

## REPORT FINALE

### *Intervento di valutazione percorso lavorativo\formativo*

#### INTRODUZIONE

Il presente report si pone come sintesi dell'intervento valutativo compiuto per tracciare una panoramica rispetto alla soddisfazione degli studenti partecipanti all'esperienza formativa "E-Commerce: per l'internazionalizzazione dell'impresa" nell'ambito dei progetti di Alternanza Scuola-Lavoro promossi dalla Regione Puglia, Avviso n.2/2015 - P.O. PUGLIA FSE 2007/2013.

La strutturazione dell'intervento valutativo ha previsto due momenti fondamentali che, per cause di forza maggiore, sono stati accorpati in un'unica giornata:

- Incontro con i ragazzi con conversazione riguardo all'esperienza formativa e professionale;
- Somministrazione del questionario di valutazione.

L'incontro avuto con i ragazzi ha consentito di tracciare delle linee di pensiero rispetto al vissuto lavorativo appena trascorso. Si è cercato di invogliare la discussione verso l'indicizzazione di punti positivi e punti da migliorare dell'esperienza lavorativa, attraverso la riflessione e la socializzazione della propria esperienza vissuta.

Nel secondo momento programmato si è proceduto alla somministrazione del questionario di valutazione in cui i partecipanti al progetto hanno potuto esprimere il loro grado di soddisfazione rispetto ad alcuni aspetti dell'esperienza di stage. All'interno del questionario ogni partecipante ha potuto esprimere il proprio parere rispetto al processo formativo, anche attraverso delle domande aperte: in questo modo ognuno ha potuto evidenziare punti ed aspetti rilevanti rispetto alla propria esperienza.

Il report sintetizzerà i risultati ottenuti dal processo di valutazione strutturato, cercando di offrire una panoramica quanto più esaustiva della soddisfazione e dell'immagine mentale che i ragazzi hanno costruito rispetto al percorso formativo affrontato.

Ai fini della correttezza metodologica ed etica del presente report e dell'intervento in generale, si sottolinea la mancanza di valore statistico degli strumenti quantitativi utilizzati e del campione utilizzato per tale indagine. Il gruppo di partecipanti non può risultare significativo in quanto molto modesto per poter intavolare delle procedure di convalida statistica dello stesso. Allo stesso modo, lo strumento per la valutazione quantitativa non possiede caratteristiche statisticamente significative. A tal modo l'indagine non può essere utile per tracciare delle linee generali così da poterle utilizzare per la lettura di eventi formativi di simile struttura a quello in argomento.

L'indagine conserva valore descrittivo per il suddetto progetto offrendo un'ampia panoramica rispetto al grado di soddisfazione dei partecipanti, al loro modo di pensare il contesto lavorativo in cui hanno

collaborato e all’esperienza formativa in generale. Ne conseguono dei buoni feedback da non sottovalutare per la strutturazione di futuri progetti d’inserimento lavorativo.

## STRUMENTO DI MISURA

Per poter rendere l’intervento valutativo più efficiente ed esaustivo si è proceduto a suddividere lo stesso in due momenti principali. Nella prima parte si è proceduto ad intavolare una conversazione guidata con i partecipanti al progetto in cui sono stati affrontati alcuni temi riguardanti l’esperienza di stage all’interno dell’azienda ospitante. Attraverso il confronto i ragazzi hanno delineato i punti generali che, secondo il loro punto di vista, hanno caratterizzato l’esperienza formativa evidenziando, aspetti da migliorare ed aspetti di assoluta eccellenza.

I temi affrontati, successivamente, sono stati sviscerati all’interno del questionario di valutazione proposto. La somministrazione del questionario ha seguito passi definiti: una fase iniziale di lettura e spiegazione del questionario proposto e, dopo la spiegazione, la compilazione del questionario da parte di ogni singolo partecipante all’indagine.

Lo strumento utilizzato si compone di cinque parti principali, ognuna delle quali indaga diversi aspetti del percorso di stage:

- parte anagrafica;
- conoscenze e competenze;
- aspetti relazionali;
- quadro generale dell’esperienza formativa;
- aspettative future.

Alle consuete informazioni anagrafiche richieste ai partecipanti, si chiede ad ognuno di specificare mansioni ricoperte all’interno dell’azienda e durata massima di ogni giornata lavorativa. Successivamente si richiede di indicare informazioni anagrafiche rispetto all’azienda e al settore in cui il singolo ragazzo ha fatto esperienza. Infine viene chiesto di indicare la durata complessiva dello stage.

