

REPORT FINALE

Intervento di valutazione percorso lavorativo/formativo

INTRODUZIONE

L’intervento di valutazione, previsto per il progetto Alternanza Scuola-Lavoro “Tecnologie Led nell’illuminazione – assemblaggio, collaudo e verifica curve fotometriche di apparecchiature” è stato pensato per avere una panoramica rispetto all’efficacia e al gradimento riscosso dai ragazzi.

L’intervento è stato strutturato in due momenti principali:

1. Gruppo di discussione con argomento principale gli aspetti positivi e negativi dell’esperienza lavorativa.
2. Somministrazione del questionario di valutazione.

Durante la conversazione strutturata si è cercato di tracciare un resoconto dell’esperienza di stage all’interno dell’azienda cogliendo punti di forza e punti di debolezza su cui lavorare per il miglioramento dell’esperienza. Successivamente è stato proposto ai partecipanti al progetto un questionario da compilare: all’interno si è cercato di toccare tutti i punti presi in considerazione all’interno della conversazione precedente chiedendo agli allievi una valutazione soggettiva di alcuni aspetti lavorativi e formativi che hanno vissuto. Il presente report conclude l’intervento riassumendo i principali punti d’interesse del processo valutativo posto in atto per il suddetto progetto.

Aspetto da sottolineare per avvalorare la validità della valutazione è la mancanza di valore statistico rispetto alle misure d’indagine prese in considerazione. Il gruppo target a cui è stata somministrata la batteria di item non è significativo e dunque non idoneo a tracciare delle linee generali rispetto agli argomenti studiati. Inoltre, per le scale di misura, non si è proceduto alla valutazione statistica della significatività quindi non potremo considerare i dati in termini statistici, cioè applicabili ad una popolazione di studenti maggiore. I dati raccolti offrono una visuale abbastanza dettagliata dell’esperienza di stage vissuta dai ragazzi che hanno partecipato alla valutazione; inoltre è possibile leggere dei feedback importanti rispetto al vissuto emotivo e professionale degli studenti che hanno affrontato il percorso di stage.

STRUMENTO DI MISURA

Come descritto precedentemente, l’intervento valutativo è stato suddiviso in due momenti principali: il gruppo di discussione e la somministrazione del questionario di valutazione. Durante la discussione non è

stata utilizzata una struttura di domande predefinita ma il moderatore ha proceduto incanalando la conversazione verso i temi d’interesse ai fini dell’intervento.

La somministrazione del questionario, invece, ha seguito passi ben definiti: dalla fase iniziale di spiegazione del compito alla fase di compilazione guidata.

Lo strumento di stampo quantitativo usato per la valutazione si compone di varie parti, ognuna cerca di indagare un aspetto particolare dell’esperienza di stage:

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

Il questionario si apre con le informazioni anagrafiche (nome, età) e con alcune informazioni generali riguardo allo stage concluso. In particolare, viene richiesto ai ragazzi di conteggiare sommariamente il periodo di stage svolto e la media delle ore passate all’interno dell’azienda ospitante. Infine viene richiesto di specificare l’azienda in cui si svolge il periodo di apprendistato e il settore d’attività in cui essa opera.

La prima sezione del questionario riguarda gli aspetti più tecnici dell’esperienza lavorativa: le conoscenze e competenze acquisite o consolidate. 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 sufficiente	Scarso	Sufficiente	Buono	Ottimo
--------------------	--------	-------------	-------	--------

Fig.1: scala Likert a 5 punti

La serie di item della sezione conoscenze e competenze viene arricchita con una domanda a risposta libera in cui si chiede quali competenze o conoscenze l’allievo pensa di aver acquisito e se ritiene l’esperienza lavorativo soddisfacente e efficace in ottica di una crescita professionale e tecnica.

La sezione successiva è stata strutturata per indagare il livello relazionale instauratosi tra azienda (personale e superiori) e stagisti. 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 sufficiente	Scarso	Sufficiente	Buono	Ottimo
--------------------	--------	-------------	-------	--------

Fig.2: scala Likert a 5 punti

La scala di misura degli aspetti relazionali è stata corredata con una domanda aperta in cui lo stagista ha potuto raccontare un episodio significativo che potesse rappresentare appieno la valutazione, negativa o positiva, instaurata con il personale o i superiori dell’azienda.

Nella sessione riepilogativa (quadro generale dell’esperienza formativa), attraverso 9 item si è cercato di riassumere la valutazione dello stage cercando di considerarlo globalmente. In questo caso la scala di risposta è di tipo Likert ma a quattro punti (da “per niente” a “molto”).

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

Fig. 3: scala Likert a 4 punti

Per approfondire la scala di misura sono state aggiunte una serie di domande aperte in cui è stato chiesto di pensare ai punti di forza e di debolezza del progetto appena concluso. Le successive domande hanno virato l’attenzione sull’idea che i ragazzi hanno del percorso d’inserimento lavorativo in modo da poter contestualizzare le loro valutazioni anche in base alle loro aspettative.

L’ultima sezione del questionario indaga le aspirazioni personali attraverso una serie di quesiti che lasciano libertà d’espressione all’intervistato. Nella prima domanda viene chiesto di raccontare in maniera sintetica cosa si vorrebbe fare “da grande” immaginando il proprio ruolo professionale in un futuro lavorativo. Nel successivo quesito viene chiesto di immaginare il percorso di formazione che, secondo l’intervistato, possa consentire la realizzazione del loro “sogno” professionale.

In quest’ultima sezione si cerca di capire quali aspirazioni e idee di fondo rispetto al mondo lavorativo spingono gli intervistati a raggiungere i propri obiettivi. Lo scopo di capire questi meccanismi mentali è duplice: non solo offrono una panoramica delle aspirazioni personali ma consentono di comprendere il piano mentale e gli schemi mentali che ispirano le autovalutazioni rispetto al percorso lavorativo svolto o in svolgimento.

CARATTERISTICHE GENERALI SOGGETTI INTERVISTATI

I soggetti presi in considerazione per la somministrazione del questionario sono 8 studenti di età compresa tra i 18 ed i 19 anni, tutti di sesso maschile. Riguardo alle ore di coinvolgimento nelle attività di stage tutti dichiarano di aver svolto all’incirca 7 – 8 ore giornaliere distribuite nel turno mattutino o pomeridiano in base alle esigenze dell’azienda. Il periodo di stage per 8/9 dei partecipanti di circa 7 giorni. Tutti gli stagisti partecipanti alla valutazione hanno svolto l’attività di stage presso l’azienda Niteko situata in Montemesola provincia di Taranto.

CONOSCENZE E COMPETENZE

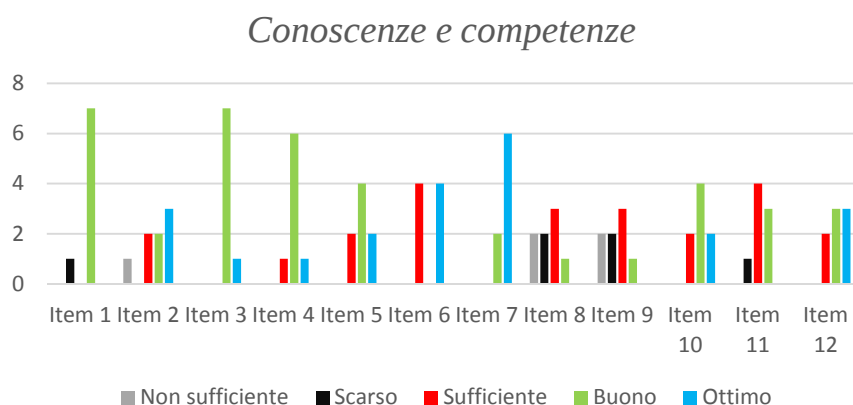


Grafico 1. Conoscenze e competenze: valutazioni per ogni item

Complessivamente possiamo osservare un numero molto elevato di valutazioni positive riguardanti le competenze tecnico\professionali acquisite e/o consolidate. Gli studenti valutano molto positivamente l’esperienza di stage come viatico per la messa in pratica dei contenuti teorici interiorizzati durante il percorso di studio. Significative in questo caso le valutazioni riscontrate negli item 1 e 2, rispettivamente:

- *utilizzo di conoscenze già acquisite;*
- *nuove conoscenze acquisite.*

*Conoscenze e competenze:
item 1: "utilizzo di conoscenze già acquisite"*



■ Non sufficiente
 ■ Scarso
 ■ Sufficiente
 ■ Buono
 ■ Ottimo

*Conoscenze e competenze:
item 2: "nuove conoscenze acquisite"*

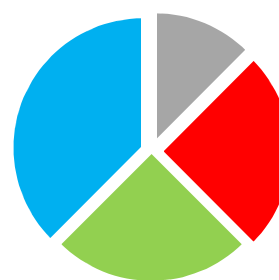


Grafico 2. Conoscenze e competenze: item 1 e 2

In questi item le percentuali di risposte positive (valutazioni “sufficiente”, “buono” e “ottimo”) sono molto alte: possiamo affermare che, per gli stagisti, il periodo di formazione all’interno del contesto aziendale è risultato proficuo nei termini di acquisizione di contenuti tecnici e soprattutto nel consolidamento e operativizzazione dei contenuti appresi in ambito teorico a scuola.

Segnali importanti nelle valutazioni arrivano anche riguardo al lavoro per obiettivi, lavoro in team e capacità di problem solving. Dalle valutazioni emerge piena soddisfazione riguardo all’organizzazione del

lavoro e dal suo svolgimento accompagnato dalla squadra. Importante sottolineare anche come, nonostante fosse uno stage molto breve, i ragazzi abbiano sentito fiducia nei loro confronti dimostrata da valutazioni positive rispetto all’item sull’uso della competenza problem solving. All’interno dell’organizzazione hanno potuto far fronte alle difficoltà anche attraverso la loro capacità di affrontare un problema, cercare possibili soluzioni e scegliere quella più efficace alla risoluzione del problema.

Le valutazioni positive riguardanti gli item 1 e 2 e le valutazioni riguardanti gli item che indagano la possibilità di lavorare in team vengono avvalorate dalle osservazioni fatte dai ragazzi all’interno dei racconti esplicitati in risposta alla domanda aperta correlata alla scala di misura.

(Quali competenze e abilità ha acquisito nel percorso di stage? Quali competenze pensi di aver consolidato in questa esperienza? Ti ritieni soddisfatto della tua crescita professionale? (quali sono e come pensi di averle acquisite). Racconta la tua crescita professionale evidenziando aspetti positivi del tuo percorso professionale ed aspetti che avresti voluto approfondire in maniera più netta.)

I partecipanti, in maniera unisona, hanno enfatizzato il valore dell’azienda nel porre il lavoro di squadra come principale strumento per il raggiungimento degli obiettivi. Tutti i ragazzi pensano di aver acquisito la capacità di lavorare in gruppo anche grazie all’ottimo clima trovato nell’azienda durante il percorso di stage. Infine, tutti i partecipanti ritengono di aver acquisito competenze che escono fuori dai confini del loro indirizzo di studio riconoscendo all’azienda il merito di aver concesso loro la possibilità di sperimentare sempre nel rispetto dei ruoli e dell’assetto organizzativo aziendale.

Tutte le osservazioni rilevate attraverso il questionario hanno confermato le impressioni emerse durante il gruppo di discussione: i ragazzi dimostrano un alto grado di soddisfazione per l’esperienza di stage perché ha consentito loro di entrare in un contesto aziendale e poter applicare i contenuti studiati all’interno del percorso di studi; inoltre hanno acquisito capacità fondamentali come il lavoro in team e la capacità di problem solving. Lo stage risulta essere molto efficace rispetto allo sviluppo e consolidamento delle capacità tecnico\professionali.

Conoscenze e competenze

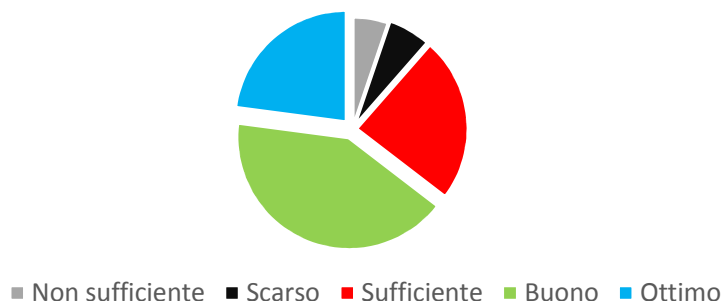


Grafico 3. Conoscenze e competenze: somma valutazioni della scala

ASPETTI RELAZIONALI

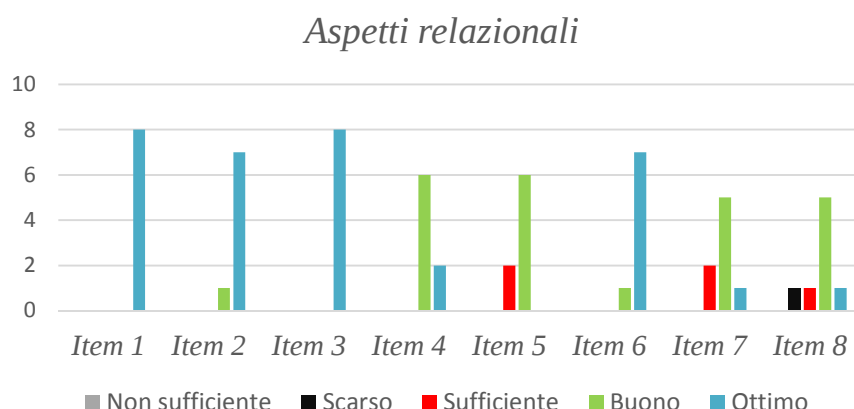


Grafico 4. *Aspetti relazionali: valutazioni per ogni item*

In questa sezione del questionario 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.

Risulta subito evidente come sia molto alto il grado di soddisfazione degli studenti in tutti gli item della scala di misura. Confermando i dati già incontrati nella scala di misura precedente, gli studenti hanno riscontrato un’accoglienza molto efficiente che ha consentito loro di lavorare ed esprimersi in maniera completa apportando all’azienda un servizio professionale molto simile a quello di un dipendente aziendale.

Significativi sono i risultati ottenuti sugli item 1, 2 e 3, rispettivamente:

- rapporto instaurato con i colleghi e responsabili;
- disponibilità dei colleghi nei momenti di difficoltà.

Ad unanimità il gruppo partecipante all’indagine dichiara il massimo grado di soddisfazione rispetto alle relazioni instaurate e soprattutto nella disponibilità dimostrata dai colleghi. Anche questo dato viene convalidato durante la discussione di gruppo: la disponibilità e la competenza dei colleghi hanno colpito in maniera positiva gli stagisti consentendo loro di compiere i primi passi all’interno del contesto operativo con più scioltezza e sicurezza, consapevoli di essere affiancati e visionati da colleghi e superiori. Nonostante il breve periodo di stage le relazioni costruite sembrano essere molto solide tanto da essere alimentate anche dopo il periodo di stage. Quest’ultimo aspetto può considerarsi come uno dei migliori risultati ottenuti all’interno del progetto in esame; i risultati dell’indagine quantitativa e soprattutto le dichiarazioni dei ragazzi hanno confermato non solo l’estrema disponibilità dell’azienda verso i ragazzi alla prima esperienza in ambito aziendale, ma, si è dimostrato che, nonostante, il breve periodo concesso all’esperienza in azienda, questa sia fondamentale ed estremamente significativa per la crescita formativa del ragazzo. Le capacità acquisite di instaurare rapporti professionali oltre che personali e la capacità di

collaborare con le persone all’interno dell’azienda fanno di questa esperienza un punto di partenza per future collaborazioni aziendali sempre più articolate e complesse.

Il grafico 5 conferma la tendenza che porta ad un alto grado di soddisfazione verso le relazioni create durante il periodo di stage. Impressioni convalidate anche dagli episodi raccontati successivamente nella domanda aperta proposta come approfondimento della scala di misura. In particolare si chiedeva di raccontare un episodio o un aneddoto che avrebbe rappresentato chiaramente il rapporto instaurato con i componenti dell’azienda. Dalle risposte registrate si nota subito come l’amicizia e la complicità tra dipendenti sia subito cresciuta favorendo un clima organizzativo in cui i ragazzi si sono sentiti immediatamente inoltrati nella realtà aziendale percependo piena fiducia e sviluppando, dunque, piena autonomia nello svolgimento del compito.

Nel grafico 5 possiamo notare come tutti gli item abbiano avuto valutazioni positive, segno questo di grande attaccamento dei ragazzi all’esperienza lavorativa e di responsabilità sociale e professionale dell’azienda ospitante nei confronti degli stagisti.

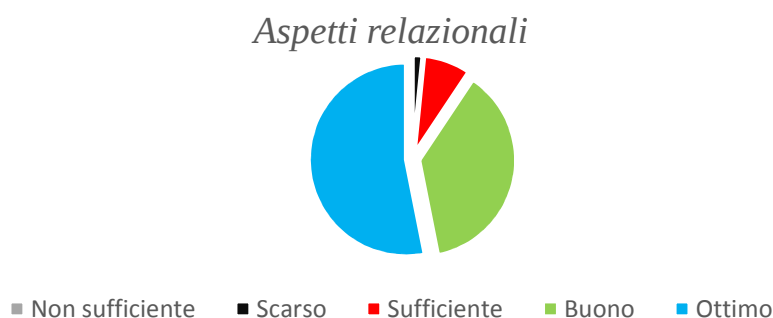


Grafico 5. *Aspetti relazionali: somma valutazioni della scala*

QUADRO GENERALE DELL’ESPERIENZA FORMATIVA

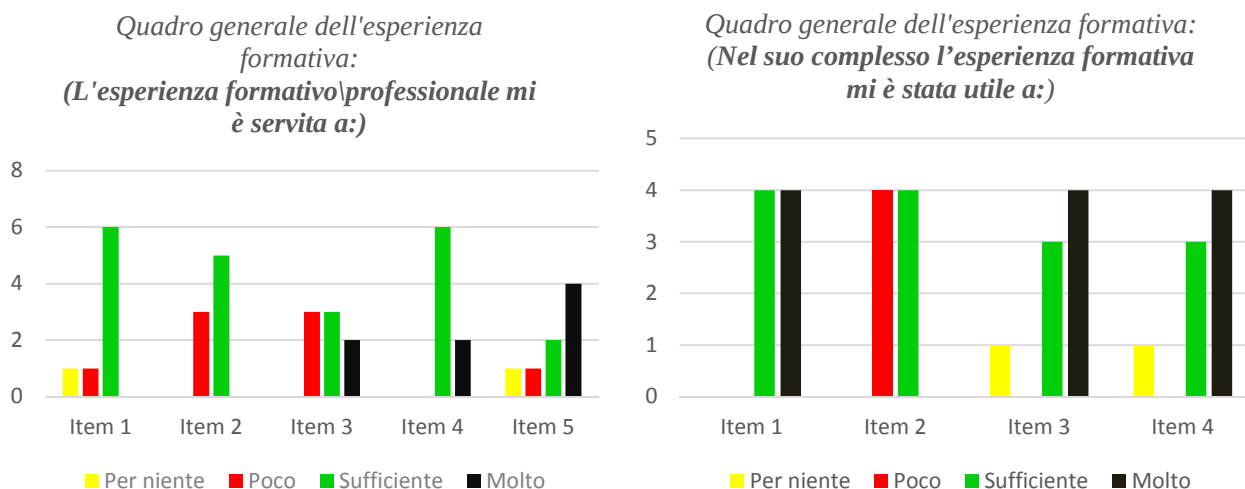


Grafico 6. *Quadro generale dell’esperienza formativa: valutazioni per ogni item*

L’ultima sezione, riassunto delle precedenti parti del questionario riassume l’esperienza formativa vissuta dai ragazzi cercando di portare l’attenzione al progetto nella sua globalità. I dati che emergono guardando i grafici confermano il dato più importante l’efficacia e la significatività del progetto per i ragazzi partecipanti.

In particolare emerge quanto l’esperienza di stage sia stata utile per conoscere i propri obiettivi professionali e rimodularli in base alle nuove conoscenze acquisite. A conferma dei risultati precedentemente commentati, l’esperienza di stage risulta essere stata una buona “palestra” per l’applicazione dei contenuti appresi durante il percorso scolastico ma soprattutto è stata indispensabile per l’acquisizione di nuove competenze trasversali che risulteranno utili durante il vero percorso professionale che ogni studente affronterà nel prossimo futuro. Confermata anche l’alta soddisfazione riguardante le relazioni istaurate e l’attenzione rivolta agli stagisti da parte di dipendenti e superiori.

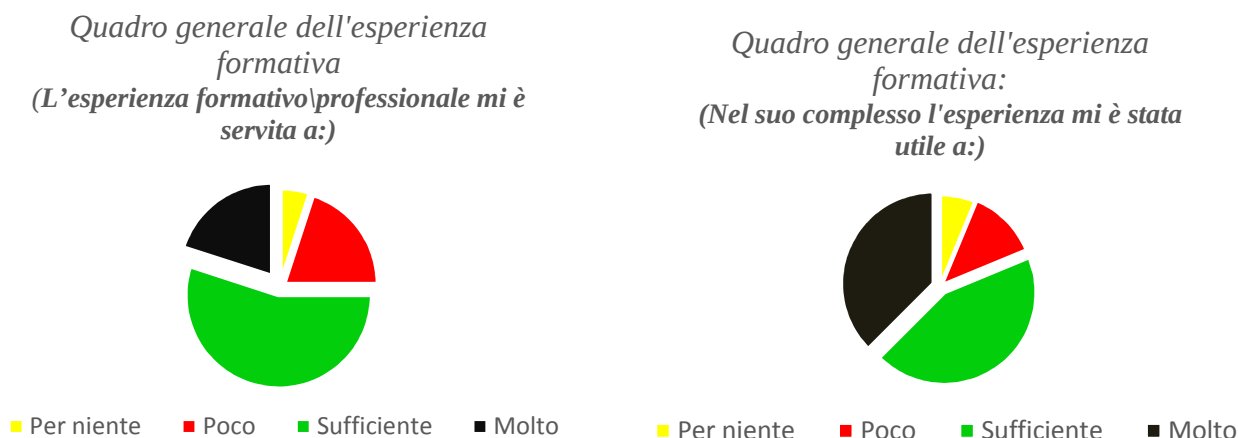


Grafico 7. Quadro generale dell’esperienza formativa: somma valutazioni della scala

Nel grafico 7 è possibile notare come le valutazioni “sufficiente” e “molto” siano quelle più consistenti, segno di una soddisfazione molto elevata da parte degli studenti.

Ad ampliare i contenuti della scala di item si è inserito all’interno della sezione riassuntiva una serie di domande che indagano quali sono, a detta del ragazzo, i punti di forza e i punti da migliorare dell’esperienza formativa vissuta. Le successive domande hanno lo scopo di indagare come immaginano gli studenti un inserimento lavorativo, quali sono i punti che avrebbero voluto approfondire nel loro stage. Viene chiesto di immedesimarsi nei panni di un responsabile nell’organizzazione delle risorse umane con l’obiettivo implicito di capire gli elementi che, secondo i partecipanti, avrebbero potuto rendere lo stage un’esperienza ancor più formativa.

I partecipanti non hanno riscontrato carenze o debolezze significative all’interno del progetto formativo. Punto comune in tutte gli elaborati risulta essere la carenza di ore lavorative che ha reso il periodo di stage troppo breve per un’esperienza significativa a 360°. Dalle dichiarazioni rilasciate è emersa, confermando appieno le dichiarazioni fatte durante l’incontro di discussione, la volontà degli stagisti di poter conoscere,

durante il periodo di stage tutte le realtà lavorative che compongono un’azienda. Con un periodo di stage complessivamente più corposo si sarebbe potuto far esperienza diretta all’interno di tutti i settori produttivi dell’organizzazione rendendo il periodo di stage molto più utile e molto più preparatorio all’entrata dei ragazzi nel mercato del lavoro. Attraverso l’accompagnamento del tutor, lo stagista avrebbe potuto conoscere settori dell’aziende fuori dall’interesse professionale e dall’indirizzo dello stage ma, così facendo, sarebbe stata un’esperienza formativa che avrebbe fruttato ai ragazzi nuove conoscenze e un piccolissimo vantaggio competitivo nel mercato del lavoro.

La breve durata dell’incontro, nonostante risulti presa in considerazione come punto di debolezza, può essere considerato non come un limite ma come una sfida per la scuola nell’organizzazione dei prossimi progetti di alternanza. La possibilità di concedere spazi per stage di maggiore durata influirà in maniera positiva sulla crescita professionale dei ragazzi che si affacceranno al mondo del lavoro con un curriculum che potrà vantare esperienze lavorative significative, ma soprattutto, l’acquisizione di competenze trasversali indispensabili nella jungla del lavoro.

ASPETTATIVE FUTURE

Con la sezione dedicata ai progetti futuri dei partecipanti all’intervento di valutazione si conclude il questionario proposto. Le tracce su cui i partecipanti hanno argomentato il loro pensiero 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.)

Le risposte dei partecipanti sono molto omogenee: punto comune in tutti i progetti formativi e professionali è la ricerca di nuove opportunità lavorative. Gli studi accademici come proseguimento del percorso formativo non vengono presi in considerazione con scelta primaria; trovare un’occupazione presso aziende operanti nei settori di interesse formativo è l’obiettivo comune a tutti.

Dato molto importante ai fini della valutazione dell’efficacia del progetto è la consapevolezza dei partecipanti che l’esperienza appena conclusa è servita ad aprire gli orizzonti professionali e a conoscere ulteriori strade professionali dopo aver concluso il percorso di studio.

COMMENTI FINALI

Parole chiave del progetto: crescita professionale, confronto costruttivo, relazioni come forza generatrice. **Dalla valutazione emergono risultati che avvalorano il progetto Alternanza scuola-lavoro in quanto ponte che consente ai ragazzi di uscire dall’unidirezionalità del percorso scolastico e di conoscere**

realtà lavorative. I ragazzi intervistati hanno valutato positivamente aspetti come la possibilità di conoscere realtà lavorative affini con l’indirizzo di studio svolto o l’affiancamento a professionisti di alcuni settori dell’azienda.

Nonostante la durata dello stage, valutata come insufficiente, i risultati parlano di un progetto come Alternanza Scuola-Lavoro che funziona e porta ai ragazzi quel minimo di esperienza sul campo che risulterà decisivo nel momento in cui ognuno si affaccerà al mercato del lavoro. La consapevolezza dei propri limiti, la ridefinizione dei propri limiti, le nuove relazioni instaurate sono risultati di progetto che consentono di affermare che l’idea fortemente sostenuta dalla Regione Puglia, attraverso i percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro - Avviso 2/2015 P.O. Puglia FSE 2007-2013 Asse IV “Capitale umano”, di portare gli studenti nelle aziende può essere un’idea vincente. Ampliare e rafforzare questa sinergia tra scuola e aziende dovrà essere il punto di partenza verso un nuovo modo di vedere l’istruzione: sempre più orientata a creare lavoratori competenti, autonomi e responsabili che, dopo il percorso formativo, possano entrare in contesti organizzativi complessi con facilità, superando alcuni limiti che, ad oggi, impediscono a tanti giovani di lavorare.

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.

Dott. Antonio LOMBARDO