere il senso pratico avere una buona rappresentazione spaziale	4,849

Grazie a questa ulteriore analisi osserviamo che per riuscire nella professione gli apprendisti devono *"essere motivati"* e *"avere voglia di apprendere"* ma anche possedere delle caratteristiche espressive quali *"l'essere attenti e meticolosi"* e *"sapersi mettere d'accordo con le altre persone"*, nonché delle caratteristiche professionali quali *"l'essere ordinato e metodico"* e *"avere il senso della responsabilità"* (fattore 3, con la media più alta). Il fattore 6, ha la seconda media più alta e comprende delle *"buone conoscenze in matematica"* e

<sup>18</sup> Analisi fattoriale con rotazione Varimax, che ha come obiettivo di raggruppare le variabili che correlano tra di loro.

<sup>19</sup> Media di tutte le variabili all'interno dei singoli fattori.

*"aver fatto una buona scolarità"*, caratteristiche scolastiche quindi, abbinata all'abilità manuale (caratteristica professionale) e al ragionamento logico (caratteristica strumentale). Al terzo posto troviamo il fattore 1, che è composto di elementi riconducibili all'autodeterminazione. Segue, con una media di poco più bassa, il fattore 5 che rimanda al rispetto di una consegna, cioè capire ed eseguire nei tempi prestabiliti i compiti lavorativi. In quinta posizione abbiamo il fattore 2, che raggruppa caratteristiche relazionali, la puntualità, una buona memoria e una buona condizione fisica. Al penultimo posto, ma con un distacco minimo rispetto al gruppo precedente, troviamo il fattore 7, che concerne due caratteristiche strumentali, il senso pratico e la rappresentazione spaziale. Il fattore 4 è invece in ultima posizione e riguarda caratteristiche scolastiche quali la conoscenza delle lingue straniere (tedesco e inglese), la redazione di testi e l'adattarsi ad un ambiente informatico.

Riassumendo, i MT del campione ci dicono che per riuscire nella professione bisogna soprattutto essere motivati, avere voglia di sapere e nello stesso tempo essere attenti, precisi, ordinati, responsabili nonché sapersi mettere d'accordo con le altre persone.

Come già abbiamo accennato, nel rapporto n. 5 è stato chiesto agli apprendisti all'ultimo anno di tirocinio di valutare la propria immagine professionale in merito a caratteristiche riferite ai tre campi di conoscenza: *sapere, saper essere e saper fare*<sup>20</sup>. Queste sono state riproposte ai MT, chiedendo però loro di pensare agli apprendisti di cui si occupano e di indicare, per ben riuscire nella professione, il grado di pertinenza delle caratteristiche presentate. Confrontando l'immagine professionale che gli apprendisti hanno di loro stessi con quanto richiedono i MT, abbiamo potuto constatare delle corrispondenze ma anche diverse divergenze, che qui di seguito illustriamo. Rendiamo attenti che le caratteristiche seguenti appaiono solo in questo documento, quindi non rientrano nel confronto che andiamo a presentare:

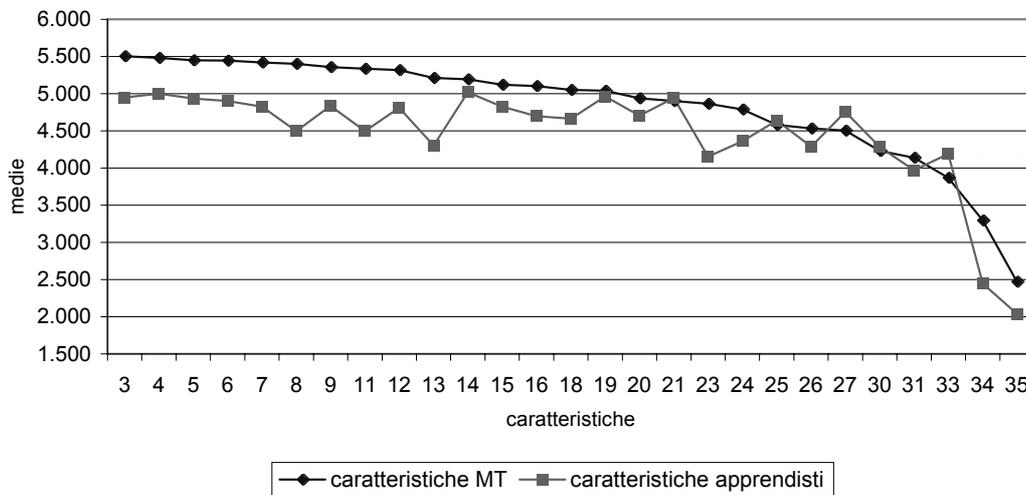
- *"avere voglia di apprendere"* (n. 1)
- *"esser motivato"* (n. 2)
- *"essere gentile e educato"* (n. 10)
- *"avere una buona memoria"* (n. 17)
- *"saper esprimere in modo chiaro le proprie idee"* (n. 22)
- *"curare il proprio look, la propria persona"* (n. 28)
- *"aver una buona rappresentazione spaziale"* (n. 29)
- *"saper obbedire senza discutere"* (n. 32)

---

<sup>20</sup> V. rapporto n. 5 a pp. 35-36.

## Grafico 4

Confronto tra le caratteristiche della professione da parte dei MT e l'immagine che gli apprendisti hanno di loro stessi<sup>21</sup>



In generale osserviamo che le attese dei MT sono mediamente più alte dell'immagine professionale che gli apprendisti hanno di loro stessi. Fanno eccezione le caratteristiche: *"avere una buona condizione fisica"*, i giovani si reputano più in forma di quanto si aspettano i MT; *"saper redigere correttamente dei testi"*, anche qui i ragazzi si valutano più positivamente di quanto si attendono i formatori.

Le differenze più marcate tra le due immagini riguardano<sup>22</sup>:

- *"essere ordinato, metodico"* (n. 8)
- *"essere attento, meticoloso"* (n. 11)
- *"essere perseverante, anche in caso di insuccesso"* (n. 13)
- *"avere delle buone conoscenze in matematica"* (n. 23)
- *"avere delle buone conoscenze della lingua tedesca"* (n. 34)

L'immagine che gli apprendisti hanno del loro livello di ordine, precisione, perseveranza, nonché le conoscenze in matematica, non è pari alle attese dei MT, bensì al di sotto. Le attese dei MT in quanto alla conoscenza della lingua tedesca, pur avendo la media tra le più basse, sono comunque più alte rispetto al livello che gli apprendisti pensano di aver raggiunto.

Le caratteristiche che trovano invece maggiore corrispondenza sono<sup>23</sup>:

- *"saper prendere delle decisioni"* (n. 19)
- *"essere a proprio agio nel contatto con le persone"* (n. 21)
- *"sapersi esprimere correttamente"* (n. 25)
- *"essere capace di imporsi, avere dell'autorità"* (n. 30)

<sup>21</sup> Per capire quale numero sull'asse delle ascisse (x) corrisponde a quale caratteristica ci si può riferire alla tabella 10.

<sup>22</sup> Abbiamo considerato le differenze tra le medie maggiori di 0,6.

<sup>23</sup> Abbiamo considerato le differenze tra le medie minori di 0,1.

Gli apprendisti si definiscono capaci di prendere delle decisioni, di imporsi, di avere autorità e di sentirsi a proprio agio nel contatto con le persone. L'immagine che essi si attribuiscono sembra coincidere con le attese dei MT. Non sappiamo però se la rappresentazione che hanno gli apprendisti di loro stessi sia un'autovalutazione per eccesso, per difetto o se corrisponde alle loro reali capacità.

## 2.4 Conoscenze e competenze che il maestro di tirocinio cerca di sviluppare nei suoi apprendisti

Il PQ propone un insegnamento che implica la partecipazione attiva dell'allievo in classe, al fine di sviluppare le competenze personali, sociali, metodologiche, linguistiche e di comunicazione che esso si prefigge. Per renderlo attivo, suggerisce il PQ, bisogna coinvolgerlo e responsabilizzarlo applicando dei metodi di insegnamento e di apprendimento variati (per esempio lavorare per progetti e in gruppo), puntare sugli interessi dei partecipanti, aver sempre un legame con la realtà. Gli apprendisti e gli insegnanti cooperano nella costruzione della conoscenza in senso lato.

Abbiamo voluto sondare se i responsabili della formazione in azienda cercano di sviluppare gli elementi appena citati, questo per sapere se il discorso portato avanti dal PQ lo si ritrova anche in azienda.

