

Roma - 12 settembre 2016

Gianfranco Zucca

Carlo Romagnoli

Laura Italiano

L'IMPRESA FA SCUOLA

Buone pratiche tra aziende e sistema
dell'*education* nella regione Lazio



L'APPRENDIMENTO IN SITUAZIONE LAVORATIVA: LO SCENARIO

- La collaborazione tra scuole, università e imprese è stata il volano dello sviluppo industriale italiano.
- Il WBL (*work based learning*) è un fattore premiante in un mercato del lavoro altamente competitivo (UE).
- La Legge 107/2015 enfatizza il ruolo del WBL.

IL DISEGNO DELLA RICERCA

Obiettivi

Livello conoscitivo:

- Descrivere lo scenario regionale
- Far emergere i casi “eccellenti” o “esemplari”
- Comprendere i legami tra gli attori del sistema

Livello operativo:

- Rafforzare il network delle collaborazioni
- Far conoscere le opportunità

FONTI E METODI

QUANTITATIVO

(Statistica ufficiale)

- INDIRE: Comitato nazionale per il monitoraggio e la valutazione dell'alternanza scuola-lavoro
- ANVUR: coordinamento dei Nuclei di Valutazione(NdV) delle Università

Fenomeni
emergenti



QUALITATIVO

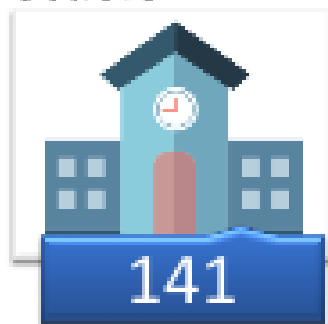
(Schede attività +
Interviste + Focus Group)

- Testimoni privilegiati
- Referenti servizi dedicati (Scuole superiori + Università)
- Gruppi di discussione misti

I NUMERI

LA SCUOLA: L'ALTERNANZA NELLA REGIONE LAZIO

Scuole



Percorsi



Docenti



Studenti



Istituti in alternanza: scuole, percorsi, docenti e studenti

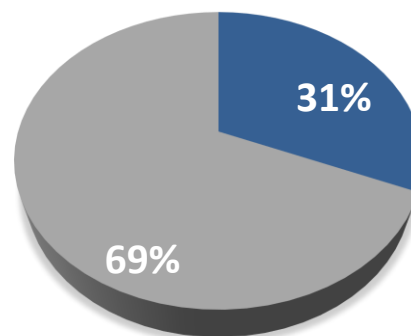
(N., A.S. 2013-2014)

Scuole e studenti coinvolti in percorsi di alternanza

(Valori percentuali, Anno scolastico 2013/2014)