Dopo aver concluso la sezione anagrafica del questionario l’attenzione viene spostata sui contenuti e le competenze messe in opera durante l’esperienza lavorativa. Attraverso una serie di item (12 item) si è cercato di delineare una valutazione soggettiva dei contenuti e delle capacità messe in opera o acquisite dallo studente durante il percorso lavorativo. La scala di valutazione è di tipo Likert a 5 punti (da “non sufficiente” a “ottimo”).

|                    |        |             |       |        |
|--------------------|--------|-------------|-------|--------|
| Non<br>sufficiente | Scarso | Sufficiente | Buono | Ottimo |
|--------------------|--------|-------------|-------|--------|

**Fig.1:** scala Likert a 5 punti

Per rendere la sezione “conoscenze e competenze” più completa ed esaustiva è stata aggiunta una domanda a risposta aperta in cui ogni partecipante ha potuto descrivere in maniera analitica, se e quanto ritiene che l’esperienza sia stata utile per entrare in possesso o consolidare conoscenze e competenze riguardanti, sia l’ambito professionale sia competenze trasversali ad ogni ambito della vita.

La sessione successiva proposta tratta le relazioni sociali instaurate all’interno del contesto lavorativo: attraverso una serie di item si cerca di individuare il grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto alle relazioni sociali e alla comunicazione funzionale all’interno dell’azienda. Anche in questo caso è stata utilizzata una scala di 8 item in cui viene chiesto agli studenti di valutare le relazioni instaurate e/o consolidate con il personale aziendale. La scala di risposta è di tipo Likert a 5 punti (da “non sufficiente” a “ottimo”).

|                    |        |             |       |        |
|--------------------|--------|-------------|-------|--------|
| Non<br>sufficiente | Scarso | Sufficiente | Buono | Ottimo |
|--------------------|--------|-------------|-------|--------|

**Fig.2:** scala Likert a 5 punti

Anche in questo caso la scala di item proposta viene arricchita con una domanda a risposta aperta che consente agli studenti di esprimere al meglio la loro opinione rispetto agli aspetti relazionali indagati nella scala di misura. In particolare è stato chiesto di raccontare un episodio o un’osservazione che possa descrivere in maniera chiara la relazione instaurata, in termini positivi o negativi, all’interno dell’azienda.

Nella successiva sessione si cerca di fare un riassunto delle valutazioni date precedentemente nel questionario riassumendo l’esperienza formativa nei termini di acquisizione di nuove conoscenze, comunicazione all’interno dell’azienda e accompagnamento lavorativo. Anche in questa sezione, attraverso 9 item, si è cercato di capire il grado di soddisfazione dei partecipanti. A differenza delle scale precedenti in questo caso la scala di risposta è di tipo Likert ma a 4 punti (da “per niente” a “molto”).

|            |      |             |       |
|------------|------|-------------|-------|
| Per niente | Poco | Sufficiente | Molto |
|------------|------|-------------|-------|

**Fig. 3:** scala Likert a 4 punti

Ad accompagnare anche questa scala tre domande a risposta aperto in cui viene chiesto di indicare i punti di forza e di debolezza del processo in cui si è protagonisti. Nelle successive domande viene chiesto ai ragazzi di immedesimarsi in un responsabile d’azienda che dovrà accogliere stagisti. La domanda che viene posta riguarda il modo in cui farebbero entrare i “nuovi” all’interno del contesto organizzativo; questo aspetto viene chiesto di descriverlo in maniera teorica e, successivamente, in maniera pratica immaginando un percorso di affiancamento e/o accompagnamento degli stagisti nel contesto aziendale.

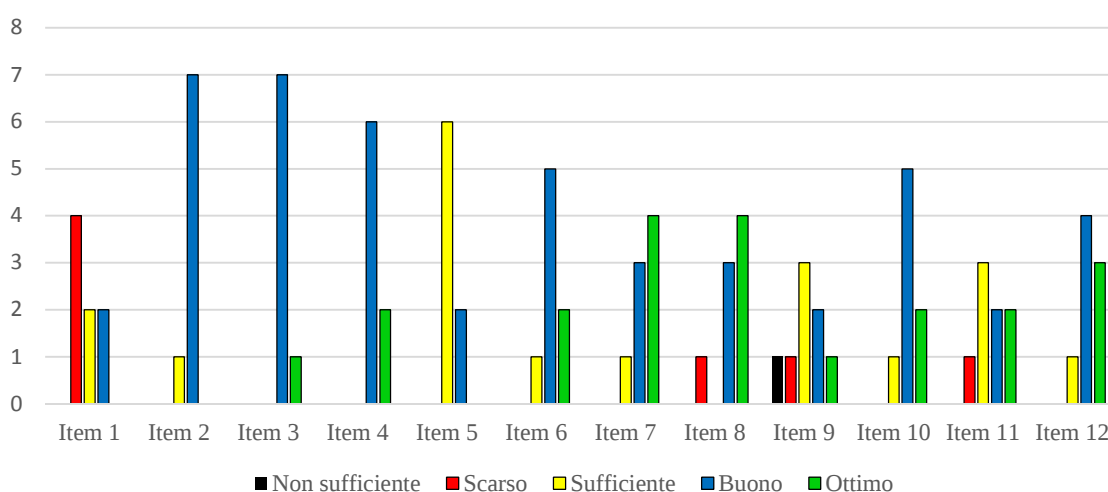
Ultima sezione del questionario è riservata ad indagare le aspirazioni personali dei partecipanti. Con una serie di domande ad espressione libera si cerca di capire le aspirazioni dei ragazzi e come vorranno raggiungere gli obiettivi prefissati. L’interesse verso le aspirazioni dei partecipanti ha una duplice funzione: se da un lato ci consente di capire cosa gli studenti vorranno fare “da grandi”, dall’altra parte

