

L'Alta scuola pedagogica della Svizzera nord-occidentale FHNW alla ricerca di indicatori

Cosa porta alle diverse forme di scioglimento dei contratti di tirocinio?

La discontinuità dei percorsi formativi non è un fenomeno raro nella formazione professionale, come dimostrano gli alti tassi di scioglimento prematuro dei contratti di tirocinio. Sebbene tale fenomeno possa essere problematico per alcuni giovani, esso rappresenta un mezzo per correggere la scelta della professione o dell'azienda formatrice – a patto che non provochi il completo abbandono della propria formazione. Uno studio della Scuola universitaria professionale della Svizzera nord-occidentale FHNW sottolinea come lo scioglimento prematuro dei contratti di tirocinio sia essenzialmente una correzione delle scelte formative: la stragrande maggioranza dei giovani continua infatti a formarsi in un'altra professione o in un'altra azienda. I risultati mostrano anche che le due forme di scioglimento dei contratti, vale a dire il cambiamento di professione e il cambiamento di azienda, sono ampiamente prevedibili tramite indicatori predittivi. Tuttavia, i cambiamenti di professione appaiono avere luogo per lo più per iniziativa dei giovani tirocinanti; quelli di azienda più per iniziativa delle aziende stesse.

Gli apprendisti di successo sono caratterizzati da una maggiore disponibilità a impegnarsi durante la formazione rispetto a quelli che terminano prematuramente il contratto di tirocinio.

Come si possono prevedere gli scioglimenti dei contratti di tirocinio e quali sono i fattori predittivi per le due forme di scioglimento – cambiamento di azienda e cambiamento di professione? A questa domanda ha voluto rispondere il presente progetto nell'ambito dello studio longitudinale "Wirkungen der Selektion" (Effetti della selezione) (WiSel (<https://www.wisel-studie.ch/>))[1] . Il suo disegno longitudinale ha compreso dati alla fine del livello secondario I e all'inizio della formazione professionale. Al fine di prevedere un cambiamento di professione o di azienda, è stato esaminato in particolare il ruolo dell'intenzione di sciogliere il contratto di tirocinio.

L'intenzione di sciogliere un contratto di tirocini è spesso utilizzata nei progetti di ricerca come indicatore dello scioglimento dei contratti di tirocinio (Samuel e Burger, 2019). Si ha intenzione di cambiamento quando gli apprendisti intendono sì completare la propria formazione professionale di base, ma desiderano cambiare azienda formatrice o professione. C'è da attendersi che queste due forme di scioglimento del contratto non siano avviate nella medesima misura dai giovani stessi. In concreto: i cambiamenti di professione appaiono avere luogo per lo più per iniziativa dei giovani in formazione; quelli di azienda più per iniziativa delle aziende stesse.

Contesto formativo e adattamento persona-ambiente

All'inizio di una formazione professionale di base, i giovani si trovano ad affrontare diversi compiti: per esempio, devono integrarsi nell'azienda formatrice e nella propria équipe e scoprire come svolgere le proprie mansioni nel modo più efficace possibile (Bauer e Erdogan, 2011). Un indicatore dell'integrazione è l'adattamento persona-ambiente, vale a dire la congruenza tra gli apprendisti e la loro situazione formativa in termini di competenze, requisiti, esigenze e preferenze (Kristof-Brown, Zimmerman e Johnson, 2005). Se gli apprendisti percepiscono la loro situazione formativa come adeguata, c'è da attendersi che vorranno completare la loro formazione. In generale, l'ingresso nella formazione è più facile se la situazione formativa attesa è particolarmente adatta alle loro capacità e bisogni (Nägele e Neuenschwander, 2015).

Le aziende hanno la possibilità concreta di sostenere e aiutare i giovani a integrarsi nella formazione. Le tattiche di socializzazione aziendali e il sostegno dei formatori riducono sia l'intenzione di sciogliere i contratti di tirocinio, sia gli effettivi scioglimenti (Bosset et al., 2022). Anche le stesse prestazioni lavorative dei tirocinanti influenzano la probabilità di scioglimento di un contratto di tirocinio (Bosset et al., 2022). È da ritenere probabile che i deficit di rendimento portino più a cambiamenti di professione che a cambiamenti di azienda. Tuttavia, a oggi non sono disponibili risultati in merito.

Importanza degli indicatori predittivi prima dell'ingresso nella formazione

Più alta è la motivazione e più seria è la scelta della professione, più facile sarà l'ingresso nella formazione. Un indicatore di ciò è l'adattamento anticipato alla professione che si desidera apprendere. Di fatto, un elevato adattamento anticipato favorisce l'integrazione nella formazione (Neuenschwander et al., 2012). Ci si aspettano effetti positivi sulle prestazioni lavorative, sulla percezione delle tattiche di

socializzazione (per esempio che gli apprendisti si sentano benvenuti nell'azienda formatrice) e sull'adattamento percepito nella situazione formativa – e con ciò indirettamente anche sulle intenzioni di cambiamento così come sui cambiamenti effettivi (Findeisen et al., 2022).

È da ritenere che la disponibilità dei giovani a impegnarsi produca effetti simili: essa favorisce il processo di integrazione attraverso una percezione più favorevole delle tattiche di socializzazione e attraverso un comportamento più proattivo da parte degli apprendisti (quali raccolta di informazioni e richiesta di feedback; Wanberg e Kammeyer-Mueller, 2000). Entrambi questi aspetti portano a un elevato livello di adattamento persona-ambiente, che a sua volta motiva i giovani a raggiungere prestazioni lavorative elevate – evitando così che maturino l'intenzione di interrompere il contratto di tirocinio. Gli apprendisti di successo sono caratterizzati da una maggiore disponibilità a impegnarsi durante la formazione rispetto a quelli che terminano prematuramente il contratto di tirocinio (Bosset et al., 2022).

In sintesi, si può ipotizzare che gli scioglimenti dei contratti di tirocinio siano influenzati dal contesto formativo (adattamento percepito, tattiche di socializzazione dell'azienda formatrice e prestazioni lavorative), così come da fattori precedenti all'inizio dell'apprendistato (adattamento anticipato alla formazione prescelta e disponibilità dei giovani a impegnarsi). Inoltre, è da ritenere che l'intenzione di cambiare lasci prevedere gli effettivi cambiamenti di professione o di azienda. Se il contesto aziendale è adeguato (elevato adattamento, tattiche di socializzazione positive, elevate prestazioni lavorative) e l'ingresso nella formazione ha successo (elevato adattamento anticipato, elevata disponibilità a impegnarsi), l'intenzione di cambiare dovrebbe essere più bassa e i cambiamenti effettivi dovrebbero verificarsi meno frequentemente.

Da cosa dipendono il cambiamento di professione e il cambiamento di azienda?

Dai risultati si evince che i cambiamenti di professione appaiono avere luogo per lo più per iniziativa delle persone in formazione; quelli di azienda più per iniziativa delle aziende stesse.

Esaminando gli indicatori predittivi del contesto professionale nonché quelli precedenti all'ingresso nella formazione, i due scenari di cambiamento analizzati hanno mostrato essenzialmente gli stessi risultati: l'uno e l'altro si verificano meno frequentemente quando cresce l'autovalutazione delle proprie prestazioni lavorative

da parte degli apprendisti. Oltre a ciò, il verificarsi di cambiamenti è ridotto da una maggiore disponibilità dei giovani a impegnarsi prima dell'ingresso nella formazione. Al contrario, gli altri indicatori predittivi analizzati del contesto formativo (tattiche di socializzazione dell'azienda formativa, adattamento persona-ambiente) e l'adattamento anticipato prima del trasferimento non paiono avere effetti diretti né sui cambiamenti di azienda, né su quelli di professione – ovvero non risultano essere fattori in base ai quali è possibile prevedere tali cambiamenti. È interessante notare che soltanto il cambiamento di professione si lascia prevedere in base all'intenzione di cambiamento dei giovani. Per quanto riguarda i cambiamenti di azienda formatrice, non si nota alcuna correlazione significativa tra l'intenzione di cambiamento e i cambiamenti effettivi.

A causa del disegno longitudinale del progetto, l'attenzione si concentra maggiormente sui singoli apprendisti. Tuttavia, i risultati mostrano che le loro intenzioni di cambiare azienda non lasciano prevedere l'effettivo cambiamento di azienda, il che indica l'importanza del ruolo delle aziende stesse riguardo a questo punto. Dai risultati si evince che i cambiamenti di professione appaiono avere luogo per lo più per iniziativa delle persone in formazione; quelli di azienda più per iniziativa delle aziende stesse. Ciononostante, di norma, è probabile che la causa della risoluzione di un contratto di tirocinio risieda nelle interazioni tra le caratteristiche individuali e quelle dell'azienda. Tuttavia, tali interazioni non sono state analizzate nell'ambito del presente progetto.

Conclusioni

Dai risultati si possono trarre diverse conclusioni per la pratica formativa. Innanzitutto, il fatto che l'intenzione di cambiare lasci prevedere i soli cambiamenti di professione suggerisce che i processi decisionali degli apprendisti in merito a un cambiamento di professione e a un cambiamento di azienda siano diversi. Ciò pare legato al fatto che è più probabile che i cambiamenti di professione, rispetto ai cambiamenti di azienda, avvengano per lo più per iniziativa degli apprendisti – e meno per iniziativa delle aziende. Un cambiamento di azienda, d'altra parte, può essere avviato dall'azienda stessa.

Oltre a ciò, i risultati sottolineano l'importanza della disponibilità a impegnarsi nel determinare o meno lo scioglimento prematuro dei contratti di tirocinio. La presenza di tale disponibilità al termine della scuola sembra ridurre il rischio di scioglimento del contratto di tirocinio anche in seguito all'ingresso nella formazione. Di conseguenza, la motivazione dei giovani è importante sia al momento della scelta professionale, sia durante la formazione stessa. Tale motivazione può essere promossa, tra l'altro, tramite un adeguato feedback e un appropriato sostegno da parte dei formatori. È

altresì utile sottolineare l'importanza della formazione professionale per la futura carriera.

Di conseguenza, secondo i nostri risultati, la scelta di una professione inadeguata svolge un ruolo piuttosto secondario nel prevedere lo scioglimento dei contratti di tirocinio. In ogni caso, le aziende formatrici possono ridurre il rischio di scioglimento dei contratti selezionando bene i propri apprendisti.

Il fatto che prestazioni lavorative più basse tendano a portare a cambiamenti ha implicazioni anche per la scelta della professione: ove possibile, i giovani dovrebbero scegliere un'occupazione adatta alle proprie capacità e ai requisiti che sono in grado di soddisfare. Tuttavia, contrariamente alle aspettative e ai risultati di altri studi, l'adattamento persona-ambiente non si è rivelato un fattore predittivo rilevante in merito ai due scenari di scioglimento del contratto di tirocinio analizzati. Di conseguenza, secondo i nostri risultati, la scelta di una professione inadeguata svolge un ruolo piuttosto secondario nel prevedere lo scioglimento dei contratti di tirocinio. In ogni caso, le aziende formatrici possono ridurre il rischio di scioglimento dei contratti selezionando bene i propri apprendisti. Poiché le loro prestazioni lavorative sono legate all'introduzione nella nuova situazione formativa da parte dell'azienda, anche le tattiche di socializzazione aziendali risultano (indirettamente) importanti. Le aziende formatrici possono dunque fornire un contributo significativo alla prevenzione dello scioglimento dei contratti di tirocinio.

I risultati del presente studio sottolineano la necessità di differenziare gli scioglimenti dei contratti di tirocinio nelle due tipologie del cambiamento di azienda e del cambiamento di professione. Poiché l'intenzione di cambiare risulta essere un fattore in base a cui è possibile la previsione dei soli cambiamenti di professione, ma non di quelli di azienda, le due forme appaiono soggette a meccanismi decisionali e a effetti fra loro diversi. Inoltre, lo studio sottolinea che la risoluzione di un contratto di apprendistato coincide essenzialmente con la correzione di decisioni formative: la grande maggioranza dei giovani continua infatti a formarsi in un'altra professione o in un'altra azienda. Anche se il cambio di azienda – come suggeriscono i nostri risultati – avviene per lo più in seguito a iniziative dell'azienda stessa, ciò non deve necessariamente avere conseguenze negative. In tal modo si aprono infatti opportunità per un nuovo rapporto di tirocinio soddisfacente per entrambe le parti.

Metodologia

I presenti risultati si basano sui dati dello studio longitudinale "Effetti della selezione" (Wirkungen der Selektion) (WiSel (<https://www.wisel-studie.ch/>)), in cui sono stati analizzati longitudinalmente gli scioglimenti dei contratti di tirocinio. A tal fine, sono stati intervistati giovani dei cantoni di Argovia, Basilea Campagna, Berna e Lucerna alla fine del nono anno scolastico e alla fine del primo anno di apprendistato. Sono stati altresì utilizzati dati dell'Ufficio federale di statistica relativi allo scioglimento anticipato dei contratti di tirocinio. Dei 498 giovani considerati nel set di dati, il 36% ha interrotto prematuramente il contratto – l'87% proseguendo immediatamente la formazione (54% con cambiamento di professione; 33% con cambiamento di azienda formatrice). Poiché il gruppo degli abbandoni effettivi della formazione era troppo piccolo, esso è stato escluso dalle analisi. È stata inoltre operata una distinzione tra le cessazioni orizzontali (passaggi da un apprendistato all'altro con lo stesso status) e quelle verticali (passaggi a status diversi) (Krötz e Deutscher, 2022; Schmid e Stalder, 2012). Lo studio ha preso in considerazione soltanto quelle orizzontali.

Per esaminare in che misura l'intenzione di cambiare possa predire i cambiamenti effettivi sono stati utilizzati modelli di equazione strutturale. Un'alta intenzione di cambiare significa che i giovani hanno indicato di volere completare la propria formazione – tuttavia cambiando azienda formatrice o scegliendo un'altra professione. L'intenzione di cambiare professione e quella di cambiare azienda sono fra loro correlate ma presentano differenze (Krötz e Deutscher, 2022). Si è voluto altresì indagare l'influenza degli indicatori predittivi aziendali (adattamento percepito, tattiche di socializzazione, autovalutazione delle prestazioni lavorative) e degli indicatori predittivi prima dell'ingresso nella formazione (adattamento anticipato e disponibilità all'impegno a scuola) sull'intenzione di cambiare e sul cambiamento effettivo. Sono stati analizzati due modelli di equazione strutturale analoghi, confrontando i giovani senza scioglimento anticipato del contratto di tirocinio (N = 320) una volta con (1) i giovani che hanno cambiato professione (N = 97) e una volta con (2) i giovani che hanno cambiato azienda formatrice (N = 58).

Riassunto

La discontinuità dei percorsi formativi non è un fenomeno raro nella formazione professionale, come dimostrano gli alti tassi di scioglimento prematuro dei contratti di tirocinio. Sebbene tale fenomeno possa essere problematico per alcuni giovani, esso

rappresenta un mezzo per correggere la scelta della professione o dell'azienda formatrice. Il confronto tra le due forme di scioglimento del contratto di tirocinio mostra essenzialmente gli stessi risultati: sia i cambiamenti di professione, sia i cambi di azienda formatrice si verificano meno frequentemente quando cresce l'autovalutazione delle prestazioni lavorative da parte degli apprendisti. Inoltre, una maggiore disponibilità dei giovani a impegnarsi prima dell'ingresso nella formazione riduce il verificarsi di entrambe le tipologie di cambiamento. C'è però una differenza importante: mentre i cambiamenti di professione sono preceduti da un'elevata intenzione di cambiamento da parte dei giovani, quelli di azienda formatrice sembrano verificarsi maggiormente su iniziativa delle aziende stesse.

[1] I risultati qui riportati si trovano anche in Neuenschwander, Findeisen e Ramseier (in corso di stampa).

Bibliografia

- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees (<https://doi.org/10.1037/12171-002>). In S. Zedeck (Ed.), *Apa handbook of industrial and organizational psychology, Volume 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 51–64). American Psychological Association.
- Bosset, I., Hofmann, C., Duc, B., Lamamra, N., & Krauss, A. (2022). Premature interruption of training in Swiss 2-year apprenticeship through the lens of fit (<https://doi.org/10.24452/sjer.44.2.9>). *Swiss Journal of Educational Research*, 44(2), 277–290.
- Findeisen, S., Jüttler, A., Neuenschwander, M. P., & Schumann, S. (2022). Transition from School to Work – Explaining Persistence Intention in Vocational Education and Training in Switzerland (<https://doi.org/10.1007/s12186-021-09282-4>). *Vocations and Learning*, 15(1), 129–154.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work (<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>): A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Krötz, M., & Deutscher, V. (2022). Drop-out in dual VET (<https://doi.org/10.1186/s40461-021-00127-x>): Why we should consider the drop-out direction when analysing drop-out. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 14(1), 1.

- Nägele, C., & Neuenschwander, M. P. (2015). Passt der Beruf zu mir? Determinanten und Konsequenzen wahrgenommener Passung mit dem Lehrberuf beim Übergang in die Berufsbildung. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander, & S. Schumann (Eds.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf: Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz* (pp. 49–74). Springer.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N., & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. VS-Verlag.
- Neuenschwander, M. P., Findeisen, S. & Ramseier, L. (im Druck). *Lehrvertragsauflösungen – eine neue Deutung*. Die Volkswirtschaft.
- Samuel, R., & Burger, K. (2019). Negative life events, self-efficacy, and social support (<https://doi.org/10.1037/edu0000406>): Risk and protective factors for school dropout intentions and dropout. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 973–986.
- Schmid, E., & Stalder, B. E. (2012). Dropping Out from Apprenticeship Training as an Opportunity for Change (https://doi.org/10.1007/978-94-007-2312-2_8). In P. Tynjälä, M.-L. Stenström, & M. Saarnivaara (Hrsg.), *Transitions and Transformations in Learning and Education* (S. 117–130). Springer Netherlands.
- Wanberg, C. R. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process (<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.373>). *The Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373–385.

Citazione

Findeisen, S., Ramseier, L., & Neuenschwander, M. P. (2023). Cosa porta alle diverse forme di scioglimento dei contratti di tirocinio?. *Transfer. Formazione professionale in ricerca e pratica* 8(6).

Questo lavoro è protetto da copyright. È consentito qualsiasi uso, tranne quello commerciale. La riproduzione con la stessa licenza è possibile, ma richiede l'attribuzione dell'autore.