



SUFFP

skilled

N°2
2023

La rivista della Scuola universitaria federale per la formazione professionale



Apprendimento permanente



SUFFP



«IL MSC:
TRAMPOLINO
DI LANCIO PER
LA MIA CARRIERA
NELLA FORMAZIONE
PROFESSIONALE.»

MASTER OF SCIENCE IN FORMAZIONE PROFESSIONALE

- scientifico e orientato alla pratica
- interdisciplinare: economia, sociologia, psicologia e scienze dell'educazione
- plurilingue (tedesco/francese/inglese)
- 120 ECTS, 6 semestri (studio a tempo parziale)

Informazioni e iscrizioni: +41 58 458 27 24, msc@suffp.swiss



Non smettiamo mai di imparare

Un anno fa, conoscevate il termine ChatGPT? Eppure, oggi ne abbiamo tutte e tutti una rappresentazione. Questo esemplifica la rapidità con cui il nostro mondo professionale continua a mutare.

Come lavoreremo in futuro? Non lo sappiamo. Siamo tuttavia consapevoli di dover continuare ad acquisire le competenze necessarie per svolgere attività nuove o soggette a cambiamenti. Per tutta la vita.

Il concetto di apprendimento permanente è centrale per rispondere a un mondo del lavoro in rapido sviluppo. A tal punto da collocarsi al primo posto tra le megatendenze nella formazione professionale, come indica l'attuale monitoraggio delle tendenze del nostro Osservatorio svizzero per la formazione professionale OBS SUFFP.

Già 400 anni fa il teologo, filosofo e pedagogo Johann Amos Comenius considerava tutta la vita, dalla culla alla tomba, come un processo formativo, alla stregua di una scuola. L'articolo introduttivo del presente numero ripercorre l'evoluzione di questa idea fino ai giorni nostri.

Vi sono persone con una passione interiore particolare per l'apprendimento. Ne abbiamo incontrate alcune che ci raccontano cosa le spinge ad affrontare sempre nuove sfide.

Mathias Morgenthaler ha inoltre intervistato oltre un migliaio di persone che nella loro vita hanno avuto il coraggio di sperimentare qualcosa di nuovo a livello professionale seguendo la propria vocazione. Abbiamo parlato con lui delle impressioni che ne ha ricavato.



SUFFP / Ben Zurbriggen

↑ Barbara Fontanellaz

«Una sfida centrale è saper creare condizioni quadro che rendano possibile a un vasto pubblico di beneficiare dell'apprendimento».

L'apprendimento nella vita quotidiana necessita di spazio, fatto di tempo e spesso anche di denaro. Una sfida centrale è saper creare condizioni quadro che rendano possibile a un vasto pubblico di beneficiarne.

La SUFFP sostiene in particolare l'apprendimento permanente di tutte le persone impegnate a favore della formazione professionale. Strutture flessibili e nuove forme di apprendimento nei nostri programmi di formazione e formazione continua costituiscono il presupposto per realizzare questo obiettivo. Recentemente abbiamo riunito i dipartimenti Formazione e Formazione continua nel

dipartimento Formazione proprio per poter maggiormente integrare l'apprendimento permanente nelle strutture organizzative.

Apprendere significa anche crescere come persone. Non smettiamo mai di imparare, giorno dopo giorno. Forse proprio anche in questo momento, sfogliando l'ultimo numero di «skilled». Vi auguro una lettura ricca di spunti.

Dr. **Barbara Fontanellaz**,
direttrice SUFFP



Evoluzione dell'idea di apprendimento permanente
→ **Pagina 4**

-
- 4** Uno sguardo al passato
Evoluzione dell'idea di apprendimento permanente
-
- 8** Implementazione alla SUFFP
La persona in primo piano
-
- 9** Insegnanti a titolo principale
Tre percorsi di studio, un diploma
-
- 10** Personalizzazione nella formazione
Un apprendimento più libero
-
- 11** Formazione continua
Un dispositivo per individualizzare i percorsi
-
- 12** Procedura di validazione nel Canton Zurigo
L'altra via per ottenere un titolo professionale



Andrea Liistro, optometrista e docente di materie professionali
→ **Pagina 24**

-
- 13** Professioniste e professionisti senza diploma
Direttamente all'esame finale
-
- 14** Riconoscimento e formazione nel settore delle pulizie
Come accertare le competenze con metodo
-
- 15** Riforme della formazione professionale e lingue straniere
È tempo di cambiare
-
- 16** Integrazione tecnologica in classe
Un salto di qualità grazie alla formazione continua
-
- 18** Andy Bula, insegnante ed esperto di informatica
«Non mi piace la routine»
-
- 20** Bachelor of Science in formazione professionale
Lo studio che offre molteplici opportunità
-
- 22** Master of Science in formazione professionale
L'attuale apice della carriera



Incontro: Mathias Morgenthaler, coach professionale
→ **Pagina 30**

24 Andrea Liistro, optometrista e docente
«Chi smette di imparare invecchia»

26 Nuove culture di apprendimento
La fiducia favorisce il successo

27 Centro di formazione e perfezionamento Wil-Uzwil
Della metamorfosi dell'apprendimento

28 Professioni sociosanitarie
L'intelligenza emotiva, una garanzia di successo

30 Mathias Morgenthaler, giornalista e coach professionale
«La gioia dovrebbe accompagnare l'apprendimento»

32 Apprendimento informale
Quanto può essere casuale l'apprendimento?

Concorso di grafica

L'apprendimento permanente in immagini

Come tradurre in immagini l'**apprendimento permanente**? È questa la sfida che studentesse e studenti della **Scuola cantonale d'arte del Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA) di Lugano** hanno raccolto in questa edizione di «skilled».

Per realizzare le loro opere, i e le partecipanti al concorso hanno affiancato **varie tecniche di stampa e incisione ad altre tecniche pittoriche**. Per l'immagine di copertina la redazione di «skilled» ha scelto il lavoro di **Andrea Rossinelli**. Congratulazioni!

Ringraziamo di cuore **tutte le allieve e tutti gli allievi della 4ª classe e del Corso propedeutico** e la loro **docente Carolina Maria Nazar**, nonché il **Direttore Roberto Borioli** per aver reso possibile questo progetto.

► www.csia.ch

34 L'uso del video a 360° nella formazione professionale
Apprendere con l'esperienza immersiva

35 Notizie
News della SUFFP

36 In formazione: Lara Baumann
Sciropo di zucchero e sogni nel cassetto

38 Diplomata: Angela Schnell
«La combinazione si adatta perfettamente ai miei ruoli»

39 Elena Boldrini, responsabile di cicli di studio con Diploma
«Cerco di creare ogni volta qualcosa di nuovo»

40 Il Consiglio: Andri Rüesch
Puntiamo sulle nostre soft skills

Uno sguardo al passato

Evoluzione dell'idea di apprendimento permanente

Di **Patrick Rywalski, Susanne Bergius e Laura Perret**

Dalle corporazioni medioevali alla strategia di Lisbona, passando per le questioni politiche e filosofiche del XVIII secolo e la formazione continua dei Trenta gloriosi: uno sguardo al passato dell'apprendimento permanente alla luce delle sfide attuali e future.

La costruzione delle cattedrali nel Medioevo offrì ad apprendisti e garzoni l'opportunità di entrare nell'alveo di una corporazione professionale e di avere accesso, sotto l'egida di un maestro, alle arti e ai gesti del mestiere. Prendiamo come esempio il muratore: dopo sei anni di formazione sul lavoro, la creazione di un'opera originale gli permetteva di entrare a far parte della corporazione. In seguito, si spostava da un cantiere all'altro per fare esperienza e una volta riconosciuto il suo talento, poteva ottenere il titolo di mastro o maestro con una prova finale. La formazione avveniva dunque nell'ambito dell'attività lavorativa.

L'idea dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita ha le sue radici storiche negli insegnamenti di Johann Amos Comenius (1592–1670). Egli considerava infatti tutta la vita come un processo formativo, dalla culla alla tomba. Le scuole dell'infanzia dovevano trovarsi vicine al luogo di residenza e le università nelle grandi città, in modo tale da permettere a tutte e tutti, in età adulta, di gestire la propria vita. Nel suo saggio *Risposta alla domanda: che cos'è l'illuminismo?*, pubblicato nel 1784, il filosofo Immanuel Kant sollecita dal canto suo l'essere umano a liberarsi dalla «guida di un altro», sia esso tutore o medico, e a «servirsi della propria intelligenza» per muoversi verso la libertà.

Questa idea venne ripresa nel 1791 da Marie Jean Antoinette Nicolas de Caritat, marchese di Condorcet, ne Le cinque memorie sull'istruzione pubblica, con l'intento di

permettere a tutte e tutti di esprimersi e diventare cittadine e cittadini. L'educazione delle persone in età adulta assurse così a priorità politica. Videro la luce scuole per persone in età adulta, affiancate nel corso del XIX secolo dalla scuola dell'obbligo per bambine e bambini e poi dagli istituti di formazione per insegnanti.

Nel 1824 venne fondata la prima scuola di orologeria a Ginevra e gradualmente si fa strada la cosiddetta educazione formale. Al tempo stesso, nel suo libro *Enseignement universel* del 1841, Jean Joseph Jacotot postula l'emancipazione degli individui sulla base del fatto che tutte le intelligenze sono uguali e che ogni individuo può imparare da solo e senza insegnante. Oggi si parla di educazione informale. Due scuole di pensiero che perseguivano lo stesso obiettivo – una forma di emancipazione umana – ma si differenziavano per i mezzi utilizzati: Condorcet si affida alla scuola, Jacotot all'esperienza extrascolastica.

Sensibilizzazione alla cultura

La tensione tra la crescita culturale della popolazione e le esigenze dell'industria è un tema costante nei sistemi educativi. Dalla fine della Seconda guerra mondiale, l'ideale della pace spinge i Paesi europei a sensibilizzare l'opinione pubblica alla cultura. Numerose associazioni promuovono l'alfabetizzazione, lo sviluppo personale e molto altro. Durante il periodo dei Trenta gloriosi, la formazione di operaie e operai, impiegate e impiegati e di-



↑ Illustrazione di **Valentina Ghirlanda**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano



↑ Illustrazione di **Lara Casadei**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

rigenti si specializza, consentendo alle persone in età adulta di fare carriera. Così non sono più solo le aziende, ma anche le singole persone a poter decidere della mobilità professionale. Le nozioni di formazione permanente o ricorrente sottolineano l'idea che le persone continuano ad apprendere dopo la scuola dell'obbligo.

Come osserva la scienziata Maren Elfert in un suo saggio, l'UNESCO, sin dalla sua fondazione nel 1945, ha fatto della formazione delle persone in età adulta una priorità, considerandola vitale per la costruzione di nuove società democratiche dopo l'esperienza del totalitarismo e come strumento necessario per «rieducare» i e le giovani. Tra formazione delle persone in età adulta e formazione in generale si va delineando un'unità.

L'UNESCO, sin dalla sua fondazione nel 1945, ha fatto della formazione delle persone in età adulta una priorità, considerandola vitale per la costruzione di nuove società democratiche dopo l'esperienza del totalitarismo.

Negli anni '60 e '70 prevale un approccio razionalista, tecnocratico ed economicista alla formazione. L'idea di promuovere la formazione continua, promossa dall'UNESCO con il Rapporto Faure, pubblicato nel 1972, rimane però inascoltata. La formazione delle persone in età adulta continua a essere vista più come un investimento in un'economia capitalista orientata al mercato che come un mezzo per aiutare gli esseri umani a sviluppare il loro potenziale e a diventare cittadine e cittadini attivi di una società democratica, e ancora meno per incentivare possibili trasformazioni della società. È poi del 2021 un secondo rapporto UNESCO dal titolo Adottare una cultura dell'apprendimento permanente. In esso si identificano 10 messaggi chiave, fra cui ne spicca uno su come «incoraggiare e sostenere le iniziative locali di apprendimento permanente, comprese le città dell'apprendimento (a breve e lungo termine)».

Attitudini professionali

Già nel 1962, l'Ufficio Internazionale del Lavoro (ILO) si esprimeva come segue nella sua Raccomandazione 117 sulla formazione professionale: «La formazione non è un fine in sé, ma un mezzo per sviluppare le attitudini professionali di una persona». Da parte sua, nel 1975 l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) dichiarava, nella Convenzione 142 sullo sviluppo delle risorse umane, che «ogni Stato membro deve progressivamente estendere, adattare e armonizzare i suoi vari sistemi di formazione professionale per rispondere alle esigenze di persone giovani e adulte lungo tutto l'arco della vita».

Nel rapporto *Recurrent Education. A Strategy for Lifelong Learning* (1973), l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) sottolineava che l'apprendimento dovrebbe essere collegato alle attività professionali. In un ulteriore rapporto dell'OCSE intitolato *Trends Shaping Education 2019* si legge: «Un mondo complesso e in rapida evoluzione potrebbe richiedere la riorganizzazione degli ambienti di apprendimento formali e informali e il ripensamento dei contenuti dei corsi e del modo in cui sono erogati. In un mondo che sta invecchiando, è verosimile che questi cambiamenti si debbano applicare non solo alla formazione di base, ma anche a quella continua».