capire le aspirazioni potrà essere utile ai fini dell’analisi delle valutazioni in quanto ci permetterà di comprendere gli schemi mentali che ispirano le autovalutazioni rispetto al percorso lavorativo svolto o in svolgimento.

## CARATTERISTICHE GENERALI SOGGETTI INTERVISTATI

Il campione preso in considerazione per l’indagine valutativa conta 8 soggetti di età compresa tra 17 e 18 anni. Tutti i partecipanti all’indagine frequentano l’indirizzo informatico all’interno del percorso di studi. Tutti i soggetti hanno dichiarato di aver svolto lo stage per una durata di 2 settimane con giornate lavorative di 6\7 ore al giorno. Tutti gli stagisti hanno svolto il loro periodo di stage all’interno dell’azienda MassaBoutique.com situata in Martina Franca. All’interno dell’azienda i partecipanti hanno svolto svariate mansioni riguardanti le procedure di preparazione alla vendita online di prodotti d’abbigliamento.

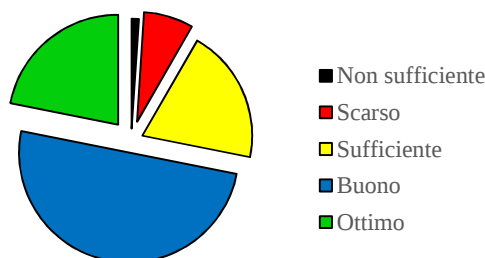
## CONOSCENZE E COMPETENZE



**Fig.4. Conoscenze e competenze: valutazioni per ogni item**

Osservando il grafico in fig.4 e confrontando i dati con il diagramma a torta di fig.5 possiamo notare come, in relazione all’acquisizione e/o consolidamento delle competenze e abilità, i partecipanti si ritengono molto soddisfatti dell’esperienza lavorativa maturata. Dai dati emerge una sensibile soddisfazione per l’alto grado formativo del percorso affrontato in termini di conoscenze acquisite. I ragazzi hanno potuto lavorare, affiancati da personale esperto, all’interno dell’organizzazione con mansioni di primo piano. Questo ha favorito non solo la creazione di un rapporto sociale solido ma, soprattutto relazioni professionali in cui lo stagista non è semplice apprendista, ma individuo inserito per un tempo limitato in

un contesto lavorativo con l'obiettivo strategico di produrre, assieme al suo team, un vantaggio competitivo per l'azienda.

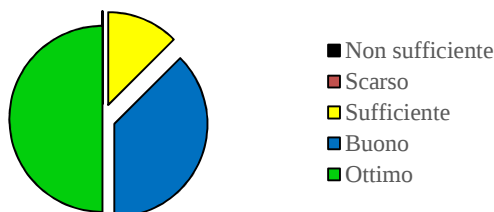


**Fig.5.** Conoscenze e competenze: somma valutazione nella scala

I partecipanti hanno dichiarato, attraverso le valutazioni inserite nel questionario e la conversazione di gruppo, di essersi sentiti a proprio agio all'interno dell'azienda, lavorando a stretto contatto con i propri tutor ed i dipendenti con strategie lavorative volte agli obiettivi a breve e lunga durata. Alti livelli di soddisfazione si registrano verso l'utilizzo delle capacità di problem solving: gli studenti hanno potuto lavorare non in maniera statica e pre-indotta, bensì utilizzando la loro capacità di analizzare il compito da svolgere trovando le soluzioni migliori alla riuscita del compito ed, infine, applicando quello che è stato progettato. In linea con le precedenti valutazioni anche la possibilità di essere a contatto con strumenti ed attrezzature informatiche e di poterle utilizzare ha innalzato i livelli di soddisfazione.