Tabella 11

Ripartizione dei MT secondo aspetti da sviluppare sul posto di lavoro<sup>24</sup>

	d'accordo		veramente d'accordo	
	N	%	N	%
una capacità a lavorare per progetti	282	64,2	88	20
dei saperi di base (lettura, scrittura, calcolo)	273	61,1	60	13,4
la capacità a lavorare in gruppo	223	49,3	207	45,8
una capacità ad essere autonomo	206	44,8	250	54,3
dei metodi di lavoro (organizzazione, presa di appunti, ecc.)	205	45,1	245	53,8

Dalle risposte risulta che i MT cercano di sviluppare soprattutto la capacità di essere autonomo (54,3%) e dei metodi di lavoro (53,8%). Anche la capacità di lavorare in gruppo ottiene una media abbastanza buona (45,8%). In questo senso sembra esserci una continuità con quanto dovrebbe essere svolto durante le lezioni di CG. Pochi sono invece i MT che intendono formare i loro apprendisti secondo *"un lavoro per progetti"*, e ancora meno dei *"saperi di base (lettura, scrittura, calcolo)"*. Per quanto riguarda l'ultimo aspetto citato il risultato può essere attendibile in quanto normalmente questo compito è delegato alla scuola obbligatoria. L'aspetto *"progetti"*, invece, non è forse sufficientemente esplicito o riguarda solo alcune professioni altamente tecniche.

Mettendo a confronto i MT dei due tipi di apprendistato (triennale e quadriennale) risulta che gli intervistati che si occupano di formazioni triennali sono significativamente più numerosi (97,6% triennale; 92,1% quadriennale) a sostenere di volere sviluppare la capacità di lavorare in gruppo. In questo caso possiamo ipotizzare che il lavoro è svolto soprattutto in team.

<sup>24</sup> Per ogni affermazione i MT dovevano esprimersi con *"per niente d'accordo"*, *"poco d'accordo"*, *"d'accordo"*, *"veramente d'accordo"*. La tabella riporta unicamente il numero assoluto e le percentuali di coloro che hanno risposto *"d'accordo"* e *"veramente d'accordo"*.

Da un confronto per settore professionale, constatiamo che:

- *"una capacità a lavorare per progetti"*: sono particolarmente *"molto d'accordo"* i maestri/e sarti/e, estetiste, parrucchieri/e (33,3%).
- *"dei saperi di base (lettura, scrittura, calcolo)"* (31,7%) e *"capacità a lavorare in gruppo"* (74,2%): sono particolarmente *"molto d'accordo"* i MT che sono inseriti nel settore *"alimentazione, industria alberghiera, economia domestica"*.

## 2.5 Nei prossimi dieci anni: competenze che acquisteranno importanza

Dopo aver esplorato le risposte del campione sulle competenze richieste agli apprendisti all'entrata nella formazione professionale e durante il tirocinio, ora ci concentriamo su quanto verrà richiesto nei prossimi dieci anni.

Ai MT è stato chiesto in forma aperta di fare una previsione per i dieci anni a venire in merito alle competenze che secondo loro acquisteranno importanza per la professione di cui sono formatori. Nella tabella 12 che segue riportiamo la codifica di tali risposte, raggruppate nei tre campi di conoscenza: *"sapere, saper essere, saper fare"*.

Rendiamo attenti che 120 soggetti (il 26,03% del campione) non hanno risposto a questa domanda.

Tabella 12

Ripartizione delle risposte dei MT secondo le competenze future da loro enunciate (domanda aperta)

	N risposte	%
<b>Sapere</b>	<b>205</b>	<b>37,40</b>
Competenze settoriali specifiche alle professioni	43	7,8
Importanza di una buona preparazione scolastica	12	2,1
Competenze nel settore delle "nuove tecnologie"	123	22,4
Competenze che riconducono alla sfera prettamente scolastica	27	4,9
<b>Saper essere</b>	<b>128</b>	<b>23,3</b>
Competenza nell'adattarsi ai cambiamenti	42	7,6
Motivazione e affidabilità	42	7,6
Competenze sociali: di comunicazione e di collaborazione	44	8
<b>Saper fare</b>	<b>188</b>	<b>34,3</b>
Competenze procedurali nello svolgimento di un'attività	101	18,4
Competenza nel sapersi aggiornare	31	5,6
Autonomia	56	10,2
<b>Altro</b>	<b>27</b>	<b>4,9</b>
Totale risposte	548	100,0

Quasi un 40% di risposte si riferisce alla sfera del "sapere", qui sono state enunciate con maggior frequenza le *"competenze nelle nuove tecnologie"*; quasi un 8% suggerisce invece delle conoscenze puntuali a seconda del tipo di professione. Seguono delle *"conoscenze scolastiche"* quali ad esempio la matematica e l'inglese e in generale l'aver *"una buona preparazione scolastica"*.

La sfera del "saper fare" è in seconda posizione e ha raccolto quasi il 35% delle risposte.

---

Analizzando più nel dettaglio questo campo emerge che sono state enunciate (18,4% delle risposte) delle competenze procedurali per svolgere un'attività (ad esempio metodi di lavoro, precisione, velocità, diagnostica); segue con un 10,2% di risposte l'autonomia e con quasi il 6% l'importanza di sapersi aggiornare. Da ultimo abbiamo la sfera del "saper essere": qui le risposte si ripartiscono in egual misura (circa un 8%) tra il sapersi adattare ai cambiamenti, l'essere motivati e affidabili, come pure il saper comunicare e collaborare.

Per il futuro, secondo le previsioni degli intervistati, sembrano quindi essere importanti l'utilizzo delle nuove tecnologie e le competenze procedurali.



### 3. Formazione professionale e cultura generale

Nel PQ si legge che *"l'insegnamento della cultura generale nelle scuole professionali ha per scopo di offrire ai giovani dei punti di riferimento per la loro vita attuale. Durante la formazione si preparano in modo generale alla loro vita professionale e personale"* (PQ, p. 2). In questo terzo capitolo tentiamo allora di mettere a fuoco l'opinione dei MT in merito al rapporto tra insegnamento della CG e formazione professionale. Agli interpellati è stato chiesto di esprimersi in merito al significato del termine *cultura generale* e sulle attese per il suo insegnamento nonché se essi hanno osservato dei cambiamenti nei loro apprendisti dopo l'introduzione della riforma.

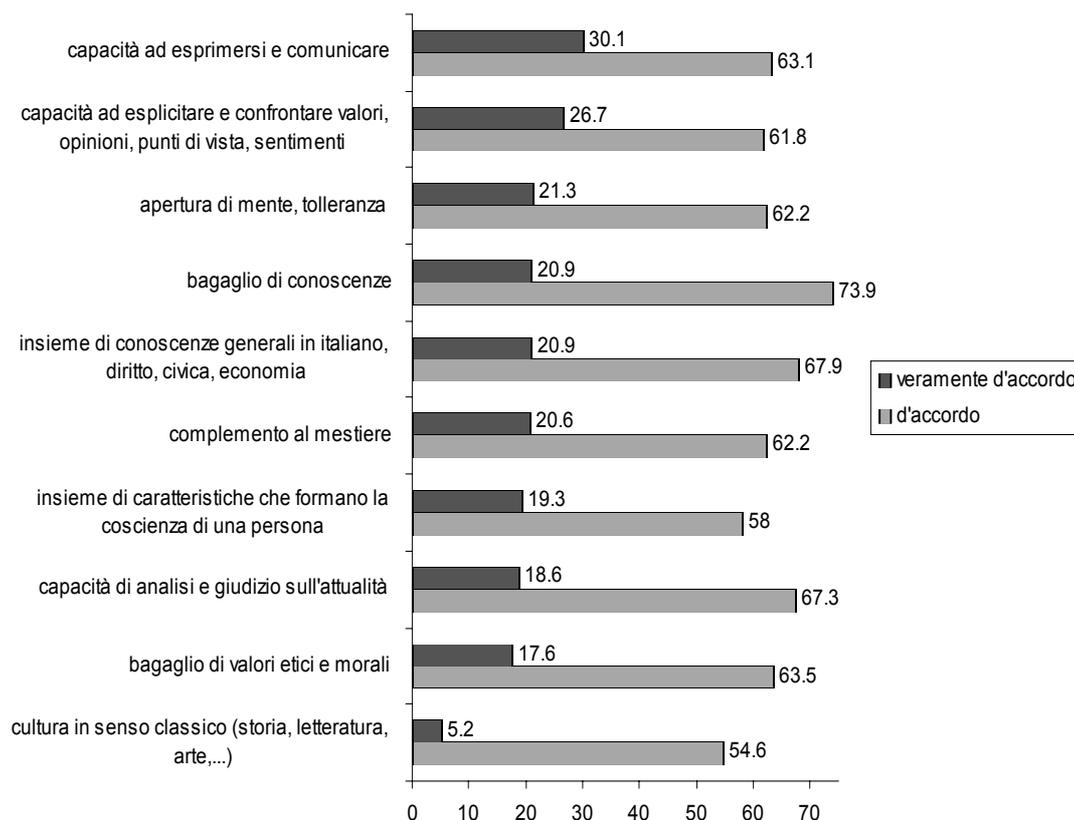
#### 3.1 Cosa evoca il concetto di *cultura generale*

