economiesuisse
DOSSIER POLITICA

1 / 2024
Discussione fuorviante sui voti scolastici

06.02.2024

L'essenziale in breve

I voti scolastici dovrebbero essere aboliti o sono indispensabili? Si tratta di un argomento molto dibattuto, sia a tavola in famiglia che tra gli specialisti della politica della formazione. Ma la discussione si concentra sulle domande sbagliate. Il compito principale delle scuole è quello di fornire a ogni alunno il miglior supporto possibile. Le valutazioni svolgono un ruolo indispensabile in questo senso. Una valutazione equa e comparabile non solo consente un sostegno ottimale durante gli anni scolastici, ma assicura anche una scelta personalizzata della carriera scolastica e professionale.

L'economia è del parere che l'attuale sistema di note sia inadeguato. I voti scolastici dovrebbero essere il primo punto di riferimento per le imprese che cercano di assumere apprendisti. Ma spesso ricevono troppo poche informazioni significative nelle pagelle scolastiche per trovare i giovani adatti. Essi chiedono quindi che vengano creati processi di selezione equi nelle scuole, con valutazioni rilevanti e comparabili a livello nazionale. Questo vale in particolare per il passaggio ai livelli successivi, come la formazione professionale. Il fatto che le valutazioni vengano effettuate con o senza voti scolastici è una questione secondaria.

Questo documento è stato redatto in collaborazione con l'Unione svizzera degli imprenditori, sotto la supervisione del Dott. Roger Wehrli, Responsabile supplente del dipartimento Politica economica generale e istruzione di economiesuisse, e Nicole Meier, Responsabile del settore Istruzione e formazione professionale dell'Unione svizzera degli imprenditori (USI).

Posizione di economiesuisse

→ Il compito principale delle scuole è quello di fornire a ogni alunno il miglior sostegno possibile. La valutazione è parte integrante e indispensabile del sostegno. Il tipo di valutazione deve essere scelto con attenzione e a seconda del momento della carriera scolastica.

- Nelle transizioni scolastiche sono necessari processi di selezione equi con valutazioni comparabili e significative. Questo vale non solo per l'interfaccia con la formazione professionale, ma per tutte le transizioni nel sistema educativo. La selezione deve basarsi su una metodologia di valutazione standardizzata e comparabile e deve essere riportata nei certificati in modo tale che le future aziende formatrici ricevano le informazioni rilevanti per loro in modo molto chiaro e facilmente interpretabile.
- Le valutazioni devono essere armonizzate a livello nazionale e redatte in collaborazione con tutte le parti interessate (CDPE, SEFRI, associazioni dei datori di lavoro e associazioni in ambito di formazione professionale). L'attenzione dovrebbe concentrarsi su quelle competenze che sono fondamentali per la vita lavorativa e la formazione continua. In questo modo, tra l'altro, si possono anche ridurre gli oneri e i costi di ulteriori esami.
- Per l'economia non è rilevante quali valori misurati (gradi, crocette o simili) siano utilizzati per la valutazione, purché le informazioni siano comprensibili per il datore di lavoro e siano soddisfatte le condizioni di cui sopra.

Il dibattito sui voti scolastici: di cosa si tratta veramente?

In Svizzera il tema dei voti scolastici è oggetto di un dibattito acceso e spesso dogmatico. Per alcuni, i voti numerici nelle pagelle sono sacrosanti. Per loro, una scuola senza voti equivarrebbe ad abbandonare una sana cultura delle prestazioni. Per altri, i voti scolastici sono una seccatura che ostacola lo sviluppo dei bambini.

Discussione fuorviante sui voti

Tuttavia, è lecito chiedersi perché ci sia tanta agitazione attorno ai voti scolastici. Perché i riflettori sono puntati sulla cosa sbagliata. Questo articolo cerca di dissipare la nebbia di questa discussione e puntare i riflettori sulle domande che sono effettivamente rilevanti: come vengono selezionati gli alunni per il passaggio al livello scolastico successivo? Sono necessari esami e, se sì, di che tipo? E come si possono sostenere in modo ottimale i ragazzi durante la loro carriera scolastica?