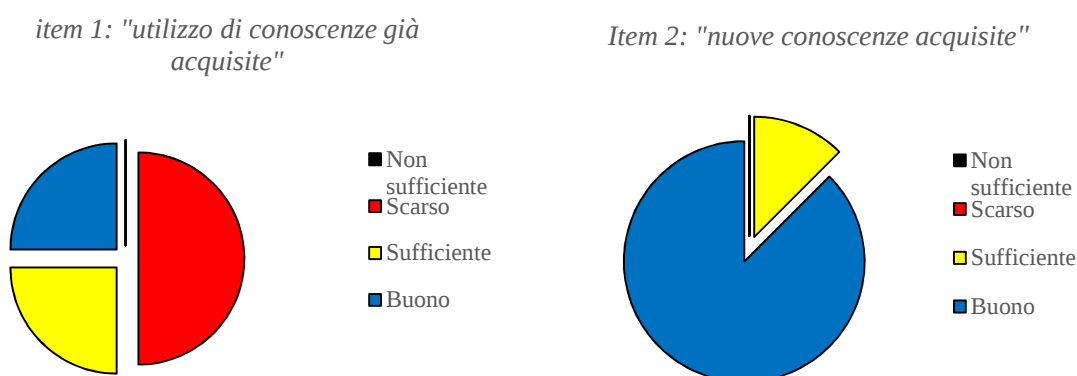
La libertà e l'autonomia concessa nello svolgimento dei compiti assegnati ha valorizzato un aspetto sottolineato da valutazioni molto positive e rimarcato più volte all'interno della conversazione con gli studenti: il lavoro di team. Avere al proprio fianco il personale qualificato nelle vesti di tutor ha permesso agli stagisti di pensare al proprio lavoro in termini di autonomia e responsabilità, facendo conoscere ad essi il valore e le dinamiche del lavoro in team per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Questo aspetto è molto rilevante e formativo: saper lavorare in un team è una delle abilità più richieste all'interno di organizzazioni che enfatizzano le risorse umane come valore sociale ed economico sul mercato. Possedere questa abilità faciliterà i ragazzi rispetto alle future esperienze lavorative.

*Item 7: "capacità di lavorare in team"*



**Fig.7.** Conoscenze e competenze: item 7

L’ultimo dato da evidenziare in questa sezione è estrapolabile dal confronto dell’item 1 e 2. Mentre nell’item 1: “utilizzo di conoscenze già acquisite” si nota una sostanziale neutralità nelle risposte, nell’item 2: “nuove conoscenze acquisite” le valutazioni sono nettamente positive. Possiamo dedurre che il periodo di stage non è stato semplice “palestra” per l’allenamento di conoscenze ed abilità già possedute ma può essere considerato un vero assaggio di un’esperienza lavorativa vera e propria in cui le proprie conoscenze sono la base per l’acquisizione di nuove conoscenze e di nuove abilità. In questo senso l’esperienza di stage può essere considerata come una reale alternanza tra il mondo scolastico ed il mondo lavorativo dove i saperi provenienti dall’area scuola non vengono ripetuti nello stage ma vengono arricchiti con nuove abilità e conoscenze trasversali all’ambito professionale così come a quello strettamente personale



**Fig.6.** Conoscenze e competenze: confronto item 1 e 2

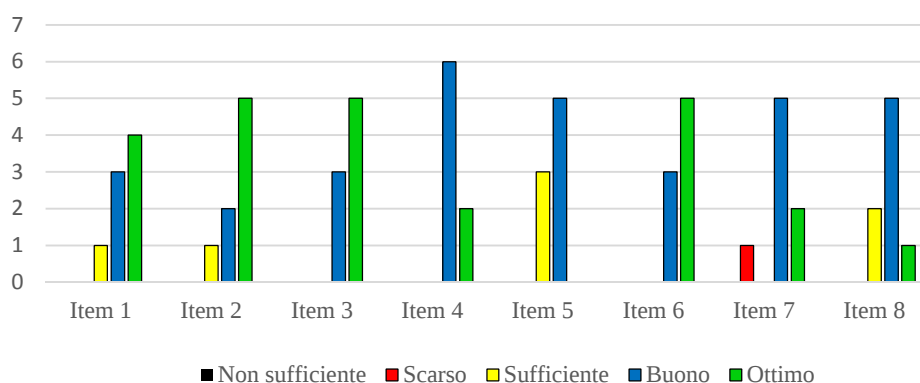
Come descritto precedentemente, alla scala degli item è stata affiancata una domanda a risposta aperta per approfondire o confermare le valutazioni espresse attraverso la valutazione con la scala di misura Likert. Le impressioni rilasciate dai partecipanti confermano appieno i risultati ottenuti e descritti graficamente: l’esperienza di stage non è solamente stata utile per consolidare i saperi teorici; rilevante è stata la possibilità riservata agli stagisti di provare a 360° il contesto aziendale acquisendo competenze trasversali estremamente importanti come problem solving, lavoro in team e lavoro per obiettivi.