Innanzitutto riportiamo il significato che gli interpellati danno al termine CG. Ai MT sono state date delle definizioni ed è stato chiesto di posizionarsi in merito ad esse (v. grafico 5). Le definizioni sottoposte ruotano attorno a due idee chiave: la prima considera la cultura come l'equivalente del sapere, la seconda la definisce come l'insieme dei costumi, delle mentalità, delle filosofie di vita. Il concetto di cultura rinvia a livelli diversi di conoscenza. A partire da ciò abbiamo identificato quattro livelli per la costruzione delle definizioni:

- sapere:
  - bagaglio di conoscenze
  - insieme di conoscenze generali in italiano, diritto, civica, economia
  - cultura in senso classico (storia, letteratura, arte,...)
- norme di comportamento al fine di rendere possibile la convivenza:
  - bagaglio di valori etici e morali
- comunicazione: entrare in empatia:
  - capacità ad esprimersi e comunicare
  - capacità ad esplicitare e confrontare valori, opinioni, punti di vista, sentimenti
- il suo "plusvalore ideale":
  - apertura di mente, tolleranza
  - insieme di caratteristiche che formano la coscienza di una persona
  - capacità di analisi e di giudizio sull'attualità

La definizione *"complemento al mestiere"* ha invece un significato più generale nel senso che vuole ricordare il messaggio del PQ: la CG come compimento e aggiunta della propria professione.

Grafico 5  
Ripartizione dei MT in base alle definizioni<sup>25</sup>



In generale gli intervistati sono d'accordo con le definizioni proposte, infatti dal grafico 5 leggiamo che la percentuale meno alta di accordo raggiunge il 54,6% e concerne una sola affermazione relativa alla "cultura in senso classico (storia, letteratura, arte,...)". Le tre definizioni che ottengono più del 67% di accordo si riferiscono all'idea di cultura come sapere: "bagaglio di conoscenze" e "insieme di conoscenze generali in italiano, diritto, civica, economia", e all'idea di "plusvalore" insito nella cultura: "capacità di analisi e di giudizio sull'attualità". Dal grafico vediamo che i formatori sono però relativamente "veramente d'accordo" con le affermazioni proposte. Questi risultati ci portano a pensare che gli interpellati hanno dato delle risposte poco rappresentative quando hanno detto di essere "d'accordo". Mentre nei confronti del termine "veramente d'accordo" hanno dovuto maggiormente posizionarsi. Il concetto di CG avrebbe dovuto evocare tutte le definizioni riportate, ciò non è stato il caso, sembrerebbe quindi che non vi è un'immagine chiara e unanime che rimanda a questo termine.

Confrontando il gruppo dei MT degli apprendistati quadriennali con quello degli apprendistati triennali, non vi sono differenze rilevanti nelle risposte.

<sup>25</sup> Per ogni affermazione i MT dovevano esprimersi con "per niente d'accordo", "poco d'accordo", "d'accordo", "veramente d'accordo". Il grafico riporta unicamente la percentuale di coloro che hanno risposto "d'accordo" e "veramente d'accordo".

### 3.2 **Attese in quanto ad insegnamento della *cultura generale***

Nel questionario è stato chiesto ai MT, in forma aperta, cosa si aspettano dall'insegnamento della CG nella scuola professionale. Nella tabella 13 riportiamo la codifica delle risposte; 118 soggetti (25,6%) non hanno risposto; la somma delle percentuali da' più di 100 perché alcuni formatori hanno portato due o tre attese.

Tabella 13

Distribuzione dei MT in funzione delle loro attese per l'insegnamento della CG (domanda aperta)

	N (=soggetti 343)	%
che sviluppi la capacità di ragionare-analizzare e la voglia di conoscere	87	25,3
che sia un complemento alla professione (ma soprattutto per la parte tecnica)	57	16,6
ne riconoscono l'importanza ma non specificano	51	14,8
conoscenze più puntuali attraverso materie specifiche	48	13,9
che sappiano esprimersi oralmente e per scritto e comunicare	37	10,7
che sia di aiuto per la vita quotidiana	31	9
per integrarsi nella società e i suoi valori	27	7,8
altro	73	21,2
non è così importante	22	6,4

Un quarto dei soggetti che hanno risposto si aspetta che le lezioni di CG sviluppino la capacità di ragionare e analizzare e la voglia di conoscere. Seguono con poco più del 16% coloro che si attendono un approfondimento tecnico della professione. Quasi un 15% ne riconosce l'importanza ma non motiva; un 14% invece vorrebbe che si trattassero delle materie specifiche quali ad esempio la matematica, le lingue, la civica. Circa un 11% mette l'accento sull'espressione orale e scritta e la comunicazione. Un 9% desidera che l'insegnamento sia di aiuto per la vita quotidiana, mentre un 8% specifica dicendo che dovrebbe portare ad integrarsi nella società e ad assumerne i valori. Nelle risposte altro abbiamo soprattutto chi dice di essere insoddisfatto della situazione attuale e chi si attende lo sviluppo dell'autonomia. Infine vi è un 6% che ne afferma la poca importanza.

Riassumendo notiamo che le risposte sono piuttosto eterogenee quindi dispersive. Anche per le attese in merito all'insegnamento della CG nella scuola professionale sembrerebbe quindi che i MT hanno vedute diverse.

Anche la combinazione delle risposte è troppo eterogenea per poter tracciare un quadro rappresentativo.

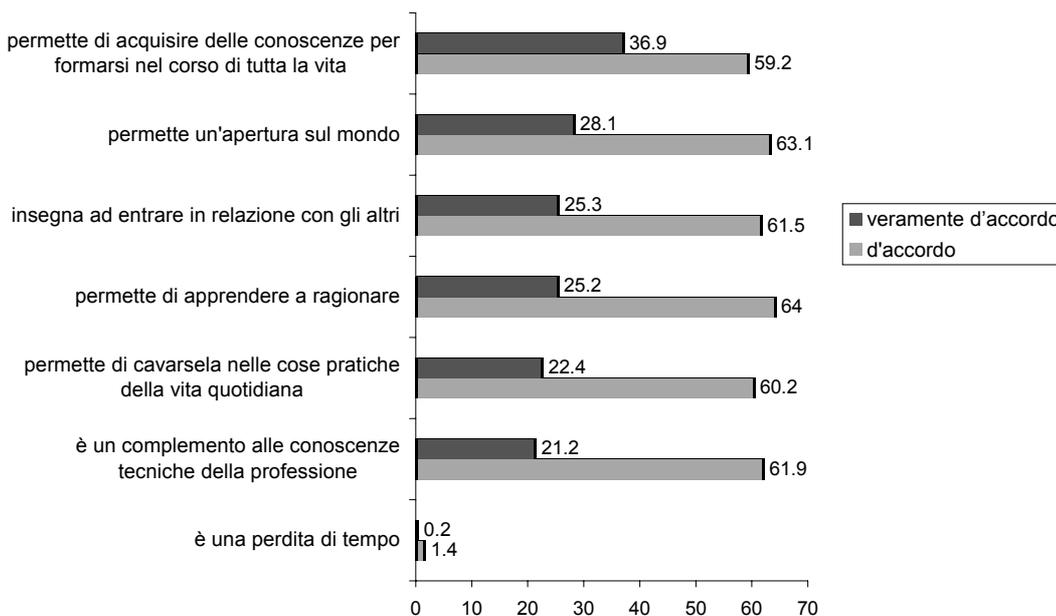
### 3.3 **In cosa la *cultura generale* può essere costruttiva**

Dopo aver chiesto a cosa rimanda il concetto di CG (v. cap. 3.1), abbiamo voluto sapere - sempre in forma chiusa - in cosa la CG può essere profittevole, in quanto nel PQ essa ha la funzione di portare dei contenuti, ma allo stesso tempo è uno strumento cognitivo che permette di accedere al sapere in modo sempre più articolato, è cioè prodotto e processo in una continua dialettica.

Anche per questa domanda i MT dovevano posizionarsi in termini di accordo o disaccordo riguardo ad affermazioni esemplificative sull'utilità della CG. Nel grafico 6 abbiamo riportato le risposte del campione in merito alla lista che abbiamo sottoposto. I primi quattro aspetti esposti mettono l'accento sulla CG come processo, essa allora permette di acquisire degli strumenti per leggere la realtà o permette di relazionare. Gli aspetti *"permette di cavarsela nelle cose pratiche della vita quotidiana"* e *"è un complemento alle conoscenze tecniche della professione"* progongono invece la CG come qualcosa di più funzionale ad un determinato scopo.