Dal punto di vista dell'economia, è particolarmente interessante capire che tipo di informazioni sono importanti nel passaggio dalla scuola secondaria alla formazione professionale di base o alla scuola superiore. O in gergo tecnico: quali informazioni sono necessarie per ottimizzare la decisione di selezione dal livello secondario inferiore al livello secondario superiore?

Gestione diversificata nei Cantoni

In tutta questa discussione, non bisogna dimenticare che i voti scolastici sono solo uno dei tanti modi in cui si può valutare il rendimento degli alunni. Di conseguenza, il loro rendimento non è valutato nello stesso modo ovunque. Alcuni cantoni stabiliscono per legge che i voti devono essere assegnati nelle scuole. Ad esempio, nel giugno 2023, il Consiglio di Stato del Canton Zurigo ha deciso che i voti devono essere assegnati nelle scuole primarie a partire dal secondo anno. Ciò significa che Zurigo non può affidarsi esclusivamente a sistemi di valutazione alternativi. In altri cantoni, le scuole sono talvolta libere di rinunciare ai voti. Nel Cantone di Basilea Città, i voti in pagella non vengono assegnati fino alla quinta classe; prima di allora viene redatto solo un rapporto di apprendimento, che viene discusso con i genitori. La città di Lucerna adotta un approccio diverso: rinuncia ai voti d'esame nella scuola primaria, ma continua ad assegnare voti in pagella.

→ **La valutazione è necessaria. Ma esistono diversi tipi di valutazione.**

Nessun sostegno senza una valutazione

Sebbene si discuta sul significato dei voti scolastici, è assolutamente indiscutibile che le prestazioni degli alunni debbano essere valutate. La valutazione è parte integrante e indispensabile del sostegno. Gli insegnanti possono sostenere realmente gli alunni solo se sanno a che punto sono. Di conseguenza, gli insegnanti valutano quotidianamente i loro alunni in varie dimensioni, sia consapevolmente che inconsapevolmente. Esistono diverse forme di valutazione:

- La valutazione formativa serve a sostenere il processo di apprendimento. Il feedback degli insegnanti deve aiutare a guidare l'apprendimento degli alunni e a promuoverli nel miglior modo possibile.
- La valutazione sommativa valuta il rendimento dello studente in un momento specifico. Per esempio, il livello di prestazione viene misurato alla fine di un semestre o alla fine di un'unità di apprendimento. Si fa un bilancio di ciò che è stato raggiunto fino a quel momento. La valutazione è retrospettiva.
- La valutazione prognostica è orientata al futuro. Fornisce una prognosi sul percorso migliore per l'alunno. La valutazione prognostica è particolarmente importante per il passaggio al livello successivo, ad esempio per il passaggio alla scuola secondaria superiore, alla formazione professionale di base o al liceo. In questo caso, non deve essere valutato solo lo stato attuale, ma anche il potenziale di sviluppo futuro.

Tutte e tre le forme di valutazione possono essere effettuate con strumenti di misurazione diversi, dunque non solo con i voti. Nelle scuole svizzere, la valutazione sommativa viene effettuata con voti numerici, tranne che nella scuola dell'infanzia e in alcuni casi nelle classi inferiori della scuola primaria. Da un lato, vengono utilizzati per la selezione al livello scolastico successivo. Dall'altro, sono un mezzo per soddisfare il bisogno di informazioni sul rendimento scolastico da parte di genitori, future aziende formatrici, alunni, ecc. Inoltre, i voti possono spronare gli studenti a fare altrettanto bene o meglio dei loro compagni di classe. D'altra parte, questi vantaggi sono accompagnati dallo svantaggio che la motivazione all'apprendimento dei ragazzi con voti più bassi può diminuire.

Le scuole si trovano di fronte al dilemma tra la promozione individuale e la selezione basata su criteri comparabili. La prima richiede una valutazione formativa. È parzialmente inibita dalle valutazioni sommative, ad esempio i voti, mentre la seconda richiede quest'ultima. Questo dilemma mostra la complessità del lavoro quotidiano nelle scuole: gli insegnanti spesso devono soddisfare diverse esigenze contemporaneamente quando si tratta di valutazione: da un lato, vogliono sostenere ogni alunno individualmente e portarlo il più lontano possibile. Dall'altro, devono effettuare una valutazione che consenta una selezione equa, soprattutto prima che gli alunni passino di livello. È importante trovare un modo adeguato per soddisfare entrambi i requisiti.