## ASPETTI RELAZIONALI

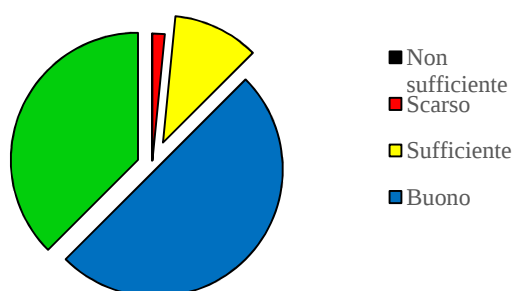
In questa sezione si è cercato di capire se si sono instaurate relazioni efficaci e produttive tra gli stagisti e la piramide organizzativa dell’azienda e se questa relazione sia stata produttiva e significativa per la formazione degli studenti.

Osservando il grafico in fig.8 notiamo a prima vista come le valutazioni emerse siano estremamente positive. Così come emerso all’interno della precedente scala, le relazioni instaurate all’interno del contesto lavorativo sono stata positive ed efficaci. Competenze come il lavoro in team, la comunicazione

con responsabili e superiori sono state consolidate dai partecipanti; così facendo lo stage è risultato utile per il consolidamento di competenze trasversali importanti per la futura entrata nel mondo del lavoro.



**Fig.8.** Aspetti relazionali: valutazioni per ogni item



**Fig.9.** Aspetti relazionali: somma valutazioni nella scala

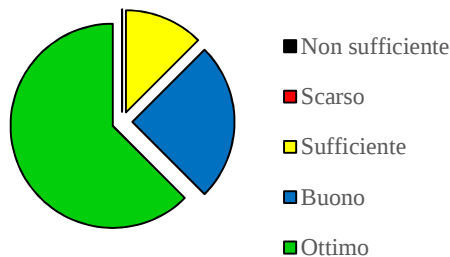
Per avvalorare i risultati molto positivi rilevati, vengono posti in evidenza due item tra tutti che possono rappresentare, con le valutazioni rilevate, la positività della relazione sociale e comunicativa instauratasi tra struttura organizzativa e stagisti. Gli item presi in esame sono il n. 2 e 6, rispettivamente:

- “rapporto instaurato con i colleghi e responsabili”;
- “autonomia concessa nello svolgimento dei compiti assegnati”;

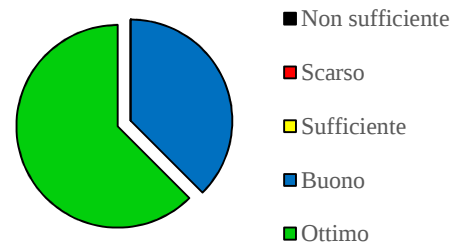
Dalle valutazioni, visibili nei grafici in fig. 10, emerge come i partecipanti all’indagine hanno considerato il clima organizzativo in termini molto positivi evidenziando la possibilità di poter lavorare in piena autonomia in un contesto in cui l’affiancamento a tutor più esperti e la costruzione di relazioni sociali ha permesso loro di ammorbidire la prima esperienza lavorativa rendendola più piacevole e meno stressogena. Comunicazione, affiancamento, autonomia nella gestione dei compiti assegnati sono fattori cresciuti esponenzialmente solo grazie all’importanza strategica assegnata al lavoro in team: grazie al lavoro condiviso con il gruppo dei colleghi, gli stagisti hanno potuto usufruire di un clima molto costruttivo a livello professionale ed offrire un servizio professionale molto simile a quello dei dipendenti aziendali.

In linea con i risultati ottenuti nella precedente sezione la costruzione di una ragnatela di relazioni tra stagisti e dipendenti ha reso l’esperienza di stage molto proficua rispetto all’acquisizione di competenze trasversali di stampo sociale che permetteranno ai ragazzi una maggiore preparazione per la prossima entrata nel mondo del lavoro.

*item 2: "rapporto instaurato con i colleghi e responsabili"*



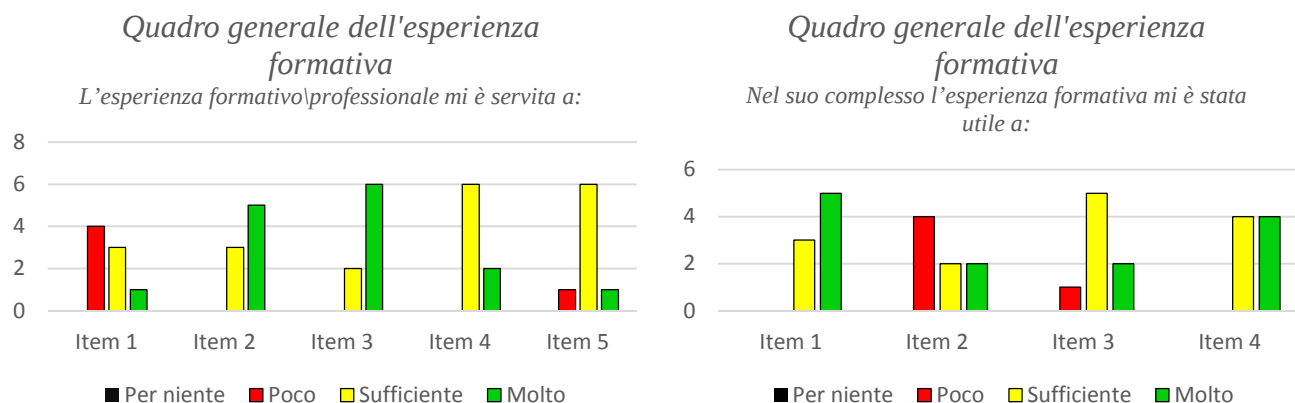
*item 6: "autonomia concessa nello svolgimento dei compiti assegnati"*