Grafico 6

Distribuzione dei MT in merito ad affermazioni sull'utilità della CG<sup>26</sup>



Vediamo ora nel dettaglio gli aspetti esposti e le risposte date.

La popolazione interrogata non ritiene la CG una perdita di tempo, bensì è d'accordo con gli aspetti proposti nella misura del 60% circa. Questa percentuale si abbassa però in modo importante quando viene chiesto loro se sono *"veramente d'accordo"* con le frasi citate. In questo caso la percentuale più alta è del 37% circa e riguarda l'affermazione *"permette di acquisire delle conoscenze per formarsi nel corso di tutta la vita"*, ovvero dà degli strumenti che consentono una formazione continua.

In conclusione possiamo dire che la CG come processo non è veramente riconosciuta, cioè la maggioranza degli intervistati non dice di essere *"veramente d'accordo"* con i primi quattro aspetti del grafico 6.

Non si riscontrano differenze tra formatori per apprendistati triennali e per apprendistati quadriennali.

### 3.4 Cosa dovrebbe portare l'insegnamento della cultura generale

Nel questionario abbiamo proposto due domande in merito a cosa si aspettano i MT dall'insegnamento della CG, una in forma aperta e una chiusa. La domanda aperta è stata presentata nel capitolo 3.2; il grafico 7 riporta i risultati della domanda chiusa, che chiedeva ai formatori cosa dovrebbe apportare l'insegnamento della CG nella scuola professionale per il mestiere che li concerne.

<sup>26</sup> V. nota 25.

La lista predefinita si articola in parte attorno alle competenze elencate nel PQ:

· competenze personali e sociali:

- sviluppare la capacità di interagire con gli altri
- rendere gli apprendisti autonomi
- rendere gli apprendisti responsabili
- allargare il bagaglio di conoscenze in storia, in letteratura

· competenze metodologiche:

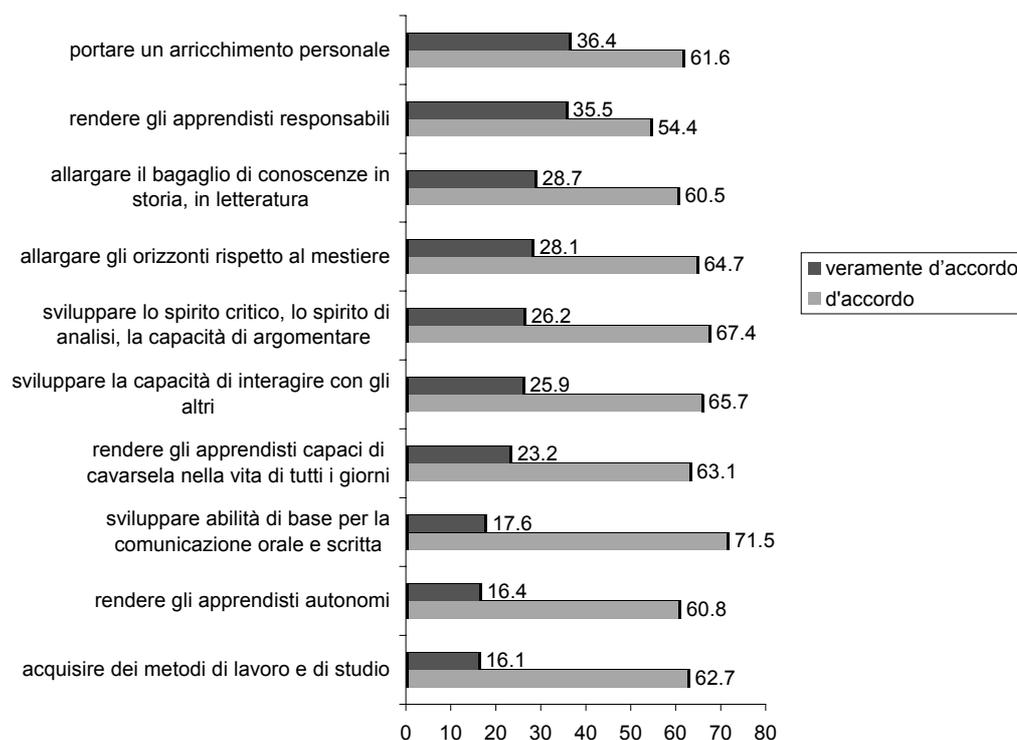
- acquisire dei metodi di studio e di lavoro
- sviluppare lo spirito critico, lo spirito di analisi, la capacità di argomentare

Le affermazioni "*allargare gli orizzonti rispetto al mestiere*" e "*portare un arricchimento personale*" sono più di ordine generale e vogliono misurare il tipo di disposizione in quanto all'importanza attribuita all'insegnamento della CG in una scuola professionale.

"*Rendere gli apprendisti capaci di cavarsela nella vita di tutti i giorni*" e "*sviluppare abilità di base per la comunicazione orale e scritta*" hanno invece una connotazione più strumentale.

### Grafico 7

Risposte dei MT in base ad affermazioni sull'immagine della CG<sup>27</sup>



Anche per questa domanda notiamo una grande differenza di risposte tra coloro che sono "*d'accordo*" e coloro che sono "*veramente d'accordo*". In generale più delle metà degli interpellati è d'accordo con le affermazioni proposte; le tre competenze che hanno ottenuto la percentuale più alta si riferiscono allo sviluppo delle capacità di analisi, di giudizio, di argomentare abbinato allo sviluppo di abilità di base per la comunicazione orale e scritta e la capacità di relazionare.

<sup>27</sup> V. nota 25.

Questo ultimo aspetto ha riscosso il 71,5% di consensi. Potrebbe essere interessante approfondirlo per conoscere fino a che punto le attese dei MT sono legate all'insegnamento per discipline distinte.

Le competenze citate non sono nelle prime tre posizioni quando si tratta di essere "veramente d'accordo". In questo caso troviamo "portare un arricchimento personale", "rendere gli apprendisti responsabili" e "allargare il bagaglio di conoscenze in storia, in letteratura", tali aspetti non ottengono però più del 37% di consensi.

Non riscontriamo nessuna differenza di risposte tra i maestri dei due tipi di tirocinio, triennale e quadriennale.

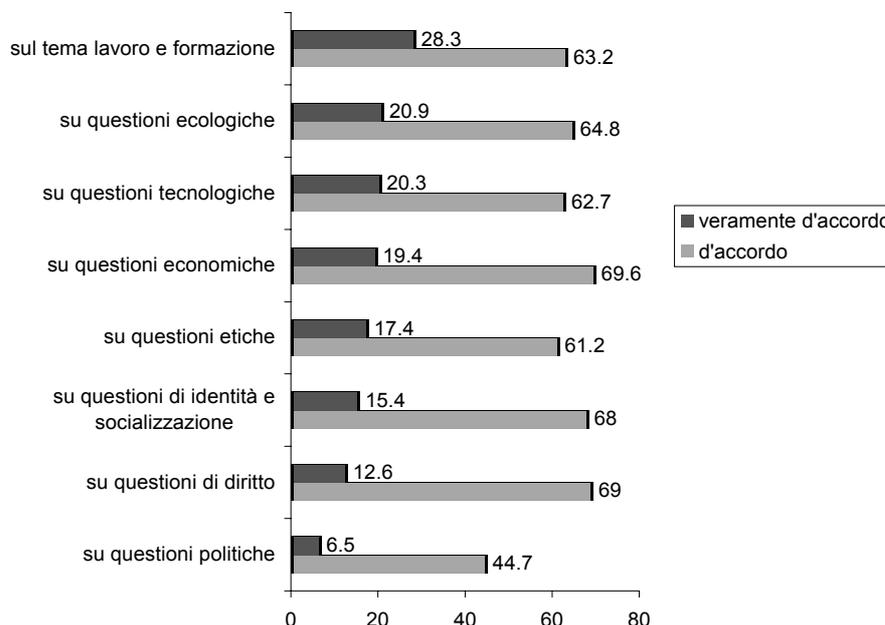
### 3.5 Quali riflessioni sviluppare durante le lezioni di cultura generale

L'insegnamento della CG nelle scuole professionali artigianali industriali e di arti e mestieri si sviluppa attorno a due aree disciplinari: "società" e "lingua e comunicazione", la prima si articola su nove aspetti, la seconda - come già abbiamo accennato nel documento - "sviluppa le competenze personali e sociali, le competenze metodologiche e le competenze linguistiche e di comunicazione" (PQ, p.3).

Con questa domanda abbiamo chiesto ai MT in che misura fossero d'accordo che durante le lezioni di CG si sviluppasse la riflessione sui nove aspetti indicati nel PQ. Il grafico che segue illustra le risposte degli interpellati.