Considerare le esigenze informative delle aziende formatrici

Ma l'argomento non può essere affrontato solo nell'ambito della scuola dell'obbligo. La maggior parte dei ragazzi inizia un programma di formazione professionale di base dopo aver completato la scuola dell'obbligo. È quindi importante considerare anche le esigenze informative delle aziende che assumono apprendisti. Le aziende vogliono trovare giovani idonei per l'apprendistato, che abbiano le qualifiche necessarie per il relativo programma di formazione. Questo aspetto, il bisogno di informazioni delle aziende, è ancora troppo poco considerato nel dibattito generale ed è quindi al centro dei prossimi capitoli.

→ **La promozione individuale sta a cuore anche all'economia.**

Trovare la professione giusta

In linea di principio, il sostegno personalizzato nelle scuole è una priorità anche per l'economia (cfr. https://www.economiesuisse.ch/it/dossier-politica/qual-e-limpatto-della-digitalizzazione-sulla-scuola), in modo che tutti possano sviluppare appieno il proprio potenziale. Dopo tutto, i ragazzi vanno a scuola principalmente per imparare. Ma più un bambino o un giovane progredisce nella sua carriera scolastica, più il suo futuro professionale viene definito. È estremamente importante che i giovani trovino una carriera adatta a loro e che permetta loro di condurre una vita adulta indipendente. A tal fine, devono essere in grado di sviluppare un'aspirazione di carriera realistica che corrisponda alle loro capacità e che susciti in loro curiosità e motivazione. Quando si tratta di passare al livello scolastico successivo o al mondo del lavoro, l'attenzione si concentra quindi sulla selezione orientata al rendimento, che mostra chiaramente quali percorsi sono adatti all'alunno. La selezione in una classe ad alto rendimento non dovrebbe preparare gli studenti esclusivamente alla formazione accademica, ma dovrebbe anche aprire consapevolmente la strada a una formazione professionale di base impegnativa. Grazie al sistema permeabile, i percorsi successivi a questa prima scelta sono vari. Tuttavia, il contatto iniziale con l'economia ha un'influenza decisiva sul modo in cui i giovani rimangono motivati a muoversi nel mercato del lavoro a medio e lungo termine.

→ **Una migliore informazione aiuta tutti i soggetti coinvolti nella scelta della carriera.**

La scelta di una carriera è un compito comune per i giovani, i loro genitori, le scuole che li istruiscono, i centri di orientamento professionale e le imprese, che hanno tutti esigenze informative proprie. Da un lato, i giovani, i genitori, gli insegnanti e gli orientatori professionali hanno bisogno di informazioni realistiche sui requisiti di un settore professionale. Ciò consente di valutare quali percorsi formativi sono adatti al giovane in base al suo rendimento scolastico precedente e ai suoi punti di forza personali, che possono essere presi in considerazione. D'altro canto, le aziende hanno bisogno di informazioni affidabili sulle competenze dei giovani che hanno abbandonato la scuola per poter valutare la loro idoneità a un programma di formazione specifico. È utile anche identificare tempestivamente eventuali lacune nelle competenze dei candidati. Da un lato, ciò può motivare i giovani a colmare il più possibile tali lacune nell'ultimo anno di scuola prima di iniziare l'apprendistato; dall'altro, le aziende sanno in quali aree devono fornire ai giovani un sostegno

particolare durante la formazione.

I voti scolastici spesso non sono sufficienti alle aziende per effettuare una valutazione iniziale

→ **L'economia ritiene che l'attuale sistema di note sia inadeguato.**

I voti scolastici dovrebbero essere un primo punto di riferimento per le aziende, che possono utilizzarli per reclutare giovani adatti a ricoprire posizioni di apprendistato. Purtroppo, spesso i voti scolastici non sono sufficienti per le aziende di formazione. Questo è particolarmente vero per le aziende che assumono personale in più cantoni, poiché è difficile confrontare i voti tra le sedi scolastiche e soprattutto tra i cantoni. Spesso, inoltre, i voti non sono paragonabili nemmeno all'interno di uno stesso istituto scolastico. Si tratta di una dimenticanza nell'ambito dell'ultima riforma scolastica: attraverso il Piano di studio 21, non c'è stata un'armonizzazione delle pagelle e dei metodi di valutazione. Non sorprende quindi che sempre più aziende chiedano ai candidati di sottoporsi a test aggiuntivi (come Stellwerk, Multicheck o assessment proprie), che a loro volta sono spesso criticati dalle scuole e dal settore pubblico.