Scuole

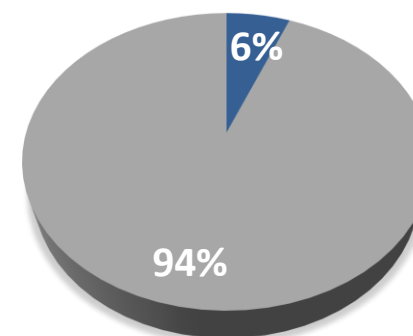


■ Scuole in Alternanza

■ Altre Scuole



Studenti



■ Studenti in Alternanza

■ Altri Studenti

Italia



Scuole in Alternanza

44%



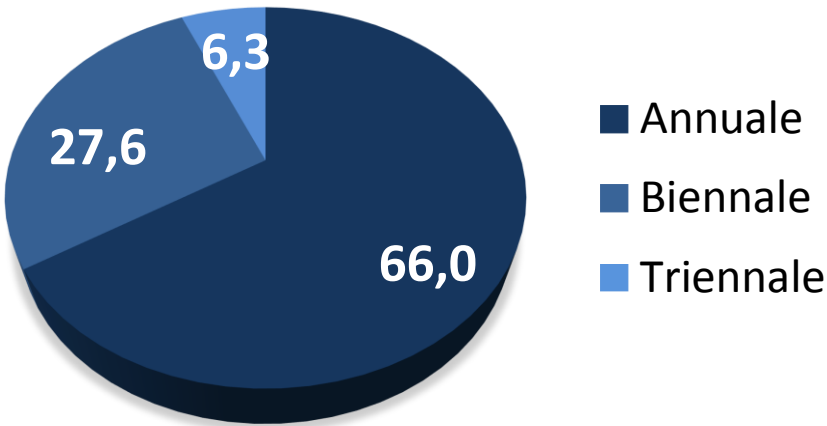
Studenti in Alternanza

9%

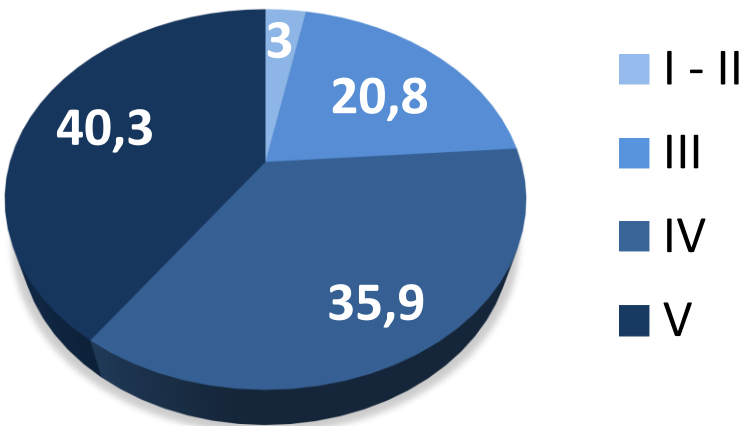
DURATA, TARGET, STRUMENTI



Durata



Classe Studenti



Totale Ore Alternanza **64.355**

Durata Media Percorsi **90ore**



NON SOLO IMPRESE

Totale Strutture Ospitanti **5.287**

	Imprese	Professionisti	Formazione	Amm.Pubblica	Sanità e Terzo Settore	Altre Strutture
V.A.	2.551	721	167	144	75	1.629
%	48,3	13,6	3,2	2,7	1,4	30,8

Totale Imprese Ospitanti **2.551**

	1-9 addetti	10-50 addetti	50-250 addetti	250-500 addetti	Oltre 500 addetti
V.A.	1.249	908	295	81	18
%	49,0	35,6	11,6	3,2	0,7

UNA DIFFUSIONE TERRITORIALE DISEGUALE



	 Scuole	 Percorsi	 Studenti
Roma	88	476	9.792
Viterbo	6	14	317
Rieti	7	13	339
Frosinone	25	91	1.667
Latina	15	117	1.972

LE UNIVERSITA': L'OFFERTA DI STAGE E TIROCINI IN AZIENDA

(A.A. 2013/2014)

Tutte le 11 Università del Lazio garantiscono ai propri studenti servizi dedicati a stage e tirocini

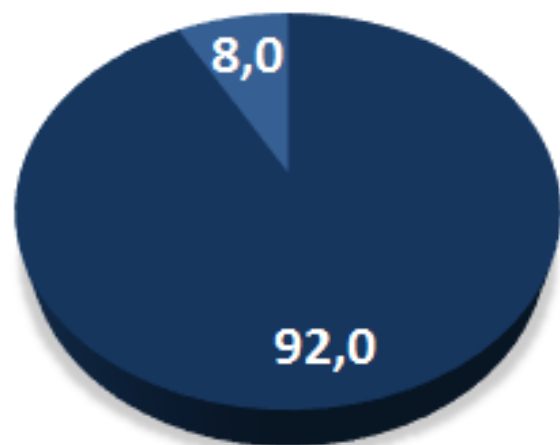
Differenze sul piano organizzativo:

- Servizio gestito esclusivamente a livello centrale;
- Struttura più complessa (Uffici centrali + articolazioni a livello di Facoltà, Dipartimenti o corsi di studio)

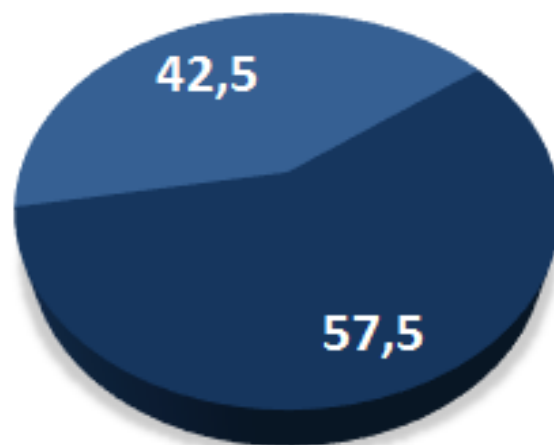
LE ESPERIENZE CURRICULARI: VOLUME E COMPOSIZIONE

Tirocini e stage (A.A. 2013-2014)

Totale Tirocini e Stage 26MILA



■ Tirocini
■ Stage



■ Laurea Triennale
■ Laura Magistrale



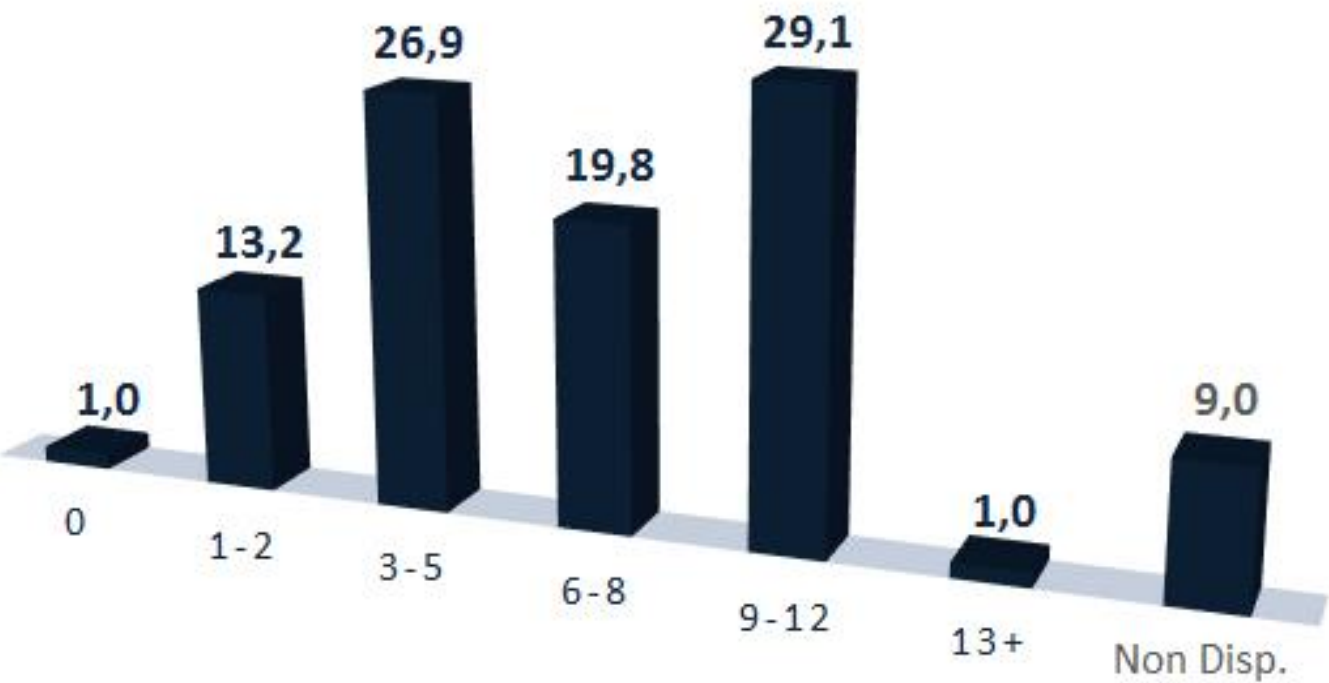
■ Tirocini Laurea Triennale
■ Stage Laurea Triennale



■ Tirocini Laurea Magistrale
■ Stage Laurea Magistrale

IL PESO DELL'ESPERIENZA IN AZIENDA NEL PERCORSO UNIVERSITARIO

Crediti Formativi Universitari (CFU)



CFU	Laurea Triennale	Laurea Magistrale
0	0,3	2,1
1-2	9,9	17,9
3-5	18,0	39,4
6-8	24,8	12,8
9-12	40,5	13,0
13+	0,7	1,3
Non Disp	5,7	13,6
Totale	100,0	100,0



LE PAROLE

LA “CESURA” TRA SCUOLA E IMPRESA

Gap tecnologico:

- ▶ Arretratezza delle dotazioni di laboratorio Vs. Processi produttivi complessi e avanzati
- ▶ Inserimento degli studenti in processi produttivi “delicati” Vs. Attività a basso contenuto formativo

Forme di compensazione:

- ▶ Partnership con aziende per avere in uso macchine al passo con gli standard tecnologici (rapporto esclusivo?)
- ▶ Centratura sulle *soft skill* e delega all'azienda dell'addestramento tecnico-pratico

COSTI E BENEFICI DELLE PARTNERSHIP EDUCATIVE

- ▶ *Corporate Social Responsibility* e radicamento nella comunità locale (operazioni "di facciata"?)
- ▶ Pre-selezione, valutazione e reclutamento delle risorse umane

In uno scenario di ampliamento "forzato" (L. 107/2015)

- ▶ Eccesso di carico organizzativo delle aziende (ma anche delle scuole): problema del "volontarismo"
- ▶ Svuotamento della componente formativa a vantaggio di una blanda "esperienza extra-scolastica"
- ▶ Uso di strumenti *light* (IFS come *escamotage*?)

TRA PLACEMENT E RECRUITMENT (1)

Contesto sociale: le promesse occupazionali sono una variabile dirimente nelle scelte universitarie degli studenti

- ▶ L'efficienza dei servizi di *placement* influenza le scelte degli studenti
- ▶ Lauree “deboli” Vs. Lauree “forti”
- ▶ Contatto ritardato con il mondo del lavoro (al termine del corso di laurea)
- ▶ Problemi al termine del tirocinio: rientro nel sistema formativo (laurea magistrale), reclutamento da parte di altre aziende

TRA PLACEMENT E RECRUITMENT (2)

Studenti “pronti all’uso”?

- ▶ Forti competenze tecniche di base + Competenze trasversali
- ▶ Preferenza per profili con conoscenze scientifiche *up to date*
- ▶ Creazione di una relazione con lo studente (potenziale lavoratore) e condivisione di un percorso di studio-lavoro

PARTNERSHIP AVANZATE

Tratti comuni: orizzonte temporale medio e alternanza tra azienda e università

- ▶ *Adozione*: percorso "a tappe", coinvolgimento incrementale dell'azienda, valenza della componente di gruppo, finalità di recruitment
- ▶ *Specializzazione in azienda*: circolarità tra ricerca "pura e "applicata", "rientro nell'accademia" come finalità (RISCHIO: perdere il posto in fila)

IN SINTESI



3 ELEMENTI DI RIFLESSIONE

1. Diffusione e diversificazione delle modalità di collaborazione
2. Esigenza di codificazione della varietà di metodi e strumenti
3. Valore cruciale della motivazione personale nelle figure professionali di raccordo