Grafico 8

Ripartizione dei MT secondo quanto sviluppare durante le lezioni di CG<sup>28</sup>



Gli interpellati ritengono pertinenti tutti e nove gli aspetti con un tasso di accordo superiore del 60%; gli ambiti che ottengono il consenso più ampio si riferiscono al lavoro e sono le "questioni economiche" (69,6%) e le "questioni di diritto" (69%), seguono con uno scarto minimo (68%) "questioni di identità e socializzazione". Interessante osservare che questi tre aspetti non sono più nelle prime tre posizioni quando si tratta di dire se si è "veramente d'accordo".

<sup>28</sup> V. nota 25.

In questo caso abbiamo l'ambito *"lavoro e formazione"*, le *"questioni ecologiche"* e quelle *"tecnologiche"*, le percentuali sono però basse, vanno dal 20 al 28%.

I risultati rispecchiano la tendenza emersa nelle risposte precedenti. Sembrerebbe che le attese dei formatori in azienda, per quanto dovrebbe essere svolto durante le lezioni di CG, sono poco profilate e comunque più relative alla trasmissione di conoscenze puntuali.

### 3.6 Cambiamenti o meno negli apprendisti dopo l'introduzione del nuovo programma quadro

Nel capitolo 2.4 abbiamo confrontato ciò che viene fatto in azienda con quanto si cerca di approfondire durante le lezioni di CG, abbiamo cioè voluto sapere se i formatori cercano di sviluppare in azienda quanto si cerca di portare in classe. In questo capitolo riportiamo invece quanto emerso dalla domanda *"ci sono stati dei cambiamenti dopo l'introduzione del nuovo programma quadro"*. Abbiamo voluto sapere se i MT hanno riscontrato delle differenze tra gli apprendisti che hanno seguito i corsi di CG dopo la riforma e quelli prima della riforma. L'accento è stato posto sull'autonomia, la responsabilità, l'organizzazione, la collaborazione, l'autocritica. Concetti questi centrali nel PQ. In parallelo abbiamo però anche proposto degli aspetti negativi quali ad esempio *"sono più stanchi"*, *"hanno meno conoscenze nel settore della cultura generale"*, *"sono meno capaci di leggere, a far di calcolo e in ortografia"*.

Tabella 14

Distribuzione dei MT secondo alcuni aspetti<sup>29</sup>

	per niente d'accordo		poco d'accordo		non risponde	
	N	%	N	%	N	%
sono più autonomi	37	8,0	151	32,8	218	47,3
sono più stanchi	66	14,3	113	24,5	222	48,2
hanno meno conoscenze nel settore della cultura generale	23	5,0	132	28,6	228	49,5
collaborano maggiormente	24	5,2	113	24,5	225	48,8
sono maggiormente responsabili	29	6,3	131	28,4	225	48,8
sono maggiormente capaci di fare un'autocritica nei confronti del loro lavoro	30	6,5	128	27,8	224	48,6
sono più organizzati	35	7,6	140	30,4	225	48,8
sono meno capaci di leggere, a far di calcolo e in ortografia	38	8,2	115	24,9	226	49,0
hanno meno tempo per studiare le materie tecniche	52	11,3	122	26,5	232	50,3

Nel capitolo 1.3 abbiamo scritto che il 71,1% degli interpellati ha già lavorato come MT quando era ancora in vigore il vecchio PQ. Le non risposte a questa domanda (v. tabella 14) sono troppo elevate in base a quanto appena detto. Ciò può significare due cose: che la consegna non è stata capita, oppure che non è trascorso un lasso di tempo sufficiente, dall'introduzione della riforma, per poter osservare degli eventuali cambiamenti positivi o negativi. I pochi che hanno risposto non constatano cambiamenti.

<sup>29</sup> Per ogni affermazione i MT dovevano esprimersi con *"per niente d'accordo"*, *"poco d'accordo"*, *"d'accordo"*, *"veramente d'accordo"*. Il grafico riporta unicamente le percentuali di coloro che hanno risposto *"per niente d'accordo"* e *"poco d'accordo"* tenendo conto delle non risposte.

Già nella ricerca precedente (v. documento n. 5) dove erano stati coinvolti due gruppi di giovani al termine del loro tirocinio - un gruppo aveva seguito le lezioni di CG secondo le disposizioni precedenti la riforma (stavano terminando la loro formazione nel 1998) mentre l'altro gruppo secondo le nuove disposizioni del PQ (stavano terminando la loro formazione nel 2000) - non sono emerse delle differenze di rilievo, se non che per la popolazione del 1998 *"sono più numerosi i giovani che ritengono la CG importante o molto importante rispetto ai compagni del 2000. Al contrario, tra questi ultimi c'è una percentuale leggermente maggiore di apprendisti che si reca volentieri a queste lezioni. In questo caso però la differenza non è statisticamente significativa. [...] questa tendenza potrebbe essere ricondotta al cambiamento nel modo di impartire l'insegnamento, ossia, non più secondo le diverse materie ma tematico, che ha probabilmente reso più difficile al giovane intravedere il collegamento diretto con quanto richiesto sul posto di lavoro. Altre spiegazioni necessiterebbero di ulteriori analisi"* (Doc. n. 5, p.54).

## 4. Sintesi e elementi di riflessione

Il settimo rapporto di valutazione del nuovo PQ per l'insegnamento della CG nelle scuole professionali artigianali industriali e di arti e mestieri ha coinvolto 461 MT. Tramite un questionario abbiamo potuto confrontare l'opinione dei formatori, in merito a quanto essi si augurano per lo svolgimento del lavoro in azienda, con quanto viene auspicato nel PQ. Esso intende l'insegnamento come lo sviluppo di competenze - che sono il risultato della messa in campo di più elementi relativi al "*sapere, saper essere, saper fare*" - e nell'introduzione abbiamo scritto che esso mira "*a proporre e analizzare dei contenuti mettendo in moto degli strumenti metodologici, linguistici e relazionali che dovrebbero portare l'apprendista a saper cogliere i cambiamenti nel mondo del lavoro e nella società e a rispondervi in modo adeguato*".

Abbiamo così rilevato le competenze richieste agli apprendisti dai responsabili della formazione in azienda e le attese che questi hanno in merito all'insegnamento della CG nelle scuole professionali, nonché il significato che essi danno a questo termine.

Qui di seguito riprendiamo i temi principali riportando una sintesi di quanto emerso e apportando degli elementi di riflessione.

### **Collaborazione tra azienda e scuola professionale**

· 45,8% degli interpellati dice che vi è collaborazione tra azienda e scuola, mentre il 40,1% afferma il contrario e il 14,1% non risponde.

Sulla base di questi risultati sembrerebbe che gli scambi tra coloro che si occupano della pratica e coloro che dispensano un insegnamento teorico non siano scontati e sistematici.

Quando gli scambi avvengono (domanda aperta) lo sono per *informazioni*, per *chiarimenti* o *colloqui* e *incontri* oppure per seguire l'andamento dell'apprendista, soprattutto quando questo è in difficoltà.

### **Elementi di riflessione:**

Dalle risposte date ci chiediamo in che misura vi sia, da parte dell'azienda e da parte della scuola, un programma di collaborazione per costruire in comune un percorso di formazione. Ricordando che lo sviluppo di competenze promosso dal PQ è pure in funzione di una ricaduta sul piano professionale, si potrebbe prevedere un piano d'azione che veda coinvolte la scuola professionale e le imprese nello sviluppo delle competenze personali e sociali, metodologiche, linguistiche e di comunicazione. In altre parole si potrebbe programmare la formazione dell'apprendista in un'ottica di una maggiore complementarità fra progetti di lavoro e unità didattiche.

## Competenze all'entrata dell'apprendistato, durante, dopo

### - Competenze all'entrata

· Aspetti molto importanti (domanda chiusa) per l'assunzione di un apprendista: il 50% di chi ha risposto fa riferimento alla sfera del *saper essere* (*la motivazione, l'essere propositivi, il saper lavorare con gli altri*) e alla sfera del *saper fare* (*il senso pratico, il ragionamento logico, l'abilità manuale*). Nelle risposte "altro" troviamo affidabilità e *politesse*.

· Differenze tra un apprendistato quadriennale e uno triennale: nel primo le competenze in matematica e nel calcolo come pure le note scolastiche sono significativamente più importanti; nel secondo sono invece evocati con più frequenza l'aspetto e la costituzione fisica.

### - Competenze durante

· (domanda aperta) Durante il tirocinio emerge che la motivazione è la più citata. Essa è quindi essenziale all'entrata in apprendistato e durante lo svolgimento dello stesso. Seguono le caratteristiche professionali operative (44,1%) come per esempio *la precisione, l'ordine, la pulizia, la velocità di esecuzione, la conoscenza della materia*. Quasi con la stessa percentuale (43,3%) vengono citate le attitudini, ne sono un esempio *l'abilità manuale, la facilità ad apprendere, il ragionamento logico*. Le competenze più ricorrenti nell'ambito relazionale sono *l'affidabilità* (27,5%) e *le buone maniere* (24,7%).