Nonostante la mancanza di comparabilità, molte aziende continuano a fare affidamento sui voti scolastici come primo punto di riferimento. Soprattutto le PMI attive a livello regionale sono spesso in grado di valutare i diversi sistemi di note nelle scuole della loro regione. Sanno cosa significa un determinato voto in una scuola o con un determinato insegnante.

Esempio Hotel Krone Unterstrass: i voti scolastici sono utilizzati per la preselezione.
Nella ricerca di apprendisti, l'Hotel Krone Unterstrass si basa inizialmente sulle pagelle dei candidati. Viene effettuata una preselezione approssimativa sulla base dei voti scolastici. In questo modo è possibile fare un'ipotesi sulle conoscenze di base della persona in questione. Ma poiché i voti non sono del tutto comparabili a causa dei diversi standard applicati, nei certificati vengono esaminati altri fattori. Ad esempio, informazioni sul comportamento o sulle assenze. Secondo l'esperienza dell'Hotel Krone Unterstrass, le valutazioni in queste categorie indicano anche un comportamento successivo nell'azienda di formazione. L'azienda zurighese si affida inoltre a test interni per la selezione finale degli apprendisti, anche perché non si fida completamente dei voti scolastici a causa della mancanza di comparabilità. L'Hotel Krone Unterstrass, per contro, non ricorre ad analisi esterne.

→ **Le competenze sociali e personali sono di grande importanza.**

Oltre alla valutazione sommativa dell'attuale livello di competenze nelle materie rilevanti, sono importanti per le imprese le valutazioni scolastiche delle competenze sociali (lavoro in team, "rispetto delle regole", ecc.) e delle competenze personali (comportamento nel lavoro e nell'apprendimento, puntualità, capacità di concentrazione, diligenza, capacità di riflettere, ecc.) Inoltre, sono spesso prese in considerazione come indicatori prognostici le assenze e le attività extrascolastiche.

→ **Le aziende raccolgono informazioni aggiuntive in base alle loro possibilità.**

L'esempio dell'Hotel Krone Unterstrass mostra come, oltre alla valutazione iniziale, le PMI effettuino le proprie valutazioni sulla base delle informazioni fornite dalla scuola. Tra l'altro, si basano su colloqui con i futuri studenti e su stages. È anche utile contattare l'insegnante per ottenere la sua valutazione prognostica sulla corrispondenza tra l'apprendistato e le competenze e gli interessi dello studente. Le aziende più piccole spesso non utilizzano test standardizzati aggiuntivi, come i test di Stellwerk, perché a volte sono difficili da interpretare. Le aziende più grandi, invece, fanno molto affidamento su questi test aggiuntivi e standardizzati, in quanto consentono di confrontare tutti i candidati nelle diverse sedi e nei diversi reparti dell'azienda.

Esempio Roche: test comparabili aggiuntivi durante il processo di candidatura

Per l'azienda farmaceutica Roche, nella selezione degli apprendisti adatti, sono sempre rilevanti diversi criteri, tra cui i voti scolastici. Roche è anche interessata agli stages di prova o ad altre attività che i candidati hanno scelto nell'ambito della loro scelta professionale e a quanto conoscono già la professione prescelta.

Oltre ai voti scolastici, tutti i candidati sono invitati da Roche a sostenere il test attitudinale Multicheck presso un centro di test gateway.one di loro scelta. Il Multicheck è un test basato sul computer che mette alla prova le conoscenze scolastiche e le abilità specifiche del lavoro, come il pensiero logico, la memoria, o la concentrazione. I costi del test sono coperti da Roche, indipendentemente dalla successiva assunzione del candidato.

L'azienda ha scelto questo fornitore perché il test si basa sui profili dei requisiti delle varie professioni e i requisiti sono identici per tutti i candidati grazie alla standardizzazione. Questa analisi standardizzata consente di confrontare i risultati tra i vari cantoni e persino tra i vari paesi.