**Fig.10.** Aspetti relazionali: item 2 e 6

Le valutazioni positive, anche in questo caso, vengono avvalorate negli elaborati dei partecipanti in risposta alla domanda aperta correlata alla scala di item. Gli studenti sottolineano l’attenzione riservata ai loro bisogni e alla loro situazione di neo lavoratori non esperti. Sul lato comunicativo e di gestione dei ruoli, l’azienda ha dato prova di responsabilità nei confronti dei ragazzi accompagnandoli passo dopo passo in ogni attività proposta ma, allo stesso tempo, concedendo loro l’autonomia necessaria per la personalizzazione del compito. Segnale, questo, molto incoraggiante quello di lasciare autonomia agli stagisti da parte dell’azienda: responsabilità sociale e grande importanza alle nuove menti sono punti che l’azienda ospitante ha dimostrato di avere nel suo background culturale e che la rendono, purtroppo, un raro esempio di integrazione tra scuola e mondo del lavoro.

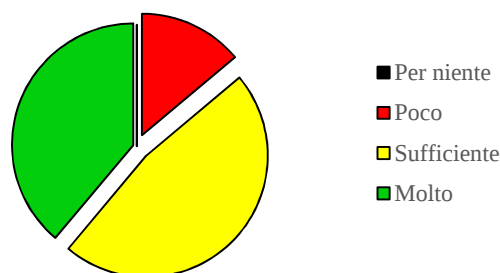
## QUADRO GENERALE DELL’ESPERIENZA FORMATIVA



**Fig. 11.** Quadro generale dell'esperienza formativa: valutazioni per ogni item

Nell'ultima sezione riservata alla valutazione dell'esperienza lavorativa si cerca di riassumere in maniera globale il percorso formativo vissuto dai ragazzi. Osservando i grafici in fig.11 e 12 possiamo notare chiaramente le valutazioni positive confermando la tendenza registrata all'interno delle precedenti sezioni del questionario. Gli studenti partecipanti al progetto di Alternanza Scuola-Lavoro valutano l'esperienza in termini positivi; valore viene attribuito alla possibilità di conoscere un'azienda ed il suo funzionamento interno, a partire dal lato produttivo senza tralasciare tutti i vari settori che la compongono.

Lo stage ha assunto la funzione di finestra sul mercato del lavoro; finestra su cui i partecipanti si sono affacciati riconoscendo il valore formativo del progetto e, soprattutto, portando a casa conoscenze trasversali riguardanti il funzionamento produttivo di un'organizzazione fino alle conoscenze tecniche tipiche delle mansioni richieste per la particolare attività.

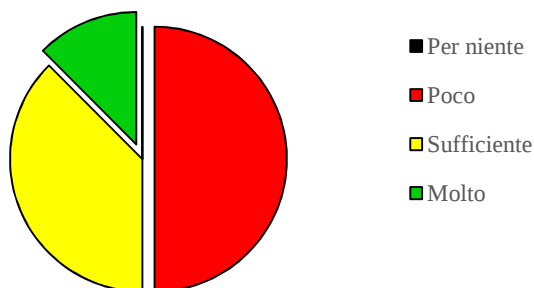


**Fig.12.** Quadro generale dell'esperienza formativa: somma valutazioni scale

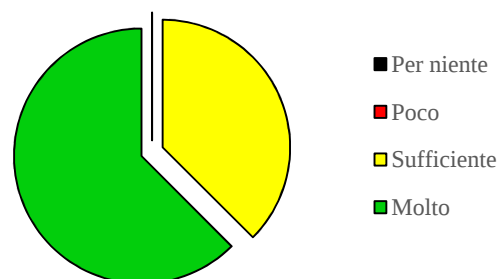
Il primo dato che ritorna dalle precedenti scale di item proposte e che vale la pena riprendere riguarda il significato che l'esperienza ha assunto per i giovani stagisti. Ancora una volta emerge il periodo di stage come “scuola” per nuovi contenuti e competenze acquisite. L'item 1 (applicare in un contesto lavorativo le conoscenze apprese a scuola), con le sue valutazioni tendenti al negativo, boccia l'esperienza come modo per rendere concreti i contenuti teorici acquisiti durante il percorso di studio. Tendenza diversa si rileva riguardo alle valutazioni espresse nell'item 2 (conoscere un'azienda nella sua globalità); gli stagisti considerano l'esperienza altamente formativa rispetto ai nuovi contenuti ed abilità acquisite. All'interno

del contesto organizzativo hanno potuto conoscere nuove realtà lavorative arricchendo così, il personale background culturale.