· (domanda chiusa) Si conferma *avere voglia di apprendere, essere motivato*. A questi aspetti seguono *l'essere puntuali* e *l'aver il senso della responsabilità*. Fondamentali sembrano quindi essere una disposizione all'impegno e a rispettare delle regole per il buon funzionamento organizzativo della giornata di lavoro, nonché il potersi fidare. Gli aspetti *essere abile manualmente, avere il senso pratico e saper ragionare in maniera logica*, che ottengono una media oltre il 5,4, riconducono alle competenze procedurali proprie di un mestiere tecnico. Dall'analisi fattoriale scaturisce che, sempre secondo il campione, per riuscire nella professione l'apprendista deve soprattutto essere motivato, avere voglia di sapere e nello stesso tempo essere attento, preciso, ordinato, responsabile nonché sapersi mettere d'accordo con le altre persone.

In un tirocinio di quattro anni sembrerebbe che la matematica, il supporto dell'informatica e una capacità a comunicare in forma scritta siano importanti in misura maggiore che non in un tirocinio di tre anni.

### - Competenze dopo

· Le risposte dei MT in merito alle loro previsioni per i dieci anni a venire si riferiscono, nella misura del 40% circa, alla sfera del *sapere* (*le competenze nelle nuove tecnologie* sono state enunciate con maggior frequenza). La sfera del *saper fare* ha invece raccolto quasi il 35% delle risposte (qui sono state menzionate con maggior frequenza delle competenze procedurali, ne sono un esempio *i metodi di lavoro, precisione, velocità, diagnostica*). In terza posizione abbiamo la sfera del *saper essere* che ha raccolto il 23,3% delle risposte (esse sono ripartite in egual misura tra il *sapersi adattare ai cambiamenti, l'essere motivati e affidabili, il saper comunicare e collaborare*).

Il 26% del campione non ha risposto a questa domanda.

### Elementi di riflessione:

Secondo Forner il concetto di motivazione ruota attorno alla nozione di progetto ed è definito come una combinazione di tre dimensioni: il bisogno di riuscita (cioè sentire la necessità di costruire un progetto), il controllo interno (cioè i comportamenti da adottare per ottenere quanto ci si è prefissati) e la prospettiva temporale (cioè il tempo necessario alla sua realizzazione). Due ricercatori svizzeri (Müller e Rihs), riprendendo tale modello affermano che il bisogno di riuscita e il controllo interno possono essere oggetto di apprendimento, quindi influenzabili dall'ambiente che è composto da istituti di formazione e da formatori. La

motivazione non è allora più tanto un dato di fatto con il quale bisogna confrontarsi ma un'attitudine costruibile. Di conseguenza, secondo tale approccio, cambia il ruolo degli istituti di formazione (scuola e azienda) e dei formatori. Se essi possono avere un impatto sulla motivazione acquista importanza impostare il tirocinio sull'idea del senso da dare a ciò che si fa e sulla valorizzazione di quello che è il contributo dell'apprendista.

### **Conoscenze e competenze che il maestro di tirocinio cerca di sviluppare nei suoi apprendisti**

· Dalle risposte (domanda chiusa) emerge che i MT cercano soprattutto di sviluppare la capacità di *essere autonomo* (54,3%) e dei *metodi di lavoro* (53,8%). Segue la capacità di *lavorare in gruppo* (45,8%). In questo senso sembra esserci una continuità con quanto dovrebbe essere svolto durante le lezioni di CG.

I MT di formazioni triennali sono significativamente più numerosi a sostenere di volere sviluppare la capacità di lavorare in gruppo.

#### **Elementi di riflessione:**

Potrebbe essere interessante approfondire i tre elementi emersi - autonomia, metodi di lavoro e lavoro di gruppo - per meglio conoscere l'intervento formativo del MT e per pensare a delle collaborazioni tra azienda e scuola.

### **Concetto di cultura generale**

· Le definizioni proposte (domanda chiusa) si riferiscono a quattro livelli di conoscenza che abbiamo ritenuto andare a comporre il concetto di CG: sapere; norme di comportamento al fine di rendere possibile la convivenza; comunicazione, cioè entrare in empatia e il suo "plusvalore ideale", ovvero l'apertura di mente, la coscienza, la capacità di analisi e di giudizio. Il concetto di CG avrebbe dovuto evocare tutte le definizioni di cui sopra. Però le percentuali di coloro che dicono di essere "veramente d'accordo" con quanto esposto sono piuttosto basse (non più del 30%), sembrerebbe quindi che non vi sia un'immagine chiara e unanime che rimanda a questo termine.

#### **Elementi di riflessione:**

Se nel definire la CG non vi è da parte degli intervistati un consenso ma delle risposte dispersive è pertinente riflettere su cosa possa fare la scuola professionale per creare degli spazi di incontro nel corso dei quali si approfondisca la nozione di CG e si porti un chiarimento su quanto viene svolto durante le lezioni di CG.

### **Attese in quanto all' insegnamento della cultura generale**

· Le risposte sono eterogenee (domanda aperta) e l'immagine che ne scaturisce è quella di una popolazione che ha aspettative differenti al suo interno. Infatti la percentuale più alta di soggetti che esprimono un'attesa è del 25% e riguarda *che sviluppi la capacità di ragionare-analizzare e la voglia di conoscere*. Questa idea la troviamo anche nel PQ. Le altre aspettative vanno da un minimo dell'8% ad un massimo del 16% e mettono l'accento su delle conoscenze scolastiche o su un approfondimento tecnico della professione o che sia di aiuto per la vita quotidiana, mentre alcuni (ma non sono tanti) affermano che dovrebbe portare ad integrarsi nella società e ad assumerne i suoi valori.

Un quarto di essi non si esprime.

· (domanda chiusa) Vi è una forte differenza percentuale tra i MT interrogati che sono "d'accordo" e coloro che sono "veramente d'accordo" con le affermazioni proposte. L'affermazione *portare un arricchimento personale* vuole misurare il tipo di disposizione in

quanto all'importanza attribuita all'insegnamento della CG in una scuola professionale; il 36,4% è "*veramente d'accordo*" con questa affermazione. Al secondo e terzo posto troviamo delle competenze personali e sociali quali *rendere gli apprendisti responsabili e allargare il bagaglio di conoscenze in storia, in letteratura*.

**Elementi di riflessione:**

Potrebbe essere interessante approfondire questi risultati per conoscere fino a che punto le attese dei MT sono legate all'insegnamento per discipline distinte; su queste si articolava il programma di CG precedente la riforma. Il nuovo PQ ha invece un intento interdisciplinare in quanto avviene per tematiche. Esse vengono esplorate con l'utilizzo e lo sviluppo di strumenti metodologici, linguistici e relazionali. La valenza dell'insegnamento interdisciplinare andrebbe approfondita con degli incontri tra scuola e mondo professionale.

**In cosa la cultura generale può essere costruttiva**

· (domanda chiusa). Nel PQ la CG ha la funzione di portare dei contenuti e allo stesso tempo è uno strumento cognitivo che permette di accedere al sapere in modo sempre più articolato, è cioè prodotto e processo in una continua dialettica. Alcune affermazioni proposte fanno riferimento alla cultura come processo: essa permette di acquisire degli strumenti per leggere la realtà o consente una formazione continua o permette di relazionare con gli altri. Il campione non dice di essere in maggioranza "*veramente d'accordo*" con quanto appena enunciato. Abbiamo infatti il 37% che sostiene che la CG *permette di acquisire delle conoscenze per formarsi nel corso di tutta la vita*, ma per le altre affermazioni le percentuali vanno dal 25 al 28%.

**Elementi di riflessione:**

Da quanto emerso sembrerebbe che la CG non sia riconosciuta, dalla maggioranza degli intervistati, anche come uno strumento cognitivo che permette di accedere al sapere in modo sempre più articolato. Per favorire questa comprensione si potrebbe identificare lo strumento cognitivo di cui sopra, nello sviluppo delle competenze, intese queste come il risultato dell'azione combinata di tre elementi riconducibili al "*sapere, saper fare, saper essere*".

**Cambiamenti o meno negli apprendisti dopo l'introduzione del nuovo programma quadro**

· Le non risposte a questa domanda (domanda chiusa) sono elevate (attorno al 48%), e coloro che hanno risposto non constatano cambiamenti in positivo e in negativo. Cioè essi sostengono che, dopo l'introduzione del nuovo PQ, i loro apprendisti non sono più autonomi, più responsabili, non collaborano maggiormente, non sono più organizzati, non sono maggiormente capaci di fare un'autocritica nei confronti del loro lavoro; ma non sono neppure più stanchi, meno capaci di leggere, di calcolare, di scrivere senza fare errori di ortografia, non hanno meno tempo di studiare le materie tecniche.