Oltre al rendimento scolastico e al risultato Multicheck, è altrettanto importante la valutazione delle capacità sociali e personali dei candidati. Durante il processo di assunzione, i candidati completano un test della personalità a casa. Roche presume che queste cosiddette "soft skills" diventeranno in futuro ancora più importanti nel reclutamento degli apprendisti.

→ **L'importanza del matching tra aziende e giovani è aumentata.**

Alcune aziende si spingono oltre ed effettuano assessments o simili, poiché è aumentata l'importanza del matching tra l'azienda e i giovani. I giovani collaboratori vengono spesso coinvolti anche nelle valutazioni supplementari di cui sopra, al fine di scoprire di più sulla personalità del candidato. Questo perché le aziende vogliono evitare il più possibile di interrompere il rapporto di apprendistato. Ciò è associato a costi elevati, dovuti tra l'altro alla supervisione dell'apprendista insoddisfatto o non idoneo e alla possibile nuova assunzione.

Infine, ci sono aziende che non tengono affatto conto dei voti scolastici. Al contrario, si affidano completamente alle proprie procedure di valutazione con l'obiettivo di

trovare candidati adatti alla posizione in questione, indipendentemente dal loro rendimento scolastico. I candidati vengono valutati nel corso di colloqui, giornate di candidatura e/o tirocini di prova. In alcuni casi, si sottopongono a compiti standardizzati in modo da poter confrontare i candidati. La motivazione per non prendere in considerazione i voti è di solito che sono comparabili solo in misura limitata. Inoltre, queste aziende vogliono che siano al centro del processo di candidatura le reali capacità e la motivazione dei giovani.

È fondamentale una valutazione comparabile e basata sui risultati al momento del passaggio al livello secondario superiore

→ **Sostegno e selezione devono andare di pari passo.**

Il presunto dilemma tra promozione e selezione deve essere risolto. Appare ragionevole distinguere tra le fasi della carriera di un alunno. Un'equa selezione dev'essere al centro dell'attenzione in occasione del passaggio a livelli scolastici successivi o al passaggio verso il mondo del lavoro. Durante l'intero percorso scolastico, però, l'obiettivo principale dovrebbe essere quello di fornire a ogni giovane il miglior supporto individuale possibile. Naturalmente, sostegno non significa che non si debbano fare valutazioni. Per orientare e sostenere in modo ottimale gli alunni, sono necessarie valutazioni anche tra le fasi di selezione «ufficiali». Ma queste dovrebbero essere utilizzate principalmente per la valutazione formativa, al fine di definire il percorso di apprendimento successivo.

→ **È necessario armonizzare a livello nazionale le pagelle e i metodi di valutazione.**

L'economia ha bisogno di valutazioni comparabili

Dal punto di vista aziendale, per la valutazione al momento in cui vi è un passaggio verso le aziende di formazione, tutte le aziende necessitano di valutazioni standardizzate, comparabili e significative in tutte le scuole, in modo da poter fare affidamento sulle informazioni fornite dalle scuole e non si debba fare troppo affidamento su assessments esterni. Le valutazioni devono essere chiaramente interpretabili per le aziende e consentire loro di determinare l'idoneità di un programma di formazione professionale di base. Devono essere armonizzate a livello nazionale e sviluppate in collaborazione con tutte le parti interessate (CDPE, SEFRI, associazioni dei datori di lavoro e associazioni di formazione professionale). Come primo passo, è necessario definire le competenze da testare. Dal punto di vista del datore di lavoro, almeno le competenze di base in matematica e lingua scolastica sono particolarmente importanti, poiché non solo sono fondamentali per superare la maggior parte degli apprendistati, ma anche per l'apprendimento permanente. Nel 2011, la CDPE ha definito le competenze di base che tutti dovrebbero raggiungere per queste e altre materie negli obiettivi educativi nazionali. Queste si riferiscono alla fine del 4°, 8° e 11° anno di scuola obbligatoria. Su queste dovrebbe essere possibile costruire la formazione successiva. Dovrebbero essere formulate in modo da poter essere standardizzate e testate regolarmente nelle scuole. L'istruzione e la formazione professionale hanno maturato una buona esperienza in questo senso con le procedure di qualificazione standardizzate (compresa la valutazione con esperti esterni).