Item 1: "applicare in un contesto lavorativo le conoscenze apprese a scuola"



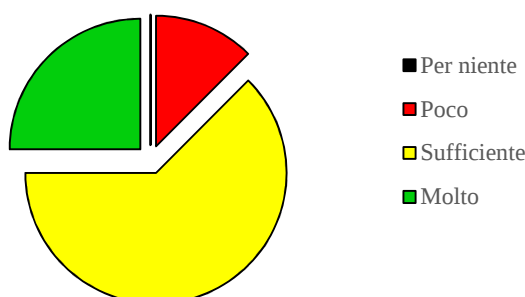
Item 2: "conoscere un'azienda nella sua globalità"



**Fig.13.** Quadro generale dell’esperienza formativa: confronto item 1 e 2

L’esperienza lavorativa ha indotto alla riflessione: se da un lato ha portato all’acquisizione di competenze trasversali, dall’altro lato ha portato gli studenti ad una riflessione approfondita sul loro futuro professionale. Lavorare e assaporare i meccanismi impliciti ed espliciti che regolano il funzionamento del mercato produttivo ha portato ad una riflessione sul futuro, nell’ottica della programmazione formativa personale. Questo aspetto non è da sottovalutare per gli enti preposti all’organizzazione di progetti simili a quello in oggetto: l’alto gradimento degli studenti verso l’esperienza lavorativa, non solo porta ad una crescita esperienziale dell’individuo, ma induce l’individuo stesso ad una riflessione profonda riguardo agli obiettivi futuri. L’esperienza lavorativa, così, funge da auto-orientamento e da momento di programmazione. Conoscere il mondo del lavoro per comprendere il proprio ruolo all’interno di esso.

Item 3: "progettare il proprio futuro professionale"



**Fig.14.** Quadro generale dell’esperienza formativa: item 3

A concludere l’indagine riguardante il quadro generale dell’esperienza formativa, una serie di domande a risposta aperta in cui è stato chiesto ai partecipanti di analizzare il percorso fatto nella sua globalità e di rintracciare eventuali punti di forza e punti da migliorare all’interno di esso.

I punti di forza rintracciati dai partecipanti all’indagine rafforzano i dati emersi dalle rilevazioni quantitative svolte: lavoro di gruppo, affiancamento, clima organizzativo positivo, possibilità di sperimentare sono stati i punti che hanno accumulato i racconti dei ragazzi.

Unico punto di debolezza indicato riguarda la durata del periodo di stage; gli studenti hanno valutato come insufficiente il periodo di lavoro in azienda. Tutto ciò ha influito in maniera negativa sull’eventuale approfondimento di alcune tematiche di livello tecnico, oltre che alla conoscenza più approfondita del contesto aziendale.

Nonostante risulti come punto di debolezza, la breve durata del progetto può essere preso come punto da cui ripartire per l’organizzazione di progetti d’alternanza sempre più vicini ai bisogni dei partecipanti e sempre più efficaci rispetto all’obiettivo che il progetto si pone cioè quello di avvicinare i ragazzi al mondo del lavoro creando un ponte tra percorso formativo e carriera professionale.

Concedere più spazio all’esperienza lavorativa potrà influire in maniera positiva sulla crescita professionale dell’individuo che si affaccerà nel mondo del lavoro con maggiore consapevolezza dei propri strumenti professionali (competenze e conoscenze) e una più approfondita conoscenza dei contesti aziendali e del loro funzionamento.

## **ASPETTATIVE FUTURE**

In questa sezione del questionario si è voluto analizzare, con delle domande a risposta libera, come i ragazzi immaginano il loro futuro professionale e quali sono i passi che prevedono di compiere per raggiungere gli obiettivi prefissati. Le domande che hanno indirizzato le risposte sul loro futuro sono:

*Cosa vorrai fare “da grande”? Racconta cosa vorresti fare nella vita. L’esperienza formativa che hai vissuto ti è stata d’aiuto? Se sì, perché? Se no, perché?*

*Da qui a 10 anni come immagini il tuo percorso di formazione? Racconta in poche righe come intendi procedere per sviluppare la tua professionalità (formazione? lavoro? Altri percorsi formativi/esperienziali? ecc.)*

Questa sezione all’interno di un questionario di valutazione ha una duplice funzione: se da un lato ci consente di conoscere progetti e sogni di una piccola parte dei ragazzi che nel corrente anno accademico si affacceranno sul mondo della formazione specialistica e del lavoro, dall’altro ci permette di capire indirettamente se l’esperienza di lavoro fatta ha potuto essere chiarificatrice di alcuni dei mille dubbi che affliggono gli studenti in fase d’uscita dal percorso formativo. L’idea di base è poter capire se l’esperienza di stage alternato al percorso di studio possa essere utile non solo come palestra concreta di abilità ma anche come momento di riflessione personale e “auto-orientamento” verso il futuro professionale.