**Elementi di riflessione:**

Le risposte dei MT dovrebbero essere approfondite per verificare in che misura i cambiamenti o meno nel modo di lavorare in azienda sono da ricondurre alle lezioni di CG e in che misura vi concorrono altri fattori. Inoltre per misurare l'incidenza dell'insegnamento della CG sui comportamenti degli apprendisti non bisogna sottovalutare il fatto che il tempo dedicato a queste lezioni durante il tirocinio è dell'ordine di poche ore settimanali e di conseguenza valutarne l'impatto non è cosa facile. Gli obiettivi del PQ sono molto esigenti, ricordiamo infatti che esso mira al "*confronto con questioni e problemi essenziali [...] assunzione responsabile del presente e del futuro in maniera indipendente, partecipativa, solidale in quanto membro di un gruppo e di una comunità [...] responsabilizzazione verso*

---

*la propria formazione [...] formazione presente come fondamento della formazione permanente"* (PQ, p. 5). Chiedere quindi al giovane di essere sempre più attivo, autonomo, responsabile ma anche collaborativo e motivato è un progetto che richiede un grosso investimento di tempo e di energie da parte di coloro che formano e coloro che sono in formazione dentro la scuola professionale e in azienda ma può dare i suoi frutti sul lungo termine. Il progetto del PQ è quindi sicuramente ambizioso ma se viene visto come strumento necessario e efficace per preparare il futuro lavoratore a gestire la sua *"vita da adulto che lavora e che è inserito in una rete di rapporti sociali"* - come abbiamo scritto nel documento n. 5 - allora delle maggiori sinergie tra scuola e lavoro saranno possibili e permetteranno di ampliare il tempo dedicato allo sviluppo delle competenze summenzionate.



## 5. Riferimenti bibliografici

- Allal, L. (1999). Acquisition et évaluation des compétences en situation scolaire. In: Raisons éducatives. L'énigme de la compétence en éducation, n. 1999/1-2 (pp.77-94). Paris-Bruxelles: De Boeck.
- Centre vaudois de recherches pédagogiques (1994). Si nous parlions apprentissage! Questionnaire destiné aux maîtres d'apprentissage formant des apprentis ayant commencé leur formation professionnelle en 1993. Lausanne.
- Fornier, Y. (1987). La motivation des lycéens de classe terminale: effets sur la réussite au baccalauréat et sur la réalisation de projets. L'orientation scolaire et professionnelle, 18, No 2, 131-150.
- Gruppo strategia CG (2000). Riflessioni sul PQ: Lingua e comunicazione. Spirale, n. 1. UFFT.
- Gruppo strategia CG (2000). Riflessioni sul PQ: cultura. Spirale, n. 2. UFFT.
- Kaiser, C., Perret-Clermont, A.-N., Perret, J.-F., & Golay Schilter, D. (1997). Apprendre un métier technique aujourd'hui: représentations des apprenants. Document de recherche du projet "Apprendere un métier technique aujourd'hui ". N. 10. PNR 33. Neuchâtel: Université.
- Mingione, E. & Pugliese, E. (2002). Il lavoro. Roma: Carocci.
- Müller, B. & Rihs, S. (1993). Coursus d'apprentis. 1. Enquête préliminaire. Lausanne: Centre vaudois de recherches pédagogiques.
- Raynal, F. & Rieunier, A. (1997). Pédagogie: dictionnaire des concepts clés. Paris: ESF.
- Ufficio federale dell'industria, delle arti e mestieri e del lavoro (1996). Programma quadro (PQ) per l'insegnamento della cultura generale nelle scuole professionali artigianali-industriali e di arti e mestieri. Berna.

### **Documenti pubblicati nell'ambito della valutazione del programma quadro dall'Ufficio studi e ricerche di Bellinzona**

- Crespi Branca, M., Solcà, P. & Vanetta, F. (1998). L'applicazione del programma quadro: le opinioni dei docenti e dei direttori. Documento n. 2. Bellinzona: Ufficio studi e ricerche.
- Crespi Branca, M., Lafranchi, G. (2001). L'attuazione del programma quadro nell'insegnamento. Documento n. 4. Bellinzona: Ufficio studi e ricerche.
- Crespi Branca, M., Lafranchi, G. (2001). Gli atteggiamenti degli apprendisti verso la formazione professionale. Documento n. 5. Bellinzona: Ufficio studi e ricerche.
- Solcà, P., Cavadini Bremen, P. & Vanetta, F. (1997). Analisi dei piani di sede per la Svizzera di lingua italiana. Documento n. 1. Bellinzona: Ufficio studi e ricerche.
- Tocchetto, F. (2002). Gli esami scritti. Documento n. 6. Bellinzona: Ufficio studi e ricerche.
- Ufficio studi e ricerche, Institut für Wirtschaftspädagogik, Service de la recherche en éducation (1999). Le opinioni e le rappresentazioni dei docenti di cultura generale a livello svizzero. Documento n. 3. Versione italiana, Crespi Branca, M. & Solcà, P. Bellinzona.



---

## **Allegati**

# QUESTIONARIO

## per i maestri di tirocinio

Questionario n.    1

Informazioni generali		
1.	Nome dell'azienda: .....	2
2.	Dimensione dell'azienda:	piccola (meno di 10 persone) <input type="checkbox"/> 1
		medio-piccola (10-49 persone) <input type="checkbox"/> 2
		medio-grande (50-99 persone) <input type="checkbox"/> 3
		grande (più di 100 persone) <input type="checkbox"/> 4
3		
3.	In quale o quali professioni Lei è maestro di tirocinio?.....	4
4.	Da quanto tempo Lei forma apprendisti? .....	5
	e nell'azienda dove attualmente lavora? .....	6
5.	Di quanti apprendisti si occupa attualmente? (indichi per anno di apprendistato e tipo di professione)	7
	I anno .....	
	II anno .....	
	III anno .....	
	IV anno .....	
6.	Quale è l' <u>ultimo diploma</u> che ha conseguito?.....	8
7.	Anno di nascita: 19.....	9
8.	Sesso:	femminile <input type="checkbox"/> 1
		maschile <input type="checkbox"/> 2
10		
<p><b>⇒ se alla domanda 3 ha indicato più professioni, la preghiamo di rispondere a tutte le domande che seguono facendo riferimento ad UNA SOLA di esse e di indicarla qui: .....</b></p>		

<b>Profilo dell'apprendista</b>						
9.	Quali sono le tre competenze più importanti che Lei, maestro di tirocinio, vorrebbe che possedano i suoi apprendisti?				11-13	
.....						
.....						
10.	Nell'azienda in cui Lei lavora quali sono gli aspetti che vengono presi in considerazione al momento dell'assunzione di un apprendista per la professione di cui Lei è maestro?					
		per niente importante	poco importante	importante	molto importante	
-	le note scolastiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
-	le competenze in ortografia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
-	le competenze nella redazione italiana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
-	la qualità dell'espressione orale italiana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
-	le competenze in tedesco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
-	le competenze in inglese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
-	le competenze nel calcolo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
-	le competenze in matematica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
-	la cultura generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
-	l'abilità manuale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
-	il senso pratico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
-	il ragionamento logico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
-	la rappresentazione spaziale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
-	l'aspetto fisico del candidato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
-	lo spirito di iniziativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28
-	la capacità di collaborare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
-	una buona costituzione fisica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30
-	la nota di condotta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31
-	la motivazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32
-	altro (precisare).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33
<b>Formazione professionale e cultura generale</b>						
11.	Cosa si aspetta dall'insegnamento della cultura generale, nella scuola professionale, per il tipo di apprendistato considerato?				34	
.....						
.....						
.....						

12. Il concetto di *cultura generale* per Lei evoca?

	per niente d'accordo	poco d'accordo	d'accordo	veramente d'accordo	
- un bagaglio di conoscenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35
- un bagaglio di valori etici e morali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36
- un'apertura di mente, tolleranza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37
- un insieme di caratteristiche che formano la coscienza di una persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38
- una capacità di analisi e di giudizio sull'attualità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39
- una cultura in senso classico (storia, letteratura, arte, ....)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40
- un complemento al mestiere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41
- un insieme di conoscenze generali in italiano, diritto, civica, economia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42
- una capacità ad esprimersi e a comunicare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43
- una capacità ad esplicitare e confrontare i valori, le opinioni, i punti di vista, i sentimenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	44
- altro (precisare).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	45

13. In cosa la *cultura generale* può essere utile?

	per niente d'accordo	poco d'accordo	d'accordo	veramente d'accordo	
- è un complemento alle conoscenze tecniche della professione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	46
- permette di acquisire delle conoscenze per formarsi nel corso di tutta la vita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47
- permette un'apertura sul mondo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48
- permette di cavarsela nelle cose pratiche della vita quotidiana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	49
- permette di apprendere a ragionare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50
- insegna ad entrare in relazione con gli altri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	51
- è una perdita di tempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52
- altro (precisare).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	53

14. L'insegnamento della *cultura generale* nella scuola professionale, per la professione di cui Lei è maestro, dovrebbe:

	per niente d'accordo	poco d'accordo	d'accordo	veramente d'accordo
--	-------------------------	-------------------	-----------	------------------------

ALLEGATO 1

- rendere gli apprendisti capaci di cavarsela nella vita di tutti i giorni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	54
- rendere gli apprendisti responsabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	55
	per niente d'accordo	poco d'accordo	d'accordo	veramente d'accordo	
- rendere gli apprendisti autonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	56
- allargare gli orizzonti rispetto al mestiere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	57
- portare un arricchimento personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	58
- sviluppare la capacità di interagire con gli altri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	59
- sviluppare lo spirito critico, lo spirito di analisi, la capacità ad argomentare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	60
- allargare il bagaglio di conoscenze  in storia, in letteratura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	61
- acquisire dei metodi di lavoro e di studio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	62
- sviluppare abilità di base per la comunicazione orale e scritta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	63
- altro (precisare).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	64
15. <i>Durante le lezioni di cultura generale, si dovrebbe sviluppare la riflessione:</i>					
	per niente d'accordo	poco d'accordo	d'accordo	veramente d'accordo	
- sul tema lavoro e formazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	65
- su questioni etiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	66
- su questioni politiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	67
- su questioni di identità e socializzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	68
- su questioni ecologiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	69
- su questioni di diritto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	70
- su questioni tecnologiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	71
- su questioni economiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	72
- altro (precisare).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	73
<b>Introduzione del nuovo programma quadro</b>					
16. Lei come è stato informato dell'introduzione del nuovo programma quadro (PQ) per l'insegnamento della cultura generale nelle scuole professionali artigianali industriali e di arti e mestieri? (più risposte possibili)					
<input type="checkbox"/> tramite le scuole professionali					74
<input type="checkbox"/> tramite gli apprendisti					75
<input type="checkbox"/> tramite l'Associazione professionale					76
<input type="checkbox"/> tramite la Divisione della formazione professionale di Breganzona					77
<input type="checkbox"/> tramite altre aziende					78
<input type="checkbox"/> tramite i media					79

<input type="checkbox"/>	altro: (precisare).....					80		
<input type="checkbox"/>	non ho ricevuto nessuna informazione					81		
17.	Lei ha constatato dei cambiamenti negli apprendisti dopo l'introduzione del nuovo programma quadro, cioè a partire dall'anno scolastico 1996/97? (se non ha mai avuto apprendisti che hanno seguito il vecchio programma allora non deve rispondere a questa domanda) <i>gli apprendisti...</i>							
		per niente d'accordo	poco d'accordo	d'accordo	veramente d'accordo			
-	sono più autonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	82		
-	sono più stanchi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	83		
-	hanno meno conoscenze nel settore della cultura generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	84		
-	collaborano maggiormente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	85		
-	sono maggiormente responsabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	86		
-	sono maggiormente capaci di fare un'autocritica nei confronti del loro lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	87		
-	sono più organizzati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	88		
-	sono meno capaci a leggere, a far di calcolo e in ortografia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	89		
-	hanno meno tempo per studiare le materie tecniche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	90		
-	altro (precisare):.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	91		
18.	C'è o c'è stata una collaborazione tra la vostra azienda e la scuola professionale dei suoi apprendisti?							
<input type="checkbox"/>	Si					92		
<input type="checkbox"/>	No					93		
	Se si, in quale forma?					94		
	.....							
	.....							
	Se no, perché?					95		
	.....							
	.....							
19.	Per ben riuscire nella professione in questione, il vostro apprendista deve...							
		scala da 1 a 6 dove: 1= non corrisponde per niente						
		6=corrisponde completamente						
		1	2	3	4	5	6	
-	essere abile manualmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	96
-	saper ragionare in maniera logica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	97

ALLEGATO 1

- sapersi esprimere correttamente	<input type="checkbox"/>	98					
- avere delle buone conoscenze in matematica	<input type="checkbox"/>	99					
- avere una buona memoria	<input type="checkbox"/>	100					
- avere delle buone conoscenze della lingua inglese	<input type="checkbox"/>	101					
<u>scala da 1 a 6 dove: 1= non corrisponde per niente</u>							
<u>6=corrisponde completamente</u>							
	1	2	3	4	5	6	
- avere una buona condizione fisica	<input type="checkbox"/>	102					
- essere a proprio agio nel contatto con le persone	<input type="checkbox"/>	103					
- sapere obbedire senza discutere	<input type="checkbox"/>	104					
- curare il proprio "look", la propria persona	<input type="checkbox"/>	105					
- essere in grado di capire velocemente quanto viene richiesto	<input type="checkbox"/>	106					
- aver il senso pratico	<input type="checkbox"/>	107					
- essere puntuale, saper rispettare gli orari	<input type="checkbox"/>	108					
- esser attento, meticoloso	<input type="checkbox"/>	109					
- aver fatto una buona scolarità	<input type="checkbox"/>	110					
- avere una buona rappresentazione spaziale	<input type="checkbox"/>	111					
- essere autonomo, avere spirito di iniziativa	<input type="checkbox"/>	112					
- saper prendere delle decisioni	<input type="checkbox"/>	113					
- essere ambizioso	<input type="checkbox"/>	114					
- saper esprimere in modo chiaro le proprie idee	<input type="checkbox"/>	115					
- essere gentile e educato	<input type="checkbox"/>	116					
- essere motivato	<input type="checkbox"/>	117					
- avere voglia di apprendere	<input type="checkbox"/>	118					
- saper rispettare dei termini	<input type="checkbox"/>	119					
- saper eseguire velocemente quanto richiesto	<input type="checkbox"/>	120					
- avere il senso della responsabilità	<input type="checkbox"/>	121					
- essere ordinato, metodico	<input type="checkbox"/>	122					
- essere sicuro di se stesso	<input type="checkbox"/>	123					
- essere perseverante, anche in caso di insuccesso	<input type="checkbox"/>	124					
- sapersi mettere d'accordo con le altre persone	<input type="checkbox"/>	125					
- sapersi adattare velocemente ad un ambiente informatico	<input type="checkbox"/>	126					
- essere capace di imporsi, avere dell'autorità	<input type="checkbox"/>	127					
- avere intuizione	<input type="checkbox"/>	128					
- avere delle buone conoscenze della lingua tedesca	<input type="checkbox"/>	129					



ALLEGATO 1

La preghiamo di volerci ritornare il questionario tramite busta allegata al più tardi <b><u>entro venerdì 23 novembre 2001</u></b>	
--	--

Tabella A: Ripartizione delle professioni prese in considerazione secondo la durata del tirocinio

	MT che hanno risposto
<i>Tirocinio quadriennale</i>	
Agente in manutenzione di apparecchi informatici	2
Costruttore delle vie del traffico	7
Decoratore-espositore	2
Disegnatore del genio civile	9
Disegnatore edile	8
Elettricista-elettronico per autoveicoli	4
Elettronico	2
Elettronico multimediale	4
Falegname	19
Informatico	15
Meccanico d'automobili VL	49
Meccanico di motoveicoli	1
Metalcostruttore	10
Montatore elettricista	43
Odontotecnico	1
Operatore in automazione	6
Ottico	4
Poligrafo	5
Polimeccanico	15
Progettista nella tecnica della costruzione: ventilazione	1
	<b>Tot.: 207</b>
<i>Tirocinio triennale</i>	
Cuoco	40
Estetista	8
Gessatore	3
Giardiniere	32
Impiegato in logistica	4
Laboratorista in chimica	6
Lattoniere	15
Macellaio	8
Montatore di impianti sanitari	11
Muratore	17
Panettiere-pasticciere	16
Parrucchiere	36
Piastrellista	5
Pittore	22
Riparatore di autoveicoli	5
Sarta da donna	2
Selvicoltore	10
Spazzacamino	1
Verniciatore di carrozzerie	13
	<b>Tot.: 254</b>

Giovanna Lafranchi

Valutazione del programma quadro (PQ) per  
l'insegnamento della cultura generale nelle  
scuole professionali artigianali-industriali e di arti  
e mestieri

Documento n. 7

Documenti  
di ricerca

Ufficio  
studi e ricerche  
03.01