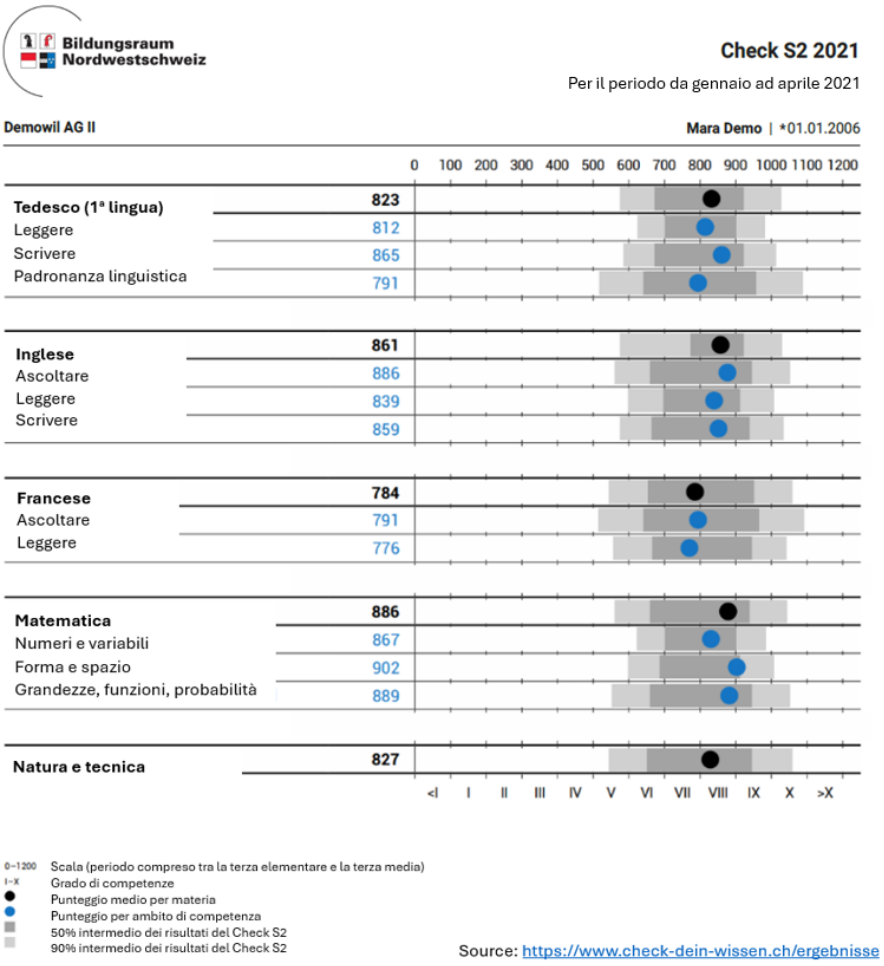
→ **I test standardizzati offrono molti vantaggi**

L'introduzione di questi test standardizzati è auspicabile per altri tre motivi. In primo luogo, presentano vantaggi in termini di equità: un confronto puro in classe, senza la possibilità di confrontarsi con altre classi o sedi scolastiche, non è equo, in quanto il parametro di riferimento non è chiaramente definito, o la valutazione può addirittura essere influenzata dalle preferenze implicite o esplicite degli insegnanti. In secondo luogo, servono a identificare le lacune. Soprattutto nell'ultimo anno di scuola, questo

può essere utile dal punto di vista dell'azienda per individuare dove i giovani hanno ancora delle lacune rispetto ai profili richiesti per l'apprendistato corrispondente. Questo potrebbe motivare i giovani ad acquisire le competenze necessarie prima di iniziare l'apprendistato. Inoltre, l'azienda viene sensibilizzata fin dall'inizio su dove fornire al giovane un sostegno speciale. In terzo luogo, gli esami preparano generalmente gli studenti alla vita adulta e lavorativa, durante la quale ci sono sempre situazioni d'esame in cui si deve ottenere il miglior risultato possibile in un determinato momento. Questo aspetto in particolare non è incluso nel giudizio puramente pedagogico sul senso e l'insensatezza degli esami. Che si tratti di test automobilistici, colloqui di lavoro, presentazioni, incontri con i clienti o trattative, le situazioni d'esame fanno parte della vita lavorativa e quotidiana. Di conseguenza, gli esami a scuola hanno anche uno scopo di socializzazione e introducono gradualmente i ragazzi al principio dell'orientamento alla prestazione.

Esempio dell'area di formazione della Svizzera nordoccidentale: i «check» come test di performance

Esempi di test di prestazioni standardizzati con un alto grado di comparabilità si trovano, ad esempio, nei cantoni di Argovia, Basilea Campagna, Basilea Città e Soletta, dove vengono effettuate i cosiddetti "check" per determinare il rendimento scolastico. Ci sono quattro verifiche obbligatorie, due delle quali vengono completate a livello primario (gradi 3 e 5) e due a livello secondario inferiore (gradi 2 e 3). I test si chiamano Check P3, P5, S2 e S3 e non hanno alcuna funzione di promozione o selezione scolastica. Tuttavia, non solo forniscono informazioni sul rendimento di un alunno all'interno di un'area di competenza (sotto forma di una scala di punti che va da 0 a 1200), ma consentono anche un confronto con gli altri alunni (sotto forma di barre grigie che indicano il 90% o il 50% medio di tutti i risultati). A differenza dei voti scolastici, questi test di prestazione possono essere confrontati tra diverse classi e livelli di prestazione, nonché in una dimensione temporale, poiché fino al 3° anno di scuola secondaria viene utilizzata la stessa scala e in questo modo i progressi individuali sono chiaramente visibili. Un altro vantaggio di Check S2 e S3 è che i risultati sono collegati ai profili dei requisiti. Ciò consente agli studenti di confrontare le loro prestazioni con i requisiti di una professione specifica e utilizzarli per scegliere una professione. Ma il confronto dei profili richiede che i profili dei requisiti siano sempre aggiornati.



Source: https://www.check-dein-wissen.ch/ergebnisse

È irrilevante se la valutazione avviene con o senza note

→ **La comparabilità è centrale, lo strumento di misura è secondario**

Tuttavia, il tipo di valutazione orientata alla prestazione, cioè se viene effettuata con o senza voti, non è rilevante dal punto di vista delle imprese purché sia oggettivamente comparabile e facilmente interpretabile per le aziende. Ciò può quindi assumere la forma di voti così come di altre forme di valutazione comparabili, come le crocette che riflettono il livello di raggiungimento della rispettiva competenza. Ma è importante prestare attenzione alla quantità ottimale di informazioni: informazioni troppo ampie e dettagliate non possono essere prese in considerazione dalle aziende nella prima fase di selezione, e troppo poche informazioni non riflettono tutte le competenze rilevanti. Ad esempio, un buon voto in matematica non dice nulla sulle abilità in geometria. Perché questo voto è ottenibile se qualcuno è molto bravo in algebra anche se la geometria non è stata compresa. Dunque, quando si progetta il sistema di valutazione, è importante garantire che le aziende vogliano sapere nello specifico quali competenze si nascondono dietro un voto. Ciò consente di stabilire il collegamento con la scuola professionale. Qui entra in gioco il progetto «profilideirequisiti.ch», gestito dai Cantoni, nel quale vengono sviluppati strumenti scolastici per la scelta professionale e la preparazione professionale. Questi strumenti hanno lo scopo di aiutare gli studenti a prepararsi per la scuola professionale fornendo una buona valutazione della loro situazione in relazione ai requisiti di un apprendistato.

→ **Il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro è una responsabilità condivisa tra scuola e azienda.**

Infine, è importante notare che il passaggio dal mondo scolastico al mondo professionale è una responsabilità condivisa tra scuola e azienda. Le scuole non sono tenute a fornire tutte le informazioni. Dovrebbero testare ciò che può essere testato in modo standardizzato. Le aziende si faranno sempre carico di una parte della valutazione, sia attraverso tirocini di prova, colloqui di lavoro, prove integrative, ecc., soprattutto per verificare la corrispondenza tra il giovane e l'azienda. Inoltre, non va trascurato lo scambio tra la futura azienda di formazione e il docente della scuola. La valutazione da parte dell'insegnante delle opportunità di sviluppo del giovane (valutazione prognostica) è un'informazione importante per l'azienda. Le aziende dovrebbero ottenerla attivamente e le scuole dovrebbero essere disposte a fornire informazioni. Infatti, la promozione dei giovani è una preoccupazione comune per scuole e aziende.