Le opinioni espresse durante la conversazione e le dichiarazioni descritte sul questionario convergono tutte verso un futuro di specializzazione dei partecipanti all’indagine. Proseguire il percorso di studi e

specializzarsi nel campo informatico saranno priorità una volta completato il percorso di studi in corso. La specializzazione sarà diretta verso l’informatica. Escluso alcuni casi di carriere “alternative” molto interessanti ed incoraggianti vedendo le aspirazioni medie dei giovani del nuovo millennio, i ragazzi intervistati sono molto propensi ad intraprendere la carriera manageriale anche al di fuori dei confini nazionali se le condizioni nel nostro paese non consentiranno loro di esprimersi.

Incoraggiante, infine, l’atteggiamento propositivo notato durante il colloquio di gruppo. Nonostante ci si affacci su un mondo del lavoro molto fragile e multiforme, gli intervistati hanno dimostrato di essere molto convinti di quello che vorranno diventare e del percorso che sarà necessario sviluppare per raggiungere le posizioni sognate; a questo proposito, è opinione comune, l’utilità del progetto perché ha consentito di poter “assaggiare” i primi bocconi di vita aziendale con tutto quello che ne comporta a livello personale e professionale. L’esperienza lavorativa ha reso i ragazzi coscienti dei vari aspetti che circondano la vita aziendale, rendendoli più consapevoli e molto più sicuri dei passi da fare per ottenere ciò che si desidera nel futuro professionale.

## **COMMENTI FINALI**

Se si dovessero rintracciare delle parole chiave per riassumere il progetto E-commerce nell’ambito del progetto Alternanza Scuola-Lavoro, queste sarebbero: riflessione, trasversalità, relazione. Queste parole

riassumono quello che ha significato, per gli studenti partecipanti, il progetto. Acquisizione di nuove conoscenze e competenze, estendibili a tutti gli ambiti della vita, che consentiranno di affacciarsi sul mercato del lavoro con un bagaglio culturale invidiabile.

Relazione come momento d’incontro tra giovani studenti ed organizzazione; momento d’incontro altamente formativo per entrambe le parti prese in causa. Se da un lato gli studenti hanno potuto conoscere nuove realtà al di fuori di quella scolastica\formativa, dall’altra l’azienda, aprendo le proprie porte con coraggio, ha potuto usufruire di giovani motivati a mostrare le proprie specificità traendo vantaggio anche dall’incontro tra consuetudini organizzative e nuove idee provenienti da personale giovane e “rampante”, pronto ad entrare con vigore nel mercato del lavoro.

Infine riflessione: lo stage e, in generale, tutta l’esperienza formativa può essere considerata come momento di grande introspezione da parte degli studenti. L’approccio nuovo in realtà lavorative dinamiche ha portato in tutti i ragazzi ad una riflessione riguardo al proprio futuro nei termini di ridiscussione e riprogettazione del proprio progetto di vita professionale.

Concludo l’intervento sottolineando l’unico neo negativo emerso dall’indagine valutativa: la durata dell’esperienza formativa. Nonostante la durata breve del progetto, che rientra nell’Avviso pubblico n. 2/2015 dove la Regione Puglia vuole garantire l’adozione della metodologia dell’alternanza scuola-lavoro accompagnando le trasformazioni del sistema educativo e del sistema produttivo e puntando proprio sul ruolo delle risorse umane, centrali nel raggiungimento dell’obiettivo generale “Competitività e Occupazione”, esso risulta essere indispensabile per la crescita professionale degli studenti. Cercare di accrescere i tempi del progetto sarà la nuova sfida che attende gli enti preposti all’organizzazione, affinché si possa offrire agli studenti un servizio molto più professionalizzante. Ampliare e rafforzare questa sinergia tra scuola e aziende dovrà essere il punto di partenza verso un nuovo modo di vedere l’istruzione: orientata verso la creazione di individui autonomi, responsabili e con i giusti strumenti per affrontare il mercato del lavoro con coraggio.

I dati e le valutazioni descritte nel report non possono essere considerate con valore statistico in quanto prive di convalidazioni statistiche e dunque non sarà possibile generalizzare i dati su una popolazione più vasta.

A cura di:

**Dott. Antonio Lombardo**

Esperto in psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni