

Studio a lungo termine "Effetti della selezione" (Wirkungen der Selektion, Wisel)

"Una formazione professionale di base su cinque viene interrotta prima del termine: è troppo"

La risoluzione prematura di un contratto di tirocinio non costituisce sempre un problema: molti giovani iniziano infatti con successo una nuova formazione in un'altra professione o in un'altra azienda. Tuttavia, oltre un terzo delle persone interessate ha bisogno di più di un anno per trovare una nuova soluzione.



Markus

Il Prof. Dr. Markus P. Neuenschwander dirige il Centro di ricerca sull'apprendimento e la socializzazione (Forschungszentrum Lernen und Sozialisation) dell'Alta scuola pedagogica della Scuola universitaria professionale della Svizzera Nord-occidentale (Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz) di Brugg. In particolare, guida lo studio a lungo termine "Effetti della selezione" (Wirkungen der Selektion, Wisel), iniziato nel 2011.

Neuenschwander, circa il 22% dei contratti di tirocinio viene risolto prematuramente. È un dato allarmante?

Penso che questo tasso sia troppo alto. È significativamente superiore ai tassi di abbandono che si registrano nelle scuole secondarie ed è effettivamente allarmante per certe specifiche professioni, che fanno registrare tassi di abbandono ancora più alti. Tuttavia, il 79% dei giovani interessati riprende la propria formazione in un'altra

azienda o in un'altra professione. Il restante 21% si trova invece davanti a un rischio maggiore di disoccupazione, di guadagnare meno o di dovere ricorrere a prestazioni sociali.

Quando viene interrotta una formazione?

Gli ultimi dati dell'Ufficio federale di statistica mostrano che il 10% dei contratti viene annullato durante il periodo di prova e un ulteriore 52% fra il quarto e il dodicesimo mese di formazione.

Quanto successo hanno i giovani quando ricominciano?

Non abbiamo prove del fatto che hanno meno successo degli altri. Ciò che possiamo dimostrare, tuttavia, è che l'interruzione di un contratto di tirocinio rappresenta un'opportunità per circa un quarto dei giovani: dopo il cambiamento mostrano una maggiore autostima, sono più soddisfatti e fanno registrare migliori risultati. In tali casi, si tratta lo più di giovani che hanno bisogno di meno di un mese per trovare una nuova azienda. Non sempre l'interruzione di una formazione è cioè un problema. Questo è vero anche dal punto di vista delle aziende: se in alcuni casi la risoluzione di un contratto comporta per loro una perdita economica, in altri casi sono esse stesse a essere felici della separazione.

E cosa succede agli altri tre quarti?

Dopo sei mesi, la metà intraprende una nuova formazione; dopo un anno tale quota è circa del 65%. Più tempo passa, più è tuttavia difficile che i giovani comincino una nuova formazione.

L'interruzione di un contratto di tirocinio, se non all'abbandono, porta a cambiare azienda o professione. Quanto sono frequenti questi casi?

Circa un terzo dei giovani cambia azienda dopo la risoluzione del contratto, mentre due terzi cambiano professione. Ciononostante, queste cifre non sono chiare: un cambio di professione può infatti coincidere con un cambio di azienda.

Ci sono ragioni specifiche che portano a un cambio di azienda piuttosto che di professione?

Sì, i cambiamenti di professione dipendono molto dai giovani stessi. La loro tendenza a cercare un'altra professione corrisponde al fatto che non sono sicuri che quella inizialmente scelta corrisponda alle loro capacità o ai loro interessi. Suona banale, ma questo aspetto non gioca quasi mai un ruolo nei casi di cambiamento di azienda. In queste circostanze sono infatti per lo più le aziende ad avviare la separazione. Altri

aspetti che predicono la risoluzione del contratto di tirocini sono la scarsa motivazione all'apprendimento nel nono anno scolastico e il rendimento percepito da parte dei giovani stessi. Ciò vale sia per i cambi di azienda sia per quelli di professione.

Quindi la colpa è spesso delle aziende se i giovani abbandonano la formazione?

Esiste un modulo dell'Ufficio federale di statistica che contiene quasi solo aspetti relativi alle carenze degli apprendisti, ma non delle aziende.

Quando indago i fattori che spiegano l'interruzione di una formazione non parlo di colpe. Tali fattori vengono peraltro giudicati in modo molto diverso dai giovani e dalle aziende. Alcuni giovani non rispettano le regole, hanno prestazioni insufficienti o presentano problemi psicologici. Ci sono tuttavia anche aziende che non forniscono una formazione adeguata. Purtroppo, queste ultime cause vengono raramente rilevate in modo serio. Esiste un modulo dell'Ufficio federale di statistica che contiene quasi solo aspetti relativi alle carenze degli apprendisti, ma non delle aziende.

Dove vede dei deficit fondamentali nella formazione aziendale?

I primi giorni e le prime settimane della formazione sono di grande importanza affinché i giovani si sentano a proprio agio nel loro nuovo ruolo. Come vengono accolti il primo giorno? Quanto tempo viene dato loro per ambientarsi? Sono previsti dei programmi per fare conoscenza con persone e luoghi? Alcune aziende non si occupano di questi aspetti. Un secondo punto è la presenza di un dialogo costruttivo tra formatore e apprendista. Esiste? Quanto spesso si svolgono tali dialoghi e quanto sono condotti in maniera rispettosa? A questo riguardo deve esistere un sistema funzionante di persone di riferimento. Molte aziende fanno tutto bene, permettendo agli apprendisti di commettere errori e di imparare. Altre aziende vorrebbero tuttavia apprendisti capaci di fare tutto già dall'inizio e di lavorare in modo rapido ed economico.

Recentemente, in questa stessa sede, una ricercatrice ha richiesto una migliore formazione per i formatori in azienda.

Sono d'accordo. La durata e il contenuto dei corsi destinati ai formatori devono essere migliorati. È sorprendente quanto pochi contratti di tirocinio vengano interrotti da certe grandi aziende che dispongono a riguardo di strutture professionali. Queste persone sanno come sostenere i giovani e come prevenire le interruzioni premature della loro formazione.

L'USAM ripete spesso che le interruzioni delle formazioni sono il risultato di scelte professionali sbagliate. È vero?

I nostri dati indicano che la qualità della scelta professionale (per esempio, il grado di sintonia tra il giovane e la professione prescelta oppure il modo in cui il giovane è stato informato riguardo all'azienda in cui svolgerà la propria formazione) ha poca influenza sulla frequenza con cui i contratti di tirocinio vengono interrotti prematuramente. A essere molto più importanti sono in realtà altri fattori, quali motivazione, prestazione e situazione aziendale. Inoltre, non sono soltanto i giovani a scegliere una professione e un'azienda, ma sono anche le aziende a scegliersi i candidati che ritengono più idonei.

Gli anni die transizione non riducono tuttavia il rischio di risoluzione prematura di un contratto di tirocinio o di mancato completamento di una formazione professionale di base.

Un anno di transizione riduce il rischio di risoluzione prematura di un contratto di tirocinio?

No. È vero che gli anni di transizione impediscono ai giovani di abbandonare il sistema formativo dopo la ricerca infruttuosa di un lavoro o di un posto di tirocinio – e ciò è importante. Non riducono tuttavia il rischio di risoluzione prematura di un contratto di tirocinio o di mancato completamento di una formazione professionale di base.

Citazione

Fleischmann, D. (2024). "Una formazione professionale di base su cinque viene interrotta prima del termine: è troppo". *Transfer. Formazione professionale in ricerca e pratica* 9(3).

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.