Formazione professionale continua

In Francia, i movimenti sociali della fine degli anni '60 portarono il governo a varare una legge sulla formazione professionale continua nel 1971. Nota come «Legge Delors», si basa sull'idea che lo Stato debba organizzare il sistema e lasciare alle varie parti sociali, come le università e le aziende, il compito di proporre corsi di formazione. La formazione professionale continua è uno dei pilastri della formazione permanente, insieme alla formazione popolare, alla promozione sociale e alla produttività aziendale.

A livello europeo, si ebbe una svolta con la pubblicazione nel 1995 del Libro bianco *Insegnare e apprendere. Verso la società della conoscenza*, testo che ha inaugurato l'Anno europeo dell'apprendimento permanente nel 1996. Il libro riassume le sfide che le politiche nazionali devono affrontare e traccia cinque obiettivi: incoraggiare l'acquisizione di nuove conoscenze, avvicinare scuole e imprese, combattere l'esclusione, padroneggiare tre lingue europee e trattare su un piano di parità gli investimenti infrastrutturali e gli investimenti nella formazione.

Le proposte trovano un'estensione nel 2000 come parte della strategia di Lisbona. Secondo *Éric Verdier*, l'apprendimento permanente è diventato «uno strumento chiave per la competitività economica, che deve combinare innovazione e coesione sociale». L'apprendimento permanente viene implementato in modo variabile a seconda delle regioni e dei territori, ma si inserisce nel quadro della politica di sviluppo di uno spazio europeo improntato all'innovazione e alla coesione sociale.

Maggiore coordinamento in Svizzera

La Federazione svizzera per la formazione degli adulti (FSFA) – oggi Federazione svizzera per la formazione continua (FSEA) – è stata fondata nel 1951 dalla Scuola Club Migros, dalle Università popolari, dal Seminario cooperativo Coop, dal Centro di formazione della Chiesa e da altri quattro partner. Essa promuove lo sviluppo dell'apprendimento permanente.



↑ Illustrazione di **Solange Herman**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano



↑ Illustrazione di **Nicole Sapienza**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

I lavori sulla Legge federale relativa alla formazione professionale, entrata in vigore nel 2004, hanno messo in evidenza le richieste di riconoscimento da parte del mondo della formazione continua. Nel 2003, la Conferenza dei direttori e delle direttrici cantonali della pubblica educazione (CDPE) ha formulato raccomandazioni per promuovere e sviluppare la formazione degli adulti. Le prime leggi cantonali sono apparse a Berna (1990), Friburgo (1998), Ticino (1998), Ginevra (2001) e Vallese (2001).

Gli emendamenti alla Costituzione svizzera del 1996 e del 2006 hanno armonizzato il sistema educativo svizzero, coordinato la formazione superiore e riconosciuto la formazione continua come parte del sistema educativo nazionale. La legge federale sulla formazione continua entrata in vigore nel 2017 riafferma la responsabilità individuale, conferma l'esistenza di un mercato della formazione competitivo, include la formazione nelle competenze di base degli adulti e richiede che la formazione formale tenga conto dei risultati della formazione non formale e informale.

Un investimento redditizio

Negli anni '80 e '90, la Banca Mondiale venne influenzata da studi che mostravano come gli investimenti nella scuola elementare avessero i più alti tassi di rendimento. Recenti studi dell'OCSE indicano ora che i tassi di rendimento più elevati sono invece quelli dell'istruzione terziaria.

Oggi il concetto di apprendimento permanente è ineliminabilmente legato ai cambiamenti dei processi lavorativi e agli adattamenti delle organizzazioni. Esso occupa un posto di rilievo negli Obiettivi di sviluppo sostenibile definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per aiutare le persone e le imprese a far fronte alla digitalizzazione della nostra vita quotidiana. L'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) basa la sua politica, resa pubblica con il titolo Salute 2020: istruzione e salute per tutta la vita, sulle sinergie tra salute e apprendimento permanente.

Lo sviluppo della nozione riflette quella dell'apprendimento

Il termine «apprendimento» sta gradualmente sostituendo i termini «istruzione» o «formazione» per tutta la vita. Questo slittamento semantico rinvia maggiormente alla responsabilità individuale piuttosto che a quella dello Stato.

Le persone apprendono a ogni età dal contesto ambientale in cui evolvono, dagli incontri con altri esseri umani e dall'intensità con cui si interrogano sul senso della loro vita, sia all'interno che all'esterno dei sistemi di istruzione e formazione. Gabriella Aleandri sottolinea che si tratta di prendere in considerazione l'insieme del contesto in cui l'individuo vive e si sviluppa.

I più recenti rapporti dell'UNESCO, dell'OCSE e dell'OMS confermano che l'apprendimento permanente richiede una collaborazione tra gli enti governativi; legami più stretti tra formazione di base e continua; perso-

Le persone apprendono a ogni età dal contesto ambientale in cui evolvono, dagli incontri con altri esseri umani e dall'intensità con cui si interrogano sul senso della loro vita.

nalizzazione e individualizzazione dei percorsi formativi; conciliazione di lavoro, famiglia, formazione e impegni civici; maggiore permeabilità del sistema educativo e maggiore sviluppo di sistemi di riconoscimento e validazione degli apprendimenti esperienziali.

- Patrick Rywalski, responsabile formazione continua certificata, Formazione, SUFFP
- Susanne Bergius, collaboratrice scientifica Formazione, SUFFP
- Laura Perret, responsabile nazionale Formazione, SUFFP

Consiglio di lettura:

Relazione del sociologo Vincent Merle, professore al Conservatoire national des arts et métiers CNAM di Parigi intitolata *Apprendre tout au long de la vie: pourquoi, comment?* (Come e per quale motivo apprendere lungo tutto l'arco della vita?) tenuta il 27 aprile 2006 nell'ambito di «Les Points de vue d'acteurs» (I punti di vista degli attori e delle attrici) del Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA).

► cma-lifelonglearning.org/poly/ (in francese)

Bibliografia

- Aleandri, G. (2011). *Educazione permanente nella prospettiva del lifelong e lifewide learning*. Armando.
- Condorcet, N. (1847). *Cinq mémoires sur l'instruction publique*. Dans: A. Condorcet O'Connor & Arago, M. F. *Œuvres de Condorcet*. Tome septième. Firmin Didot Frères. <https://cutt.ly/0loHrQL>
- *De la formation au projet de vie (2015). Les Grands Dossiers des Sciences Humaines*, Décembre-janvier-février (41), 1-84.
- Elfert, M. (2019). *Lifelong Learning in Sustainable Development Goal 4: What Does It Mean for UNESCO's Rights-Based Approach to Adult Learning and Education?* In: *International Review of Education* 65, 537-556. <https://doi.org/10.1007/s11159-019-09788-z>
- Jacotot, J. (1841). *Enseignement universel. Langue maternelle*. Paris. Siège de l'école de Jacotot. <https://cutt.ly/nlo1sld>
- Kant, I. (1784). *Was ist Aufklärung?* Dans: Gedicke, F. & Biester, J. E. «*Berlinische Monatsschrift*», Berlin: Haude und Spener, 481-494.
- Kern, D. (2018). *Chapitre 9. L'éducation et les adultes dans la seconde moitié de la vie. Dans Les sciences de l'éducation, une culture pluridisciplinaire*, 181-198. De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.nal.2018.01.0181>
- Verdier, É. (2008). *L'éducation et la formation tout au long de la vie: une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution*. *Sociologie et sociétés*, 40(1), 195-225. <https://doi.org/10.7202/019478ar>

Implementazione alla SUFFP

La persona in primo piano

Di **Siegfried Alberton** e **Laura Perret**

Il progetto «Lifelong Learning» riunisce la formazione di base e quella continua in un'unica entità. In questo modo la SUFFP non solo risponde alle tendenze e alle sfide del sistema educativo, ma contribuisce allo sviluppo di soluzioni innovative per la formazione professionale.

Il concetto di apprendimento permanente (LLL) mette in relazione istruzione e formazione con l'esperienza personale: ogni persona apprende non solo in un contesto formale come la scuola, ma anche in contesti non formali come il lavoro e in ambienti informali come in famiglia, facendo esperienza, ecc.

Questo concetto riguarda non solo i e le giovani, ma anche le persone in età adulta. La logica tradizionale è stata radicalmente modificata, ponendo l'individuo al centro del processo di apprendimento e dando a tutte e tutti la possibilità di imparare, migliorare e acquisire nuove conoscenze. In gergo si parla di *skilling*, *upskilling* e *reskilling*.

La logica tradizionale è stata modificata, ponendo l'individuo al centro del processo di apprendimento e dando a tutte e tutti la possibilità di imparare, migliorare e acquisire nuove conoscenze.

Riunite in un'unica entità

Il progetto LLL della SUFFP riunisce in un'unica entità la formazione di base e quella continua. L'obiettivo è di fornire una formazione continua ai e alle responsabili della formazione professionale, consentendo loro di perfezionare le proprie conoscenze nei settori di loro competenza, di essere all'avanguardia nelle tecniche didattiche innovative e di affrontare altri temi trasversali come la digitalizzazione e l'educazione allo sviluppo sostenibile per rispondere alle esigenze del mondo del lavoro.

Piattaforma pilota a Lugano

La sede di Lugano della SUFFP contribuisce alla realizzazione di un progetto pilota nella prospettiva della formazione continua. Per il progetto si fa ricorso a risorse interne ed esterne con l'obiettivo di comprendere meglio



↑ Illustrazione di **Serena Stancanelli**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

le esigenze delle scuole professionali e di proporre soluzioni innovative e creative che siano sperimentabili e valutabili.

In questo modo si sono potuti individuare e proporre temi in cui i due dipartimenti erano già coinvolti, e affrontarli in modo completo grazie alla sinergia tra gli attori e le attrici implicate. Il tema della sostenibilità è stato scelto per la sua rilevanza nel contesto attuale e per il concetto di LLL, considerando che quest'ultimo, seguendo l'individuo in tutto il processo di apprendimento, inquadra la sostenibilità sociale.

La sede di Lugano ha creato la sua piattaforma LLL, uno spazio fisico e virtuale che consentirà al personale e alle persone esterne di scambiare idee, condividere strumenti di lavoro, contribuire a progettare e a sviluppare nuovi corsi di formazione integrati e percorsi personalizzati. Una sperimentazione ha avuto luogo nell'ambito del progetto «Personalizzazione dei corsi di formazione – Formazione per psicologi che lavorano presso l'Istituto della transizione e del sostegno» del Canton Ticino.

▪ Siegfried Alberton, responsabile regionale Formazione continua, Formazione, SUFFP ▪ Laura Perret, responsabile nazionale Formazione, SUFFP

Insegnanti a titolo principale

Tre percorsi di studio, un diploma

Di **Regula Künzi-Minder** e **Therese Schröder**

L'apprendimento permanente deve consentire percorsi di studio che considerino situazioni iniziali differenti. La SUFFP propone tre varianti di studio che portano al diploma di insegnamento per docenti a titolo principale in scuole professionali e di maturità professionale e per docenti in scuole specializzate superiori.

A. Bernasconi, M. Cattaneo e S. Molteni (vedi riquadro) hanno qualcosa in comune: intendono frequentare lo studio per insegnanti diplomati. A tal fine possono scegliere fra tre varianti di studio alla SUFFP. Provate a pensarci: qual è la variante più adatta a chi?

Ciclo di studio standard

Il ciclo di studio presenta una struttura classica con moduli predefiniti e giorni di presenza fissi. Si presta per i e le partecipanti che prediligono un percorso di studio ben strutturato. Ciò fornisce loro numerosi stimoli e contenuti che possono trasferire nella propria situazione individuale. Sia i lavori di modulo sia gli esami sono caratterizzati da un notevole riferimento alla pratica.

Student Driven Studies (SDS)

Questa variante di studio è caratterizzata da autoregolazione, spirito innovativo e piacere nello sviluppo e nell'ap-

Tre esempi

A. Bernasconi (26 anni)* insegna da tre anni in una scuola professionale e, dopo aver frequentato il corso di base, vorrebbe accedere allo studio per insegnanti a titolo principale.

M. Cattaneo (46 anni)* vanta oltre 20 anni di esperienza di insegnamento e diverse formazioni e formazioni continue nella formazione di adulti e nel coaching. Dopo aver insegnato per un lungo periodo a percentuale ridotta per motivi familiari, ora vorrebbe tornare ad aumentarla insegnando a titolo principale.

S. Molteni (39 anni)*, dopo essersi formata come insegnante di scuola secondaria, ha fornito ogni anno assistenza a 20–30 persone in formazione e relativi accompagnatori e accompagnatrici in una grande azienda. A seguito di un riorientamento, da due anni insegna inglese e francese in una scuola di maturità professionale. A tal fine le serve un diploma di insegnamento corrispondente.

*Nomi modificati



↑ Illustrazione di **Federico Lopes**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

prendimento pratico autonomo. Le competenze sono acquisite mediante progetti formativi personali. Lo studio autoregolato è completato con forme di apprendimento cooperative in gruppi. Un accompagnamento competente fornisce sostegno nell'organizzazione dei percorsi di studio individuali.

Procedura di validazione degli apprendimenti esperienziali (VAE)

La procedura si presta per insegnanti esperte ed esperti e attivi da tempo che non dispongono di un diploma di insegnamento adeguato e vogliono documentare in modo autonomo le loro competenze pedagogico-professionali. Il processo avviene in fasi: informazione, bilancio (elaborazione del dossier delle competenze, visite di lezioni e colloqui), validazione e, se necessario, completamento di competenze mancanti. La procedura comprende dei workshop e un accompagnamento in caso di domande.

▪ Regula Künzi-Minder, docente Formazione, SUFFP ▪ Therese Schröder, docente Formazione, SUFFP

► www.suffp.swiss/dipartimento-formazione
Test di autovalutazione della variante di studio adatta (disponibile solo in tedesco):
► https://suffp.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_b9NxnoTLFvWuaLs

Personalizzazione nella formazione

Un apprendimento più libero

Di **Séverine Cerf** e **Michael Jöhr**

Indipendentemente dall'essere maestro di tirocinio, formatrice o insegnante, formiamo persone. Le autorità federali e cantonali stabiliscono un quadro legale e istituzionale, mentre gli enti formativi si incaricano degli spazi e dei corsi di studio. Questo articolo esamina il posto occupato dalla persona in formazione all'interno di queste procedure e nello specifico il modo in cui viene presa in considerazione e il suo margine d'azione.

La formazione è innanzitutto un processo interno a ogni persona e avviene fuori da un contesto formale durante l'intero corso della vita. Autoformazione significa formare sé stessi, nel senso di «darsi una forma». In un approccio esperienziale, la formazione è costante e onnipresente: si tratta di un «processo quotidiano, umano, vitale, che permette a ogni persona di creare una forma personale a partire dall'insieme delle sue interazioni con l'ambiente», afferma Pascal Galvani, psicosociologo e professore presso l'Università del Québec.

L'accompagnamento dell'autoformazione permette di esplorare collettivamente le esperienze per sostenere il processo formativo di ogni persona. Il primo passo consiste nel far riflettere le persone sulle loro esperienze e nel farle prendere coscienza del loro vissuto, delle loro conoscenze e delle loro competenze. L'identificazione di queste risorse segna il punto di partenza dell'apprendimento.

Maggiore chiarezza

Facendo riferimento alle risorse menzionate, l'insegnamento individualizzato chiarisce gli obiettivi da raggiungere e le competenze da acquisire. Si tratta di determinare il potenziale e il bisogno di apprendimento, successivamente di pianificare il percorso

formativo e di definire le tappe individuali.

Materiale pedagogico variato, conferenze e seminari di approfondimento generano una riflessione di fondo. Quest'ultima si completa con un apprendimento collaborativo, ad esempio sotto forma di gruppi e di proposte di apprendimento da e per le persone in formazione. La condivisione in gruppo delle diverse interpretazioni dell'esperienza di apprendimento permette la presa di distanza. Il percorso è accompagnato da un coaching o da un mentorato. Le persone in formazione individuano e discutono in gruppo dell'acquisizione delle compe-

Il percorso è accompagnato da un coaching o da un mentorato.

tenze e delle sue modalità. Al termine del processo viene fornita una prova che certifica le competenze acquisite e il loro sviluppo.

Adattato alla situazione

Grazie a una maggiore presa in considerazione dei bisogni individuali, le istituzioni formative ampliano la libertà di scelta delle persone in formazione per quanto concerne la forma, il percorso di apprendimento e il sostegno. La personalizzazione permette di collegare gli obiettivi di apprendi-



↑ Illustrazione di **Anna Chiara**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

mento e i contenuti a ogni situazione e così di valutarli. L'inquadramento istituzionale rende possibile la formazione e le infrastrutture favoriscono l'autoformazione.

- Séverine Cerf, docente Formazione, SUFFP
- Michael Jöhr, responsabile di un ciclo di studio Formazione, SUFFP

Questo articolo è stato scritto in seguito alla Giornata nazionale della formazione SUFFP del febbraio 2023. Riporta i punti principali delle presentazioni del Prof. Dr. Markus Roos dell'ASP di Zugo e del Prof. Dr. Pascal Galvani dell'Università del Québec.

- ▶ www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/phzg/ausbildung/bachelorstudiengaenge/primarstufe-pi (in tedesco)
- ▶ www.pascalgalvani.com (in francese)

Formazione continua

Un dispositivo per individualizzare i percorsi

Di **Magali Feller** e **Alexandra Stein**

Attribuire un senso e un valore formale al proprio percorso formativo grazie a un dispositivo personalizzato: questo è l'obiettivo delle certificazioni Specializzazione in formazione professionale presso la SUFFP.

L'individualizzazione e la personalizzazione della formazione sono principi di base della formazione degli adulti, adulti che hanno un percorso di vita e un'esperienza di cui occorre tenere conto. Pertanto, la didattica e le modalità di certificazione di questo percorso attribuiscono molta importanza al lavoro di acquisizione delle conoscenze e allo sviluppo delle competenze, intrecciando apporto della formazione ed esperienza professionale e personale delle persone in formazione.



«Il CAS Specializzazione in formazione professionale mi ha permesso di seguire corsi vicini alla mia attività professionale. Ho potuto sviluppare le mie competenze, in particolare per quanto concerne la mia attività con le persone in formazione. Inoltre, ho potuto beneficiare dell'expertise davvero variegata dei molti formatori e delle molte formatrici che ho avuto modo di incontrare nell'ambito dei corsi.»

Natalie Pidoux, formatrice professionale di persone in formazione nella professione di impiegata e impiegato di commercio

costituire un percorso che sia compatibile con le aspirazioni della persona, in modo da rendere la certificazione uno spazio di autoformazione. A ciò si aggiunge il modulo Esperienza professionale che permette alle persone in formazione di descrivere le competenze sviluppate durante il proprio percorso. Infine, il lavoro di diploma (DAS) o il lavoro di master (MAS) offrono a chi lavora sul terreno l'occasione di elaborare lavori di ricerca.

Questo approccio si plasma sui bisogni formativi delle persone in formazione e sul riconoscimento dei loro percorsi in una prospettiva di apprendimento permanente.

- Magali Feller, responsabile di cicli di studio Formazione continua, Formazione, SUFFP
- Alexandra Stein, responsabile di progetto senior Formazione, SUFFP

Per questa offerta di formazione continua vedi anche l'articolo a pagina 38.

- www.suffp.swiss/cas-das-mas-specializzazione-formazione-professionale



Le formazioni continue certificanti di Specializzazione in formazione professionale offrono un vantaggio in più grazie all'individualizzazione dei percorsi formativi. Attingendo dall'intera offerta delle proprie formazioni continue, la SUFFP è in grado di offrire una combinazione di corsi, che può essere completata tramite il riconoscimento delle formazioni seguite presso altre scuole universitarie o altre istituzioni formative. L'elaborazione di un lavoro di certificazione specifico al settore della formazione professionale dà inoltre coerenza al tutto.

Uno spazio di autoformazione

Le candidate e i candidati sono accompagnati nello stilare un bilancio delle formazioni effettuate, nel chiarire il progetto di formazione e nel

Da sapere

- Le formazioni svolte durante gli ultimi sei anni possono essere riconosciute.
- La metà del percorso formativo deve aver luogo presso la SUFFP.
- Le certificazioni Specializzazione in formazione professionale si declinano in otto orientamenti diversi, quali la Validazione degli apprendimenti acquisiti o l'Analisi del lavoro.
- Occorre disporre di un titolo di grado terziario per accedere al DAS e al MAS.

↑ Illustrazione di **Gaëlle Guidotti**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

Procedura di validazione per professioniste e professionisti della sanità nel Canton Zurigo

L'altra via per ottenere un titolo professionale

Di **Barbara Petrini**

Chi lavora nel settore infermieristico senza una qualifica professionale di operatore sociosanitario/operatrice sociosanitaria, da 15 anni nel Canton Zurigo può ottenere questo titolo attraverso una procedura di validazione. Ci sono voluti tuttavia tempo e impegno affinché il processo si affermasse.

Per ottenere un titolo professionale non si deve necessariamente passare attraverso un apprendistato. Chiunque abbia almeno cinque anni di esperienza professionale, di cui almeno tre nel settore sanitario, può dimostrare di disporre di tali competenze professionali ai sensi dell'articolo 31 dell'Ordinanza sulla formazione professionale e ottenere la qualifica di operatore sociosanitario/operatrice sociosanitaria OSS.

Nel Canton Zurigo, questa possibilità è data dal 2008. «Abbiamo costantemente sviluppato la procedura e questo ha permesso di aumentare il grado di accettazione presso le aziende», spiega Cristina Fiscante, capa perita per la procedura di validazione OSS nel Cantone.

Solo poche procedure

La qualifica di operatore sociosanitario/operatrice sociosanitaria si prestava. Infatti nel settore sanitario c'erano molte persone che vantavano un'esperienza pluriennale, ma senza un titolo riconosciuto. Inoltre, la carenza di personale qualificato era elevata già all'epoca. Dato che esistevano solo poche procedure di validazione di professioni, l'Ufficio per la formazione medio superiore e professionale del Canton Zurigo (MBA) ha dovuto definire processi e sviluppare strumenti adeguati. A tale scopo ha collaborato con l'organizzazione del mondo del lavoro cantonale per il settore sanitario Oda G, basandosi sulle fasi prestabilite dalla Confederazione per una procedura di questo tipo.

Un ostacolo quasi insormontabile

Cristina Fiscante descrive gli inizi in questo modo: «Molte aziende avevano l'impressione che il titolo fosse come regalato, dato che non era più necessario dare un vero e proprio esame». Tuttavia, per numerose candidate e numerosi candidati sarebbe stato un ostacolo insormonta-



↑ Illustrazione di **Solange Herman**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

bile dover dimostrare le proprie competenze per iscritto. Il fatto che potevano dimostrare alcune competenze durante una visita sul posto di lavoro è stato molto utile. Ciononostante: i dossier cartacei che ogni persona doveva inoltrare erano molto ampi.

L'introduzione del dossier elettronico ha facilitato molto il tutto e ha conferito una maggiore visione d'insieme. Inoltre, da alcuni anni le candidate e i candidati possono spiegare le proprie competenze anche oralmente.

Secondo Cristina Fiscante, è stata in particolare la formazione mirata delle perite e dei periti d'esame a migliorare il grado di accettazione della procedura. Oggi abbiamo molti collaboratori e molte collaboratrici competenti che hanno acquisito l'attestato federale di capacità attraverso la validazione. Dal 2016, in seguito alla procedura di validazione nel Canton Zurigo sono ben 439 le persone che l'hanno ottenuto.

Per il futuro auspica che all'inizio si svolgano chiarificazioni più approfondite che permettano di stabilire chi è veramente idoneo per la validazione. Inoltre trova che «l'accesso dovrebbe essere facilitato anche alle persone con scarse affinità digitali».

▪ Barbara Petrini, responsabile di progetto senior, Centro per lo sviluppo delle professioni, SUFFP

► www.oda-g-zh.ch (in tedesco)

► www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/fpc/f-c/convalida-e-validazione.html

Professioniste e professionisti senza diploma

Direttamente all'esame finale

Di **Franziska Wettstein** e **Maurice Wörnhard**



↑ Illustrazione di **Silvia Bertolano**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

Le persone in età adulta attive professionalmente che non dispongono di una qualifica, possono ottenerla retroattivamente senza svolgere un apprendistato, dando direttamente l'esame finale. Per gestori e gestrici dell'informazione e della documentazione, la scuola professionale specializzata gibb di Berna offre un programma dedicato che permette loro di prepararsi.

Vera Probst è entrata alla biblioteca centrale di Soletta attraverso uno stage. Dopo aver conseguito la maturità ha continuato a lavorarvi a tempo parziale, dedicando il resto del suo tempo a progetti teatrali. Questo ormai da 15 anni. Vera Probst continua a coltivare queste sue due passioni. A un certo punto ha desiderato che la sua esperienza lavorativa venisse riconosciuta e ha quindi completato con successo la procedura di qualificazione di gestrice dell'informazione e della documentazione. Grazie all'offerta della scuola professionale gibb di Berna, dove ha potuto qualificarsi, si è sentita ben preparata.

Procedura di qualificazione dedicata

Le candidate e i candidati che, in base all'art. 32 dell'Ordinanza sulla formazione professionale si presentano direttamente alla procedura di qualificazione, non sono sottoposti alla stessa procedura delle persone in formazione. Maggiori dettagli sono disciplinati dalle ordinanze di formazione delle rispettive professioni. In ogni caso, per loro non si applica la nota scolastica, dato che non svolgono un tirocinio e pertanto non hanno dato esami semestrali scritti. Per questo motivo sono centrali gli esami finali.

Corso preparatorio della gibb

Qui entra in gioco l'offerta della gibb, unica nel suo genere, specifica per questa professione. «Gli e le partecipanti

hanno spesso grandi conoscenze pratiche», spiega Bernhard Roten, che insegna per questo programma, «da noi otteniamo le basi specialistiche e possono approfondire le loro competenze». Per una preparazione ideale all'esame finale scritto, gli e le partecipanti seguono lezioni ogni venerdì per quattro semestri. In alternativa potrebbero prepararsi alla procedura di qualificazione studiando autonomamente, molte e molti tuttavia apprezzano l'apprendimento in gruppo.

Approfondimento

Vera Probst conferma l'utilità del recupero della formazione mancante. «Grazie all'esperienza pratica conosco i processi in biblioteca. La teoria che ne è alla base spiega molte cose». Nell'ambito dei preparativi all'esame ha potuto raccogliere esperienze lavorative anche in altri reparti della biblioteca centrale di Soletta: «Questo mi ha permesso di capire come funziona una biblioteca dalla A alla Z».

Nuova procedura dal 2025

L'attuazione della nuova Ordinanza sulla formazione cambierà dal 2025 la procedura di qualificazione dei gestori e delle gestrici dell'informazione e della documentazione. Non ci sarà più l'esame scritto e in futuro l'esame pratico sarà svolto in quanto lavoro individuale e non più come lavoro pratico prescritto. La SUFFP accompagna attraverso questo processo, a livello metodologico e pedagogico, la rispettiva associazione di categoria.

- Franziska Wettstein, responsabile di progetto, Centro per lo sviluppo delle professioni, SUFFP
- Maurice Wörnhard, specialista della formazione professionale con attestato federale, responsabile di progetto, Centro per lo sviluppo delle professioni, SUFFP

Riconoscimento e formazione nel settore delle pulizie

Come accertare le competenze con metodo

Di **Sandrine Cortessis**, **Roxanne Bruchez Ischi** e **François Bouyssarie**

Le persone con funzioni di responsabilità nel settore delle pulizie sviluppano svariate competenze nel corso del tempo e dell'esperienza maturata. La SUFFP ha contribuito alla messa a punto di un dispositivo volto al riconoscimento delle loro competenze che permette al contempo di rilevare le loro lacune, propendo conseguentemente delle formazioni individuali e su misura.

Eccetto per l'attestato federale, attualmente in corso di revisione, non esistono altre formazioni concepite specificamente per la gestione delle imprese di pulizia. A partire da questa constatazione è decollato un progetto pilota: la Maison romande de la propreté (MRP) ha infatti incaricato la SUFFP di accompagnarla nella progettazione di un dispositivo ibrido di riconoscimento e di formazione destinato alle persone con funzioni di responsabilità del settore.

L'istituzione di un ciclo di studi con diploma pensato per il personale addetto alle pulizie che comprenda le professioni sancite da un certificato federale di formazione pratica CFP, da un attestato federale di capacità AFC e da un esame professionale superiore con diploma federale è necessaria per rispondere all'evoluzione delle professioni e renderle attrattive. Le imprese hanno bisogno di reclutare dei e delle caposquadra che possiedano competenze dirigenziali, oltre alla padronanza delle tecniche del mestiere.

Un personale con poca formazione formale ma esperto

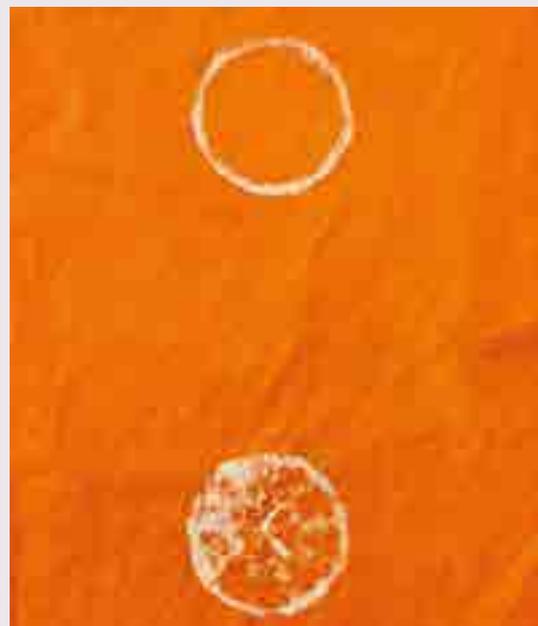
Capita spesso che le persone con funzioni di responsabilità abbiano alle spalle un livello scolastico elementare e siano poco incline alla redazione di testi. Ciononostante, hanno imparato a organizzare il lavoro del pro-

prio personale, a dirigere i lavori di manutenzione con gli aspetti operativi, logistici e finanziari che tale compito presuppone. Si tratta perciò di riconoscere le esperienze e le strategie da loro sviluppate, privilegiando un'esposizione delle competenze orali piuttosto che scritta.

Accompagnamento del dispositivo pilota

La SUFFP ha accompagnato il gruppo di pilotaggio durante la progettazione del dispositivo. È stato elaborato un quadro di competenze che si basa sul profilo tipo di una persona con funzioni di responsabilità nel settore della pulizia. Le persone scelte per il progetto hanno partecipato per tre giorni a degli atelier volti a misurare l'adesione o lo scarto tra il quadro previsto e il lavoro effettivo.

Esercizi di analisi del lavoro e la preparazione di un dossier contenente una breve presentazione del percorso svolto, così come un CV e altri documenti di uso quotidiano quali le pianificazioni o i preventivi, hanno permesso loro di prepararsi a un colloquio orale condotto da alcune esperte ed esperti per individuare le competenze presenti o mancanti. Tutte queste attività si sono rivelate dense. Nonostante il grande entusiasmo mostrato dai e dalle partecipanti, la consegna dei documenti entro la scadenza prevista ha richiesto lo-



↑ Illustrazione di **Anna Chiaruttini**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

ro uno sforzo significativo. Infine, per quanto la volontà della MRP fosse quella di istituire dei percorsi personalizzati, una fase di bilancio avviata dalla SUFFP ha messo in luce le difficoltà nel creare complementi di formazione per un numero ridotto di partecipanti. Affinché il dispositivo sia sostenibile finanziariamente, in futuro sarà necessario coinvolgere un maggior numero di partecipanti e di aziende.

- Sandrine Cortessis, Senior researcher del campo di ricerca Esperienza e apprendimento lungo tutto l'arco della vita, SUFFP
- Roxanne Bruchez Ischi, responsabile di cicli di studio Formazione continua, Formazione, SUFFP
- François Bouyssarie, direttore onorario, Maison romande de la propreté (MRP)

► www.maisondelaproprete.ch
(in francese)

Riforme della formazione professionale e lingue straniere

È tempo di cambiare

Di **Kathrin Jonas Lambert** e **Patricia Notter**

A causa della crescente mobilità a livello nazionale e internazionale, sempre più organi responsabili nell'ambito della formazione professionale di base decidono di integrare nei loro regolamenti sulla formazione una seconda lingua nazionale o l'inglese come lingua straniera. Spesso, le conoscenze delle lingue straniere sono indispensabili per la vita di tutti i giorni e inoltre fanno parte delle competenze chiave trasversali, sia per lo sviluppo personale sia per l'occupabilità.

«Hello, could you assist me in selecting a floral arrangement for my sister-in-law's wedding?»

La formazione professionale mira a conferire le capacità operative in modo professionale: si impara ciò di cui ha bisogno il mercato del lavoro. Questo vale anche per l'acquisizione delle competenze in materia di lingue straniere. In questo senso, nella scuola professionale le giovani persone professioniste vengono preparate a una situazione sulla base di modelli, affinché in azienda possano rispondere alla clientela impiegando nozioni di inglese che siano good enough: nel caso in cui, ad esempio, qualcuno si rivolga al o alla fiorista in inglese per comprare un mazzo di fiori per la cognata.

Disporre delle capacità operative necessarie

Nel senso dell'orientamento alle competenze, la lingua straniera viene sviluppata nell'ambito delle competenze operative in cui è richiesta. Nel piano di formazione, le competenze sono concretizzate dagli obiettivi di valutazione. In tale contesto, gli organi responsabili delle professioni decidono quali luoghi di formazione contribuiscono allo sviluppo delle competenze in lingua straniera e quali sono le modalità migliori per sostenere le persone in formazione affinché al termine della formazione dispongano delle capacità operative necessarie.

Nella scuola professionale come luogo di formazione, l'integrazione della lingua straniera nelle competenze operative va di pari passo con un cambio di paradigma. La lingua non è più appresa separatamente come materia, bensì in rapporto diretto con le attività professionali. Non si tratta quindi tanto di correttezza linguistica,



↑ Illustrazione di **Isabel Petrini**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

bensì piuttosto di un uso della lingua mirato: vale a dire, ad esempio, se la consulenza fornita ha soddisfatto il o la cliente.

Altre esigenze didattiche

L'insegnamento bilingue (bili) tiene conto di queste esigenze. Se non è un o una docente bilingue bensì una persona responsabile dell'insegnamento delle lingue straniere a occuparsi dello sviluppo delle competenze in una lingua seconda, occorre rafforzare la collaborazione con i e le docenti di materie professionali per orientare la lezione ai contenuti specifici della professione. Per entrambi, il o la docente bilingue e il o la docente di lingue straniere, si raccomanda di seguire una formazione continua o un modulo di approfondimento nell'ambito della formazione per soddisfare le nuove esigenze didattiche in materia di insegnamento di una lingua seconda nella formazione professionale.

▪ Kathrin Jonas Lambert, responsabile di un ciclo di formazione, Formazione, SUFFP ▪ Patricia Notter, responsabile di progetto, Centro per lo sviluppo delle professioni, SUFFP

▶ www.suffp.swiss/formazione/insegnamento-bilingue-bili

Integrazione tecnologica in classe

Un salto di qualità grazie alla formazione continua

Di **Chiara Antonietti** e **Alberto Cattaneo**

Per integrare efficacemente la tecnologia nelle attività didattiche sono necessarie adeguate competenze digitali. Ma è meglio acquisirle da autodidatti o seguire corsi di formazione strutturati? Ricercatori e ricercatrici della SUFFP e dell'Università di Zurigo hanno preso in esame questo aspetto, mettendo in luce come le formazioni formali permettano agli e alle insegnanti di fare la differenza nell'ambito dell'integrazione delle tecnologie in classe.

Integrare le tecnologie digitali nelle attività didattiche per supportare e migliorare i processi di insegnamento e apprendimento richiede un'attenta progettazione e una specifica expertise. È importante che gli e le insegnanti sviluppino le competenze digitali necessarie per un'integrazione tecnologica di qualità.

In particolare, la capacità di riflettere criticamente sul potenziale impatto della tecnologia sull'apprendimento, sia in termini di contenuti sia di processi, dovrebbe essere acquisita durante il percorso di abilitazione all'insegnamento e approfondita attraverso attività di formazione continua per l'intero periodo di pratica professionale.

Lo sviluppo di competenze e l'acquisizione di informazioni aggiornate sulle buone pratiche di integrazione delle tecnologie può avvenire tramite una formazione

formale, partecipando a corsi di aggiornamento strutturati, oppure mediante una formazione indipendente, cercando informazioni e studiando in autonomia. Poiché non è chiaro quale sia la modalità di formazione più efficace, i ricercatori e le ricercatrici della SUFFP in collaborazione con l'Università di Zurigo hanno condotto

uno studio per valutare la relazione tra le modalità di formazione, la competenza digitale e la qualità dell'integrazione tecnologica nelle attività didattiche. In particolare, sono state confrontate tra loro la partecipazione

a corsi di formazione, quindi l'apprendimento a carattere formale, e l'autoformazione, ovvero la formazione autonoma.

Nel complesso, i risultati evidenziano l'importanza di promuovere la formazione formale.

Raccolti oltre 2000 questionari

La relazione tra formazione formale e autonoma, competenza digitale e integrazione delle tecnologie in quattro tipologie di attività didattiche qualitativamente differenti (vedi riquadro) è stata esaminata su un campione di 2247 insegnanti in servizio. I dati sono stati raccolti tramite la compilazione volontaria di un questionario online diffuso nelle scuole secondarie superiori di tutta la Svizzera tra settembre 2021 e agosto 2022.

I risultati delle analisi condotte confermano l'esistenza di una relazione positiva tra attività di formazione, sia formale sia autonoma, e il livello di competenza digitale delle e degli insegnanti. Infatti, coloro che hanno riferito di essersi impegnati in almeno un'attività di formazione sul tema delle tecnologie hanno ottenuto punteggi più alti nella scala di valutazione della competenza digitale rispetto alle colleghe e ai colleghi che non si sono formati.

Attività didattiche supportate dalla tecnologia

Il modello dell'apprendimento Interattivo Costruttivo Attivo Passivo della ricercatrice in ambito cognitivo e dell'apprendimento Michelene Chi consente di differenziare tra quattro diverse tipologie di attività didattiche supportate dalla tecnologia in base al coinvolgimento progressivo delle persone in formazione. Nelle attività di apprendimento passivo, le persone in formazione ricevono informazioni mostrate dall'insegnante tramite la tecnologia. Nelle attività di apprendimento attivo, le persone in formazione usano la tecnologia per interagire con i materiali didattici forniti. Nelle attività di apprendimento costruttivo e interattivo, la tecnologia viene usata per generare nuove conoscenze rispettivamente lavorando individualmente e insieme ad altri. Nel passaggio dalla categoria passiva a quella interattiva, i processi di apprendimento diventano sempre più sofisticati.



↑ Illustrazioni di **Ines Charai**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

Gli e le insegnanti che hanno partecipato a corsi di formazione hanno anche riferito di aver integrato la tecnologia più frequentemente in tutte e quattro le tipologie di attività didattiche investigate, cioè sia in attività più tradizionali come la presentazione di contenuti e informazioni, sia in attività più sofisticate, in cui le persone in formazione utilizzano attivamente gli strumenti digitali per collaborare, interagire e costruire nuove conoscenze.

Competenze digitali e didattica

Per contro, la formazione autonoma è associata soltanto all'implementazione di attività tradizionali in cui è unicamente l'insegnante a utilizzare gli strumenti tecnologici. Sebbene l'autoformazione sia utile per lo sviluppo di competenze digitali, non sembra dunque essere sufficiente per garantire un uso delle tecnologie per attività didattiche più complesse, che prevedono un coinvolgimento attivo delle persone in formazione. Partecipare a un corso di formazione contribuirebbe in misura maggiore a un'integrazione efficace delle tecnologie nella didattica.

Nel complesso, i risultati evidenziano l'importanza di promuovere la formazione formale, piuttosto che affidarsi solo all'autoformazione, in quanto la prima offre maggiori occasioni di interazione e confronto tra pari e con altre realtà scolastiche. È importante che i corsi di formazione offrano la possibilità di esplorare diverse tecnologie, confrontarsi e ricevere un supporto continuo per l'implementazione di attività in cui le persone in formazione usano la tecnologia in modo attivo, costruttivo e interattivo.

- Chiara Antonietti, Junior Researcher Campo di ricerca «Tecnologie educative nelle formazione professionale», SUFFP
- Alberto Cattaneo, Responsabile del Campo di ricerca «Tecnologie educative nelle formazione professionale», SUFFP

Bibliografia

Chi, M. T. H. (2009). *Active-Constructive-Interactive: A Conceptual Framework for Differentiating Learning Activities*. *Topics in Cognitive Science*, 1, 73–105.

► www.suffp.swiss/competenze-digitali-insegnanti

Berufsfachschule Bern

usq
|
gibb

Andy Bula, insegnante ed esperto di informatica

«Non mi piace la routine»

Di Peter Bader

Andy Bula è entrato nel mondo del lavoro come insegnante. Oggi è perito d'esame per le persone in formazione in informatica e capo sezione presso la Scuola professionale gibb di Berna. Nel suo percorso figurano varie formazioni continue, tra cui due presso la SUFFP. La sua motivazione nasce da curiosità, avversione per la routine e voglia di crescere professionalmente.

«Quando, se non adesso? Chi se non io?»: il motto sulla pagina LinkedIn di Andy Bula è ambizioso, ma gli calza a pennello: è una persona che vive a pieno ritmo. Era già molto curioso da bambino, ricorda oggi il 56enne, che ogni giorno ha ancora voglia di imparare. Gli piace progredire e creare. «Preferisco stare al timone, piuttosto che lasciarmi portare», afferma. Questo approccio lo ha lanciato verso una carriera professionale impressionante, durante la quale ha acquisito continuamente nuove conoscenze investendosi molto.

«Mi applico con passione»

Andy Bula inizialmente ha frequentato quella che allora si chiamava magistrale, l'equivalente dell'odierna Alta Scuola Pedagogica ASP. Aveva un buon rapporto con i e le giovani e gli piaceva insegnare. Ma dopo qualche anno ha capito che non gli bastava. «Non mi piace la routine e desideravo fare carriera». Così è passato alla sezione di informatica del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS) come formatore professionale e per adulti. Quando alla fine degli anni Novanta è stata istituita in Svizzera la formazione professionale in informatica, ha completato la formazione presso la SUFFP per diventare perito d'esame

(PEX). Dal 2004 è capo perito nel Cantone di Berna.

In seguito, come responsabile di settore presso l'Ufficio federale dell'informatica e della telecomunicazione (UFIT) nonché direttore scolastico a Kallnach, ha ricoperto sempre nuovi e arricchenti incarichi. A volte, però, è arrivato ai limiti delle sue energie. «Mi applico molto, sono un perfezionista. Ci sono stati momenti in cui ho esagerato. Nel frattempo, avevo formato una famiglia», racconta Bula, padre di una figlia e due figliastri. Grazie a sua moglie, però, ha sempre trovato la tranquillità necessaria. Pur essendo altrettanto ambiziosa, è la sua perfetta controparte. Attualmente siede nel consiglio comunale di Kallnach.

Alla scuola di Kallnach, Bula ha talvolta chiesto troppo ai «suoi» insegnanti, in particolare nell'ambito delle innovazioni digitali. «Mi capita di essere un po' impetuoso ed esagerare nelle richieste. Poi devo fare un passo indietro. Durante la formazione per diventare direttore scolastico presso l'Alta scuola pedagogica di Berna ho consolidato il mio stile di gestione».

Il tempo libero è sacro

Nel 2019 è diventato vicedirettore della sezione dedicata alle tecnologie dell'informazione e dell'energia presso la scuola professionale gibb di Berna.

Al contempo, ha seguito presso la SUFFP la formazione per l'insegnamento della cultura generale. «L'ho scelta perché era un'esperienza nuova per me. Alla SUFFP ho ricevuto molti input orientati alle competenze operative per un approccio all'insegnamento valido e moderno».

Andy Bula racconta di aver continuato a coltivare i propri hobby. Da appassionato sciatore e giocatore di hockey ha frequentato, tra l'altro, i corsi di Gioventù e Sport, ma non è mai stato un allenatore juniores; il tempo

«Mi piace progredire e creare: preferisco stare al timone che lasciarmi portare».

libero lo impiega unicamente per rigenerarsi e divertirsi.

Al momento non intende intraprendere una nuova formazione continua. Sta raccogliendo i frutti di ciò che ha imparato e li applica alla pratica. Di certo non si annoierà: gibb è una delle scuole professionali pilota del Cantone di Berna in cui verrà introdotta una piattaforma d'esame digitale. Andy Bula vuole rimanere al timone.

▪ Peter Bader, redattore indipendente, Comunicazione SUFFP

► www.suffp.swiss/cg
► www.suffp.swiss/pex

Bachelor of Science in formazione professionale

Lo studio che offre molteplici opportunità

Di **Barbara Wildermuth** e **Thomas Ruoss**, fotografie: mad

In ragione della crescente professionalizzazione, la formazione professionale necessita di persone qualificate che dispongano di competenze trasversali. Il Bachelor of Science (BSc) in formazione professionale forma professioniste e professionisti in grado di fronteggiare al meglio le sfide di questi sviluppi.

La formazione di esperte ed esperti della formazione professionale è soggetta a sviluppi dinamici quanto la formazione professionale stessa. Per la terza volta, lo scorso autunno, un gruppo di studenti e studentesse ha iniziato il quadriennale percorso di Bachelor (BSc) in formazione professionale presso la SUFFP. Rispetto al primo corso del 2019, sia il piano di formazione, sia la struttura dei moduli sono stati aggiornati.

Grazie alle esperienze maturate, si è dedicata maggiore attenzione in particolare all'acquisizione di una professionalità digitale, all'accompagnamento del passaggio degli studenti e delle studentesse dallo studio agli ambiti professionali così come alla formazione di competenze metodologiche e di critica delle fonti. I seguenti tre ritratti di persone che hanno conseguito il BSc in formazione professionale svol-

gendo in parallelo la loro attività professionale testimoniano la diversità dei profili in gioco.

▪ Barbara Wildermuth, collaboratrice scientifica Bachelor in formazione professionale, formazione SUFFP ▪ Thomas Ruoss, responsabile Bachelor in formazione professionale, formazione, SUFFP

► www.suffp.swiss/formazione/bsc-e-msc-formazione-professionale/bachelor-science-formazione-professionale

Da infermiere a responsabile di team



«L'intreccio tra teoria e pratica mi permette di progettare una formazione professionale moderna.» Joël Zbinden

Joël Zbinden lavora come coordinatore e responsabile di team nella formazione professionale. In questa funzione, gli competono lo sviluppo strategico della formazione presso l'Ospedale Cantonale di Baden KSB e la progettazione, l'organizzazione e il coordinamento della formazione di circa 450 persone in formazione per 26 professioni.

Prima di iniziare lo studio, l'infermiere con un titolo di scuola specializzata superiore in cure infermieristiche e una formazione postdiploma in anestesia è stato per diversi anni responsabile della formazione presso l'Ospedale universitario di Zurigo USZ. Dopo lo stage di ricerca svolto durante gli studi, ha ottenuto un posto come assistente di ricerca presso l'Alta

scuola pedagogica di Lucerna PH Luzern. Grazie a questa attività di ricerca in ambito formativo, ha potuto approfondire le sue conoscenze e fare esperienze a vari livelli. Così afferma: «L'intreccio tra teoria e pratica mi permette di valutare i temi e le tendenze educative attuali sulla base di concetti scientifici e di progettare una formazione professionale moderna.»

Queste competenze sono di grande valore per la sua attuale posizione e confluiscono nel suo lavoro quotidiano. Sebbene sia tornato nel settore sanitario in una posizione dirigenziale impegnativa, l'interesse per la ricerca non lo ha abbandonato. Quale prossimo obiettivo professionale intende infatti conseguire un master in scienze dell'educazione.

Dall'aula all'attività di sviluppo della formazione



«Grazie ai miei studi, ho potuto ampliare i miei orizzonti al di là dell'aula.»

Patricia Monnard

Patricia Monnard è un'insegnante di scuola professionale entusiasta. Insegna alle persone in formazione nell'ambito del commercio, dalle professioni sancite da un CFP a quelle che prevedono un AFC con maturità professionale. La sua passione per l'insegnamento con lo studio si è rafforzata. I contenuti interdisciplinari le hanno permesso di assumere una posizione di osservazione e riflessione sull'agire professionale da prospettive diverse: «Grazie ai miei studi, ho potuto ampliare i miei orizzonti al di là dell'aula.»

Queste risorse le sono utili nella quotidianità scolastica. Oggi può affrontare molte situazioni in classe in modo più differenziato ed è stata in grado di integrare le competenze professionali acquisite at-

traverso lo studio nel progetto di riforma del commercio «KV EST». La direzione della scuola di commercio di Sciaffusa riconosce e apprezza la sua competenza professionale acquisita grazie agli studi. Ciò ha dato a Patricia Monnard l'opportunità di farsi strada nell'ambito dell'attività di sviluppo della formazione.

La visione, specie delle tendenze attuali nella formazione professionale, affinata grazie agli studi, è molto richiesta nel contesto scolastico. Nel contempo, Patricia Monnard si dedica in modo particolare alla difesa delle persone in formazione più deboli o con difficoltà e si è posta l'obiettivo di sensibilizzare le scuole professionali su temi quali la compensazione degli svantaggi.

Dalla comunicazione all'orientamento professionale

Nadine Landolt ha già alle spalle varie esperienze professionali. Specialista in pianificazione della comunicazione con attestato federale di capacità, si è occupata di richiedenti l'asilo e ha poi diretto per diversi anni l'ufficio degli aiuti allo studio del Cantone di Glarona. In seguito, ha conseguito la maturità professionale e ha iniziato il Bachelor presso la SUFFP.

Questo studio l'ha scelto perché si è sempre interessata alle questioni della formazione, ma non riusciva a immaginarsi un futuro quale insegnante. Voleva essere nella condizione di assumersi responsabilità e prendere decisioni senza aspirare a rivestire un ruolo dirigenziale. Uno stage le ha permesso di entrare nel mondo dell'orientamento professionale, dove si occu-

pa principalmente di consigliare e guidare persone adulte nelle diverse fasi della loro carriera. «L'essenza del mio lavoro consiste nell'ascoltare le persone che vengono da me in consulenza e nell'indicare loro un percorso», afferma. Può così fare tesoro delle competenze acquisite con il Bachelor e con le diverse esperienze professionali.

Ha inoltre partecipato a «viamia», un progetto di valutazione della carriera per le persone di età superiore ai 40 anni. Con il suo Bachelor, Nadine Landolt ha già ottenuto molto. Tuttavia, sta pensando a come approfondire le sue competenze: il MAS in orientamento professionale, negli studi e nella carriera sarà forse la prossima tappa della sua biografia formativa.



«L'essenza del mio lavoro consiste nell'ascoltare le persone che vengono da me in consulenza e nell'indicare loro un percorso.» Nadine Landolt

Master of Science in formazione professionale

L'attuale apice della carriera

Di **Jolanda Kieliger** e **Jackie Vorpe**

Barbara Frei e Joseph Isabella seguono un Master of Science in formazione professionale presso la SUFFP. Come la maggior parte degli studenti e delle studentesse, nel corso della loro vita professionale hanno già acquisito una certa conoscenza ed esperienza in materia di formazione professionale. Questo studio consente loro di approfondire il proprio know-how scientifico.

Barbara Frei è un'infermiera diplomata. Attualmente lavora in qualità di responsabile della formazione professionale superiore presso l'organizzazione del mondo del lavoro in ambito sanitario e sociale OdA GS di San Gallo. Contemporaneamente è capa perita per la procedura di qualificazione della professione di operatore sociosanitario/operatrice sociosanitaria.

Joseph Isabella ha iniziato la sua vita professionale con un tirocinio di elettronico. Oggi è attivo in qualità di consulente in materia di formazione presso l'Ufficio per la formazione medio superiore e professionale del Canton Berna. La formazione professionale è qualcosa che entusiasma entrambi in egual misura. Nella loro vita lavorativa quotidiana possono già applicare quanto stanno apprendendo nello studio.

▪ Jolanda Kieliger, collaboratrice scientifica Master in formazione professionale, Formazione, SUFFP ▪ Jackie Vorpe, collaboratrice scientifica Master in formazione professionale, Formazione, SUFFP

- ▶ www.suffp.swiss/msc
- ▶ www.suffp.swiss/msc/eventi-informativi



↑ Nel suo quotidiano lavorativo si è resa conto di volerne sapere di più su vari aspetti della formazione professionale: Barbara Frei.



↑ È entusiasta della formazione professionale e lavora da nove anni nell'ambito dell'orientamento formativo: Joseph Isabella

Capire la complessità della formazione professionale

Dopo la formazione presso l'ex scuola sanitaria e infermieristica di Herisau, Barbara Frei ben presto è entrata nel mondo della formazione professionale. Ha frequentato corsi di formazione per adulti della Federazione svizzera per la formazione continua (FSEA), per poi conseguire un Bachelor of Science in cure infermieristiche alla Scuola universitaria OST di San Gallo. Un giorno, un posto vacante dell'oml in ambito sanitario e sociale di San Gallo ha richiamato la sua attenzione. Una volta assunta, ha insegnato parallelamente in una scuola professionale e successivamente si è formata come docente per l'insegnamento di materie professionali presso la SUFFP.

In quanto responsabile della formazione professionale superiore nella sanità, regolarmente ha potuto constatare quanto sia diversa la formazione professiona-

le tra un Cantone e l'altro. Spesso le sono state poste domande riguardo a questo tema. La risposta «È sempre stato così» non è mai bastata a Barbara Frei. «Rego-

«La formazione continua è il nutrimento di cui ho bisogno per la mia vita. Come una spugna, assorbo i contenuti interessanti.» Barbara Frei

larmente constatato che anch'io vorrei saperne di più», afferma. Questo sentimento e la curiosità che provava l'hanno motivata a iscriversi al Master in formazione professionale. Molti sono i fattori che hanno un influsso sul sistema della formazione professionale svizzero. «Questa prospettiva multipla e questa complessità mi affascina», sottolinea Barbara Frei. Lo

studio le permette di approfondire varie questioni.

Per Barbara Frei sono importanti i modelli di ruolo. Uno di questi le aveva detto: «Fa ciò che ti piace fare». E lei si è sempre attenuta a questo principio. Il piacere allo studio e l'interesse a saperne di più la spronano. «La formazione continua è il nutrimento di cui ho bisogno per la mia vita», aggiunge. «Come una spugna, assorbo i contenuti interessanti». Le professioni nell'ambito della salute le stanno particolarmente a cuore. Barbara Frei sente di essere il perno di entrambe le sue funzioni, con un forte legame con la teoria e tanta passione per la pratica.

Una volta completato lo studio non dormirà sugli allori e continuerà a formarsi a livello privato e professionale, seguendo il suo modello di vita.

Con lo studio, il cerchio si chiude

Joseph Isabella ha seguito già numerose formazioni e formazioni continue. Pochi anni dopo aver completato l'apprendistato come elettronico, ha conseguito il Bachelor of Science SUFSM alla Scuola universitaria federale dello sport di Maccolin e successivamente ha frequentato la scuola specializzata superiore di elettrotecnico. Prima di iniziare lo studio alla SUFFP, ha conseguito inoltre l'attestato professionale federale di specialista della formazione professionale. Il suo entusiasmo nei confronti della formazione professionale lo ha portato all'Ufficio per la formazione medio superiore e professionale del Canton Berna, dove da allora è consulente in materia di formazione.

Da persona in formazione presso la scuola professionale a perito d'esame e in seguito consulente in materia di for-

mazione: «Attraverso le svariate funzioni che ho rivestito ho potuto acquisire molta esperienza e sperimentare la formazione professionale da diverse prospettive», dice Joseph Isabella. Il master

«Ho potuto sperimentare la formazione professionale da diverse prospettive.»

Joseph Isabella

viene a completare questo processo e gli consente di sviluppare ulteriormente le sue conoscenze con un approccio scientifico.

D'ora in poi non solo potrà essere attivo a livello operativo, bensì anche istituzionale e strategico. Potrà così cogliere sfide complesse e contribuire a plasmare la formazione professionale. Grazie all'ap-

proccio scientifico e ai vasti contenuti del ciclo di studio di master è in grado di anticipare le tendenze e sviluppare strategie e concetti.

Joseph Isabella pianifica la sua vita professionale nello spirito dell'apprendimento permanente: «Ogni cinque anni mi chiedo se a livello professionale mi trovo al punto in cui vorrei essere». Per lui, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita consiste in fasi di formazione mirata e in fasi di apprendimento basato sull'esperienza, meno strutturato. Quest'ultimo avviene sempre e ovunque: nell'essere, durante il lavoro, nello scambio con l'altro.

Che cosa farà Joseph Isabella dopo il diploma? «Voglio imparare a posare piastrelle poligonali nel mio giardino», afferma. Ha quindi già bene in vista la prossima fase di apprendimento.

Andrea Liistro, optometrista e docente di materie professionali

«Chi smette di imparare invecchia»

Di **Lucia Probst**

All'inizio degli anni Novanta, Andrea Liistro ha svolto un apprendistato di optometrista. Da qualche mese insegna nella stessa aula in cui sedeva allora. In seguito al tirocinio, ha continuato a formarsi. È convinta che questo l'abbia cambiata e la mantenga giovane.

«Dopo ogni formazione mi dico: è l'ultima. Poi si ripresenta un'opportunità e la colgo». Coaching, mentoring, psicologia economica: «Sono ancora molti gli ambiti che mi interessano», afferma a cinquanta anni.

È seduta al banco dell'aula 401 della Scuola Tecnica Professionale di Zurigo. Alle sue spalle una parete arancione piena di montature per occhiali, accanto a lei due tavolini. Sembra il negozio di un ottico. Qui Andrea Liistro spiega ad apprendiste e apprendisti come consigliare la clientela.

Da un paio di mesi insegna infatti materie professionali alle persone in formazione in ottica. 30 anni fa era lei a sedere in quest'aula. Oggi è titolare di un bachelor in optometria e a titolo principale lavora in un negozio di ottica a Zurigo. È «la veterana dell'azienda». Guida un team di 12 persone, tra cui sei in formazione. Specialista in misurazioni e correzioni oculari, si occupa dei casi complessi: correzioni di lenti a contatto, domande specifiche su occhiali, reclami e via dicendo. «Mi piace cercare soluzioni» afferma. «Ce n'è sempre una. E io la voglio trovare».

Rischi del mestiere

Negli ultimi 30 anni è stato questo il suo approccio professionale. Dopo l'apprendistato si è diplomata presso una scuola specializzata superiore per

ottiche e ottici e ha conseguito un bachelor in optometria. Ha inoltre proseguito la formazione in gestione aziendale e preso in considerazione la possibilità di rilevare un'azienda.

Infine ha iniziato a lavorare come formatrice. Per tre anni e mezzo ha tenuto corsi interaziendali presso il

«Mi piace trasmettere ad altri le mie conoscenze.»

Centro corsi di ottica oftalmica di Starkirch-Will prima di tornare a lavorare. Ora insegna anche mezza giornata alla settimana. «Mi piace trasmettere ad altri le mie conoscenze», afferma guardando un dispositivo di misurazione degli occhi posato sul tavolo.

Dedica almeno l'80 per cento del suo tempo al lavoro e nel rimanente segue vari corsi di formazione e formazione continua: «Perché questa scelta?» si è chiesta talvolta. Essere impegnata senza sosta comporta «alcuni rischi». Ma afferma di aver imparato a farlo in modo strutturato e a fissare priorità: «Non bisogna essere eccessivamente perfezionisti».

Per diventare responsabile dei corsi interaziendali ha seguito una formazione continua presso la SUFFP. «Mi ha apportato tanto dal punto di vista umano», afferma. Sono diventata molto più flessibile, ho più fiducia

in me stessa e rifletto su ciò che faccio. Inoltre ho acquisito molta più routine metodologica e didattica e riesco ad afferarmi meglio». La sua docente si è sempre concentrata sugli aspetti positivi. Un approccio che oggi è importante anche per Andrea Liistro: «Mi ispira nei contatti con le persone in formazione».

«Altri si permettono le vacanze»

«So cosa voglio», afferma Andrea Liistro. Fin dall'età di sette anni era consapevole che non avrebbe voluto avere figli. Ha investito invece molto nella professione, pagando di tasca propria le formazioni e le formazioni continue, che ha frequentato nel tempo libero. «Per me è importante essere indipendente. Altri si permettono le vacanze, io preferisco formarli».

Apprendimento permanente: per Andrea Liistro significa provare sempre cose nuove, e non solo sul lavoro. Spesso credono sia molto più giovane. «Penso che abbia a che fare anche con il mio percorso: chi smette di imparare invecchia».

▪ Lucia Probst, responsabile della redazione e di progetti comunicazione, SUFFP



Nuove culture di apprendimento

La fiducia favorisce il successo

Di **Lona Widmer** e **Antje Barabasch**

La quotidianità dei e delle giovani che iniziano una formazione professionale dopo la scuola dell'obbligo cambia radicalmente. Una cultura della fiducia sul lavoro può infondere sicurezza in un nuovo contesto e influenzare positivamente lo sviluppo. Lo dimostra un caso di studio di Swisscom.

In un'azienda si parla di cultura della fiducia quando la fiducia reciproca viene vissuta da personale e datori di lavoro su una base di stima, rispetto, onestà, approccio alla pari e supporto in caso di difficoltà professionali e private.

Il personale di un'azienda forma un collettivo che, pur plasmato dal comportamento dei singoli, è caratterizzato da un forte senso di unità e coesione e da una mentalità di gruppo. La cosiddetta memoria collettiva svolge un ruolo centrale nello sviluppo di una cultura della fiducia. Le culture aziendali in cui la fiducia è elevata sono improntate a un legame morale che consente una coesistenza rispettosa.

Fattori importanti per la creazione della fiducia

L'indagine sulla nuova cultura di apprendimento presso Swisscom nell'ambito di uno studio SUFFP, ha evidenziato come vivere una cultura della fiducia favorisca il successo della formazione. In Swisscom è caratterizzata da percorsi personalizzati, coaching e apprendimento per progetti. Una cultura costruttiva dell'errore, opportunità di partecipazione e possibilità di imbastire quotidianamente relazioni sul lavoro sono elementi essenziali per creare fiducia tra persone in formazione e azienda.

Swisscom promuove una cultura del «tu» e gerarchie piatte. Le persone in formazione sono incoraggiate ad apportare idee e a contribuire alla realizzazione di prodotti e processi. Sono considerate a tutti gli effetti parte dell'organico. Gli errori sono visti come opportunità di apprendimento.

Fin dall'inizio, molte persone in formazione sono libere di organizzare il lavoro in termini di orario, luogo e contenuti. I requisiti di base della formazione sono mantenuti.



↑ Illustrazione di **Ilaria Gianinazzi**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

La fiducia favorisce il successo della formazione

Le analisi di ricercatori e ricercatrici SUFFP hanno dimostrato che la cultura della fiducia nella formazione professionale in azienda contribuisce notevolmente alla motivazione di apprendiste e apprendisti e quindi al successo della formazione. La fiducia come parte della nuova cultura dell'apprendimento può tuttavia non solo costituire un supporto, ma anche un fattore di eccessiva sollecitazione. Per le persone in formazione fiducia, affidabilità, autodisciplina e operato responsabile rappresentano altrettante sfide.

▪ Lona Widmer, collaboratrice scientifica campo di ricerca Culture di apprendimento e didattiche, SUFFP ▪ Antje Barabasch, responsabile asse prioritario di ricerca Insegnamento e apprendimento nella formazione professionale, SUFFP

Bibliografia

Barabasch, A., Keller, A. & Marthaler, M. (2020). *Next Generation. Selbstgesteuert und projektbasiert lernen und arbeiten bei Swisscom*. Berna: hep Verlag.

► www.suffp.swiss/project/formazione-professionale-pratica-oggi

Centro di formazione e perfezionamento professionale Wil-Uzwil

Della metamorfosi dell'apprendimento

Di Chiara Zurwerra

Il Centro di formazione e perfezionamento professionale di Wil-Uzwil punta su un insegnamento flessibile e adattabile. In questo senso mira a preparare le persone in formazione alle esigenze del mondo del lavoro di domani.

«Nell'apprendimento, tutte e tutti hanno bisogno della stessa cosa allo stesso momento». Questo era quanto si presupponeva in passato, racconta Urs Thoma, prorettore presso il Centro di formazione e perfezionamento professionale Wil-Uzwil (BZWU). «Tuttavia, la digitalizzazione apre le porte a nuove possibilità».

Oggi, presso il BZWU si collegano studenti dall'estero e partecipano alle sue lezioni grazie al progetto «ClassUnlimited 2.0» e alla relativa tecnologia multimediale. Nove anni fa, il BZWU ha avviato tale forma di insegnamento remoto in cooperazione con la Bühler AG. A causa delle differenze di orario, l'insegnamento sincrono è stato semplicemente limitato a favore dell'insegnamento asincrono.

Una nuova visione dell'insegnamento

Su questa base, presso il BZWU è stata sviluppata una nuova visione didattica con tre modelli di insegnamento. Il modello «Gelb» segue un'organizzazione didattica con una classe, un/a docente e uno spazio di apprendimento, supportato da risorse digitali. In questo modello, il 25 per cento dell'insegnamento è auto-organizzato.

Il modello «Blau» è digitale, parzialmente individualizzato, orientato alle esigenze e offre opportunità di apprendimento semi-flessibili con più percorsi supportati da Office 365 e da un sistema di gestione dell'apprendimento.

Nel modello «Grün» il tempo di apprendimento è auto-organizzato e individualizzato al 100 per cento. Al posto di classi ci sono gruppi di apprendimento e le conoscenze di base sono rappresentate da percorsi che le persone in formazione elaborano in maniera autonoma. In tale contesto alcuni praticano l'auto-apprendimento, altri l'apprendimento accompagnato i quali, a differenza dei primi, hanno orari di presenza e condizioni quadro ben definiti.

Le persone in formazione scelgono loro stesse il proprio tipo di apprendimento e il BZWU mette loro a disposizione mezzi ausiliari. «All'inizio, circa l'80 per cento era com-



↑ Nuove modalità di apprendimento richiedono anche nuovi spazi. Presso il Centro di formazione e perfezionamento professionale Wil-Uzwil è stato creato l'ambiente di apprendimento WiLab.

posto da persone che praticavano l'auto-apprendimento», accenna Urs Thoma. Successivamente, in molti avrebbero cambiato. Nel frattempo, circa il 40 per cento svolge una formazione in modalità di apprendimento accompagnato. Il fatto positivo, sempre secondo Thoma, è che «le persone in formazione riflettono sul proprio apprendimento, devono prendere decisioni e assumere responsabilità».

Nuovi ruoli

Apprendere in questo modo richiede in generale una nuova comprensione dei ruoli di persone in formazione e docenti. Oggi, presso il BZWU circa la metà degli e delle studenti lavora con il modello «Gelb», circa un terzo con il modello «Blau» e, in quanto gruppo pilota, circa un quinto con il modello «Grün». Questa parte è ora in costante ampliamento.

«Questi modelli sono per noi convincenti», aggiunge Urs Thoma. L'obiettivo è quello di fornire alle persone in formazione un percorso formativo che si adatti in modo ottimale alle esigenze attuali. «Lo sviluppo verso nuove modalità di insegnamento e di apprendimento va visto più come una metamorfosi che come un change management».

▪ Chiara Zurwerra, stagista universitaria Formazione continua, Formazione, SUFFP

► www.bzwu.ch/ueber-uns/neue-unterrichtsformen (in tedesco)

Professioni sociosanitarie

L'intelligenza emotiva, una garanzia di successo

Di **Marina Fiori, Alexandre Etienne, Laure Tremonte-Freydefont e Matilde Wenger**

Le persone in formazione che possiedono competenze trasversali, tra cui l'intelligenza emotiva, sono sempre più ricercate dalle aziende. Questa tendenza si spiega in parte con il bisogno di poter contare su profili flessibili, che possano facilmente adattarsi a un mondo professionale instabile ed esigente.

Il fabbisogno di personale resiliente nei confronti dell'incertezza e dello stress riflette ormai la regola più che l'eccezione. L'intelligenza emotiva (IE) è associata positivamente a questa flessibilità auspicata, così come alla resilienza e all'impiegabilità. Inoltre, la capacità di riconoscere, di comprendere, di gestire e di utilizzare le emozioni – ovvero i pilastri dell'IE – rientra nelle competenze operative di molte professioni.

La letteratura scientifica ha d'altronde già stabilito gli effetti positivi dell'intelligenza emotiva nel ramo sociosanitario.

Ad esempio, i settori sanitari e sociale sono caratterizzati da un contatto interpersonale e da un coinvolgimento emotivo elevati. È perciò comprensibile che l'IE giochi un ruolo fondamentale in questi ambiti. La letteratura scientifica ha d'altronde già stabilito gli effetti positivi dell'IE nel ramo sociosanitario: quando infermiere e infermieri capiscono, individuano e gestiscono le proprie emozioni e quelle dei e delle pazienti, il loro tasso di soddisfazione per le cure somministrate risulta incrementato. Altri studi hanno dimostrato alcuni effetti positivi dell'IE sulla capacità riflessiva ed empatica, così come sulla salute psicologica e sulla resilienza delle persone in formazione in lavoro sociale.

Il ruolo dell'IE nella riuscita scolastica

Forte di questi primi risultati, un team di ricerca della SUFFP ha analizzato il ruolo dell'IE nella riuscita scolastica delle persone in formazione della Scuola professionale sociosanitaria ESSG di Posieux (FR). In questo studio le ricercatrici hanno testato il ruolo complementare di due aspetti dell'IE per spiegare le valutazioni finali delle persone in formazione.

Novantadue persone in formazione all'ultimo anno di apprendistato hanno risposto – su base volontaria – a un'inchiesta online volta a misurare, tra le altre cose, l'IE. Alla fine dell'anno scolastico, le valutazioni delle persone in formazione sono state raccolte dal Servizio della formazione professionale con il loro consenso. I risultati hanno mostrato che l'IE prefigurava le valutazioni finali così come altre caratteristiche, quali l'organizzazione o la capacità di ragionamento.

Inoltre, considerando due approcci distinti che concettualizzano l'IE, l'aspetto che descrive la capacità di comprendere in profondità le emozioni era legato alle valutazioni più teoriche, come ad esempio l'insegnamento delle conoscenze professionali. L'aspetto dell'IE che si riferisce alla capacità di riconoscere, comprendere e gestire le emozioni nelle relazioni interpersonali era innanzitutto legato alla componente più pratica delle valutazioni, ovvero la formazione alla pratica professionale.



Questi risultati sono coerenti con la concettualizzazione teorica che ritiene l'IE essere sfaccettata, con delle componenti individuali in grado di predire diversi aspetti delle prestazioni delle persone in formazione. Da un



↑ Illustrazione di **Elena Aliona Prada**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

lato, l'IE entra in gioco quando si tratta di spiegare il successo formativo, mentre dall'altro, le sue due facce spiegano in modo complementare gli aspetti teorici e pratici della formazione.

Le plusvalenze dell'intelligenza emotiva

Zoé (esempio inventato), apprendista operatrice socioassistenziale OSA presso un asilo nido, è in grado di comprendere in profondità le sue emozioni e quelle degli altri, in particolare quelle di bambine e bambini: riconosce le loro emozioni e reagisce in modo coerente e consono. Anche presso la scuola professionale, Zoé dà prova d'IE tanto nei confronti di compagne e compagni quanto verso il corpo insegnante (vedi grafico a sinistra).

L'integrazione dell'IE nei curriculum formativi

Nei piani di formazione, formalizzati in termini di competenze operative, sono elencati molteplici elementi in relazione alle competenze socio-emotive. Per gli e le OSA, la gestione delle emozioni si presenta ad esempio così: [L'OSA] analizza le proprie emozioni e l'impattato dalla situazione su di sé, gestendola in modo appropriato.

Per le persone in formazione in qualità di operatori socio-sanitari e operatrici socio-sanitarie OSS, molteplici com-

petenze operative fanno pure implicitamente riferimento alla gestione delle emozioni, ad esempio per «reagire in caso d'urgenza in modo conforme alla situazione».

Pertanto, nonostante le diverse competenze operative menzionate nei piani di formazione rimandino all'IE, non esistono moduli d'insegnamento che siano esplicitamente incentrati su queste competenze. Di conseguenza, resta da comprendere se e in quale misura la pratica professionale aiuti a sviluppare queste competenze. Viceversa, queste ultime potrebbero essere il risultato di predisposizioni o talenti individuali di cui soltanto alcune persone in formazione dispongono. Un futuro studio longitudinale dovrà fornire informazioni supplementari in merito.

- Marina Fiori, responsabile del campo di ricerca Processi di apprendimento e misure di sostegno, SUFFP
- Alexandre Etienne, direttore della Scuola professionale sociosanitaria ESSG, Posieux
- Laure Tremonte-Freydefont, Senior Researcher del campo di ricerca Processi di apprendimento e misure di sostegno, SUFFP
- Matilde Wenger, collaboratrice scientifica del campo di ricerca Processi di apprendimento e misure di sostegno, SUFFP



↑ Nella sua attività di coach, Mathias Morgenthaler lavora con persone che intendono intraprendere qualcosa di nuovo sul piano professionale.

Mathias Morgenthaler, giornalista e coach professionale

«La gioia dovrebbe accompagnare l'apprendimento»

Intervista: **Peter Bader**

Mathias Morgenthaler offre consulenza a persone che intendono abbandonare o cambiare il proprio percorso professionale. È colpito da coloro che osano affrontare una nuova sfida per ritrovare la gioia nel lavoro. Il fatto che alcune persone avvertano l'apprendimento permanente come un peso, a suo avviso è da imputare alla scuola che non permette di scoprire a sufficienza i propri interessi.

Signor Morgenthaler, lei ha intervistato più di 1000 persone che hanno cambiato professione. Qual è il percorso che l'ha colpita di più?

Spontaneamente penso a Gabriela Taugwalder, giurista di successo. Il suo lavoro, tuttavia, le permetteva di vivere solo una parte di sé stessa, mentre si era sempre interessata anche di psicologia. A 50 anni suonati, ha quindi deciso di intraprendere una seconda carriera nell'ambito della psicoterapia ipnotica. Mi colpisce che ci siano per-

sone disposte a intraprendere una cosa del tutto nuova per sentirsi pienamente vive.

Cosa alimenta il desiderio di un cambiamento professionale?

La sofferenza o il desiderio. La pressione della sofferenza ha un impatto più forte del desiderio ma non avvicina necessariamente di più a sé stessi. Il desiderio è più personale ma per lo più anche meno tangibile. Molti di noi purtroppo non si concedono di imma-

ginare come vorrebbero lavorare e vivere e finiscono per trovare mille motivi per rinunciare ai loro sogni.

Cosa ci vuole perché ciò non accada?

Un buon contatto con sé stessi e sincerità. Siamo in grado di avvertire se la fatica che ci provoca l'attività professionale è solo passeggera o se è dovuta al fatto che non è proprio il nostro lavoro ideale. In tal caso, può essere utile parlare con qualcuno di queste insicurezze e formulare i pro-

pri desideri. La cosa migliore è farlo con qualcuno che non ci conosce. In situazioni del genere, infatti, colleghe e colleghi nonché amiche e amici spesso ci sconsigliano di rinunciare a un lavoro sicuro e ben retribuito.

A buon diritto, direi: lavoriamo anche per guadagnarci da vivere.

Di solito, più che di soldi, si tratta di dogmi come la convinzione che si deve tirare avanti e che la sicurezza è più importante della vitalità o che se qualcosa non è faticoso non può essere chiamato lavoro. Siamo tutte e tutti molto influenzati dai valori che ci ha trasmesso la nostra famiglia d'origine. Nel coaching aiuto le persone a sfatare i loro principi e a svelare le proprie aspirazioni.

«Occorre che le aziende riorganizzino radicalmente il lavoro perché in particolare i e le giovani non sono disposti a farsi inquadrare in un lavoro rigido e limitato.»

Anche il mondo del lavoro è in continua evoluzione. Oggi l'apprendimento permanente assume sempre più importanza per la carriera professionale. Qual è la sua interpretazione di questo fenomeno?

Oggi rimaniamo principianti per tutta la vita perché la conoscenza invecchia velocemente. Non possiamo più pensare che la formazione ci fornisca un bagaglio di conoscenze sufficienti da cui poter attingere nel corso di tutta la carriera professionale, bensì dobbiamo continuare a imparare. Per molte persone è molto stimolante, perché è un processo che permette di conoscersi sempre meglio e di scoprire nuovi aspetti di sé. Ma c'è anche chi vive le formazioni continue come una punizione, che accetta suo malgrado pur di mantenere il posto di lavoro.

Come se lo spiega?

Molte delle persone che oggi hanno superato i 40 anni, al tempo della scuo-

Lo specialista della vocazione

Mathias Morgenthaler, 47 anni, ha studiato letteratura tedesca contemporanea e scienze della comunicazione ed è stato poi attivo come giornalista. Sul «Bund» e sul «Tages-Anzeiger» ha pubblicato più di 1000 interviste a persone che hanno osato intraprendere nuove professioni. Come coach libero professionista, offre consulenze a persone che intendono abbandonare la vecchia professione per abbracciarne un'altra. È autore di diversi libri e cofondatore di una società specializzata nella formazione in coaching e mentoring. È inoltre attivo come relatore. Vive a Berna con la figlia e la compagna.

la dovevano essere brave in tutte le materie. La posta in gioco era soprattutto fare meno errori possibile, a scapito dei propri interessi che rimanevano relegati in second'ordine, finendo per imparare a soddisfare le aspettative altrui senza sviluppare la percezione delle proprie aspirazioni. Non stupisce quindi che molte persone si ritrovino a svolgere un lavoro che non le soddisfa. Qualche volta mi capita di dire a mia figlia: porta a casa un brutto voto ogni tanto, così sai quello che non ti interessa! Gioia e curiosità dovrebbero infatti sempre accompagnare l'apprendimento.

L'ambiente di apprendimento nelle scuole di oggi è davvero diverso?

Non dappertutto, ma stanno nascendo molte scuole nelle quali bambine e bambini hanno più spazio per capire meglio quali sono i loro veri interessi, attraverso per esempio dei lavori a progetto: spazi aperti di apprendimento anziché lezioni frontali. Ma ci vuole ancora tempo prima che questi modelli approdino in tutta la scuola pubblica.

Come possono le aziende spronare i loro collaboratori e le loro collaboratrici all'apprendimento permanente?

Ampliando i profili dei posti di lavoro; permettendo, per esempio, a un esperto di IT di organizzare un evento per la clientela se ha le capacità o il talento per farlo. Occorre che le aziende riorganizzino radicalmente il lavoro perché in particolare i e le giovani non sono disposti a farsi inquadrare in un lavoro rigido e limitato. Transa, un'azienda specializzata in equipaggiamento per sport all'a-

perto, assume il personale prima di tutto in base ai valori condivisi con l'azienda, attribuendo le mansioni concrete soltanto in un secondo momento. Una cultura d'impresa aperta come questa favorisce lo sviluppo e un alto grado di motivazione.

Lei personalmente è sempre aperto al nuovo?

Sono una persona curiosa che ama il cambiamento. Grazie alla mia attività di giornalista avevo il privilegio di esplorare e di imparare. Ciononostante, la decisione di mettermi in proprio come autore e coach è stata giusta. Ho abbandonato la mia zona di comfort e ho fatto amicizia con l'incertezza, un fattore che mantiene vitali.

La scelta del lavoro autonomo è stata la sua migliore decisione professionale?

L'anno tra la maturità e l'inizio dell'università è stato fondamentale per le mie scelte successive. Volevo un lavoro pratico per guadagnarci i miei soldi. L'attività in Publicitas nella vendita per telefono, i contatti che ho stretto nell'ambiente di lavoro e il capo che mi spronava sono stati più importanti del liceo e dell'università messi insieme per il mio successivo percorso professionale.

- Peter Bader, redattore indipendente, Comunicazione SUFFP

Bibliografia

- Morgenthaler, M. (2017). *Out of the Box – Vom Glück, die eigene Berufung zu leben*. Berna: Zytglogge.
- Morgenthaler, M. & Zaugg, M. (2013). *Aussteigen – Umsteigen. Wege zwischen Job und Berufung*. Berna: Zytglogge.

► www.beruf-berufung.ch (in tedesco)

Apprendimento informale

Quanto può essere casuale l'apprendimento?

Di **Milan Glatzer** e **Antje Barabasch**

↑ Illustrazione di **Federico Lopes**, Centro scolastico per le industrie artistiche CSIA, Lugano

Mentre l'apprendimento permanente assume sempre più importanza, cresce anche l'interesse nei confronti dell'apprendimento informale. Tuttavia, c'è sempre più confusione attorno al concetto e alle sue effettive implicazioni.

Il ciclo di vita del sapere si accorcia progressivamente e la nostra è sempre più una società della conoscenza. Di conseguenza l'apprendimento informale – cioè l'apprendimento al di fuori delle istituzioni di formazione – ha assunto un significato sociopolitico.

La prima discussione attorno a una politica della formazione nell'ambito dell'apprendimento informale si situa all'inizio degli anni '70, nelle pubblicazioni dell'UNESCO e dell'Organizzazio-

ne per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). Dagli anni 2000, anche l'Unione europea ha dedicato sempre più attenzione al tema, dando prova di come la concezione dell'apprendimento informale sia cambiata. Il perno della questione è il ruolo dell'intenzionalità nelle attività di apprendimento.

Due definizioni contraddittorie

Nelle proposte di riforma dell'UNESCO e dell'OCSE l'elemento centrale era la promozione dell'apprendimento informale su basi idealistiche, ad esempio attraverso la creazione di strutture sociali democratiche e l'abbattimento delle barriere all'istruzione. I più recenti approcci di ricerca dell'UE sottolineano invece l'importanza dell'ap-

prendimento informale per la vita professionale.

Questo cambiamento si riflette nelle diverse definizioni di apprendimento informale. L'OCSE ne evidenzia il carattere casuale e non intenzionale: «L'apprendimento informale non è mai organizzato, non è orientato agli obiettivi di apprendimento e non è mai intenzionale dal punto di vista di chi apprende. Spesso viene definito come apprendimento per esperienza o semplicemente come esperienza».

Numerosi progetti di ricerca dell'UE definiscono invece l'apprendimento informale come «Qualsiasi attività che implichi il perseguimento della conoscenza, di un sapere o di un'abilità, svolta senza criteri curriculari imposti dall'esterno». Il termine «perseguimento» è qui particolarmente rilevante: in questa definizione, l'intenzionalità dell'apprendimento è centrale.

Ritorno alle origini

È notevole come il limite tracciato dall'UE attorno all'intenzionalità contraddica l'approccio del filosofo John Dewey, che è considerato il fautore della nozione di apprendimento informale e che ha fortemente influenzato l'approccio dell'UNESCO e dell'OCSE.

Dewey parte dal presupposto che l'apprendimento si basa sull'esperienza e quindi non è intenzionale. Nell'esperienza di apprendimento, il fattore determinante è il raggiungimento di uno stato di armonia con l'ambiente circostante, un processo che coinvolge le emozioni. Tali emozioni rendono possibile un'«azione costruttiva», che comporta a sua volta un «processo co-

Convalida delle prestazioni di formazione informali da parte delle scuole specializzate superiori

L'obiettivo di un progetto di ricerca della SUFFP è stato quello di rilevare come le scuole specializzate superiori (SSS) gestiscono, al momento dell'ammissione ai loro cicli di formazione, i diversi percorsi formativi acquisiti in passato da parte di studenti e studentesse.

Ad esempio, lo studio ha indagato se per studenti e studentesse fosse possibile iniziare uno studio anche se non soddisfano pienamente i requisiti formali di ammissione. Un altro tema della ricerca è stata la questione di come

le SSS tengano conto delle prestazioni di formazione non formali e informali già raggiunte, come formazioni continue, esperienze lavorative o conoscenze acquisite nel tempo libero, in modo che parti della formazione non debbano più essere completate o si possa ridurre la durata dello studio.

Secondo l'analisi di 255 cicli di formazione presso le SSS, nella maggior parte dei casi quelle che praticano la convalida tengono conto soltanto delle prestazioni di formazione formali. Nel caso in cui riconoscono e convalidano

prestazioni di formazione informali, è per l'ammissione a uno studio SSS piuttosto che direttamente per la formazione. Nel complesso, le prestazioni di formazione informali vengono considerate in particolare se presentano un legame con il posto di lavoro e la professione. Le competenze acquisite in famiglia o durante il tempo libero rivestono soltanto un ruolo marginale. **sen**

► www.suffp.swiss/pratiche-convalida-prestazioni-formazione-scuole-specializzate



gnitivo». È solo attraverso le emozioni che l'essere umano è in grado di riunire in «un tutt'uno» i diversi elementi di un'esperienza, di espandere la sua conoscenza e il suo orizzonte d'azione. È ciò che descrive Dewey nella sua opera del 1980 «Arte come esperienza». Secondo il filosofo, l'apprendimento informale non si colloca al di fuori delle istituzioni, ma anzi, dovrebbe essere incorporato al loro interno.

L'apprendimento permanente come credo scientifico

Appare evidente come il fatto di porre l'intenzionalità al centro delle rifles-

sioni riconduca al discorso delle scienze dell'educazione sull'apprendimento permanente. In questo ambito, l'apprendimento è da intendersi come un'acquisizione di una serie prestabilita di competenze che arricchiscono le qualifiche professionali di una persona, piuttosto che come un percorso individuale di crescita.

Per quanto possa essere condivisibile, questo ragionamento rischia di creare confusione nella comprensione dei processi di apprendimento. C'è il pericolo di trascurare il fatto che l'apprendimento costituisce una necessità sensoriale per l'essere umano

e di non interrogarsi su quali siano le condizioni più appropriate per favorirlo. Quali siano le giuste premesse affinché le persone possano sviluppare il loro potenziale è una questione imprescindibile nelle scienze dell'educazione, se si vuole rafforzarne l'indipendenza disciplinare. In questo senso, il lavoro di John Dewey può servire da guida.

▪ Milan Glatzer, collaboratore scientifico nel campo di ricerca Culture di apprendimento e didattiche, SUFFP
 ▪ Antje Barabach, responsabile asse prioritario di ricerca Insegnamento e apprendimento nella formazione professionale, SUFFP

L'uso del video a 360° nella formazione professionale

Apprendere con l'esperienza immersiva

Di **Francesca Amenduni** e **Alberto Cattaneo**

Le tecnologie immersive favoriscono un alto livello di coinvolgimento. Il video a 360° permette per esempio di realizzare un filmato sferico, registrato in modo da catturare contemporaneamente tutte le direzioni dello sguardo. Il video può quindi essere visualizzato attraverso un visore di realtà virtuale capace di dare allo spettatore la sensazione di «essere presente sulla scena». Questi strumenti aprono nuove possibilità di apprendimento, il cui impiego efficace è studiato alla SUFFP.



SUFFP / R. Cosoli

↑ Tecniche e tecnici di medicina d'urgenza in formazione visualizzano un video a 360 gradi sull'estrazione di un paziente da un'auto incidentata.

I seguenti progetti del centro di competenza per la promozione della digitalizzazione nell'apprendimento BeLearn, con cui la SUFFP collabora attivamente, mostrano come il video a 360° (360°V) stia attirando sempre più l'attenzione del corpo docente della formazione professionale.

Simulare Situazioni di emergenza

Alessandro Biava, docente presso la Scuola Specializzata Superiore in Cure infermieristiche a Manno, organizza ogni anno simulazioni sulla procedura di estrazione di un paziente da un'auto incidentata. Tali simulazioni sono molto costose e dunque raramente realizzabili. Per consentire maggiori possibilità di accesso alle situazioni simulate, il docente ha co-progettato un video a 360°V sulle operazio-

ni di salvataggio di un paziente. Il video è stato testato in classe, con riscontri positivi da parte delle persone in formazione.

Osservare il flusso delle merci

Alexander Wilhelm e Roland Menzi, docenti alla Allgemeine Berufsschule a Zurigo, hanno co-progettato un 360°V sul tema della ricezione e conservazione delle merci. Similmente, Martin Rüegg e Markus Wüthrich, docenti del Bildungszentrum Limmattal a Dietikon, stanno attualmente sviluppando un 360°V sul tema della ricezione delle merci in ambito logistico. A Dietikon, ulteriori esperienze sulla cultura generale sono in fase di avvio, con il coinvolgimento della docente di cultura generale Stephanie Hess.

Secondo i e le docenti, il 360°V offre il vantaggio di visualizzare procedure complesse come se si fosse sul luogo di lavoro. Nei prossimi mesi un gruppo di ricerca della SUFFP raccoglierà dati sull'efficacia dei 360°V nell'apprendimento.

Nuovo strumento per il corpo docente

Oltre le sperimentazioni menzionate, sono in corso attività con la Scuola specializzata per le professioni sanitarie e sociali a Giubiasco e la docente Anna Bruna Peloso. In Ticino, anche il Cantone ha mostrato interesse, richiedendo al Laboratorio Multimediale la realizzazione di un 360°V sul pre-apprendistato d'integrazione.

Le esperienze degli ultimi anni mostrano che il 360°V può entrare a far parte della cassetta degli attrezzi del corpo docente, offrendo esperienze immersive a costi accessibili in termini di infrastruttura e realizzazione.

- Francesca Amenduni, Senior Researcher nel campo di ricerca Tecnologie educative nella formazione professionale, SUFFP
- Alberto Cattaneo, responsabile del campo di ricerca Tecnologie educative nella formazione professionale, SUFFP

► www.suffp.swiss/video-360-gradi

Formatori e formatrici FSEA

La formazione di persone in età adulta come professione



↑ L'insegnamento alle persone in età adulta richiede competenze didattiche particolari acquisibili alla SUFFP.

In tutte e tre le regioni linguistiche del Paese, la SUFFP offre il sistema modulare «Formazione per formatrici/formatori» recentemente rivisto dalla Federazione svizzera per la formazione continua FSEA, un sistema modulare di perfezionamento. Il certificato FSEA o l'attestato professionale federale di formatrice/formatore aprono un'ampia gamma di prospettive professionali, con responsabilità nell'ambito della formazione in scuole, aziende e istituti di formazione e formazione continua.

La SUFFP implementa in modo coerente la sua didattica situazionale orientata alla pratica anche in questi moduli. Contesti di apprendimento agili e adatti alle persone in età adulta rendono l'apprendimento vivace ed efficace.

Attraverso il doppio titolo di studio in formazione professionale e formazione di adulti, la SUFFP rafforza un'impostazione flessibile della carriera e conferisce un elevato grado di permeabilità tra formazione professionale e formazione continua. I crediti ECTS attribuiti ai certificati FSEA possono infatti essere convalidati in modo semplice e trasparente nell'ambito di cicli di studio della SUFFP. **psd**

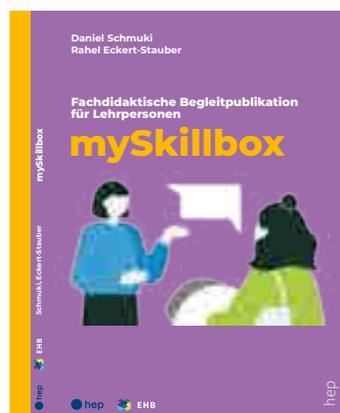
► www.suffp.swiss/fsea-moduli

Nuova pubblicazione

Didattica disciplinare relativa a mySkillbox

La piattaforma di insegnamento e di apprendimento mySkillbox per l'insegnamento della cultura generale è ora accompagnata da una pubblicazione didattica destinata ai e alle docenti. L'opera, pubblicata presso hep, tratta i risvolti concreti dell'insegnamento orientato alle competenze e il ruolo che rivestono in tale contesto gli strumenti di mySkillbox.

Questa pubblicazione di accompagnamento costituisce un anello di congiunzione tra la piattaforma online e l'insegnamento nel quotidiano e illustra lo sfondo concettuale degli strumenti. Utilizzando 13 strumenti di mySkillbox degli ambiti di insegnamento di cultura generale «società», come pure «lingua e comunicazione», l'autore Daniel Schmuki e l'autrice Rahel Eckert-Stauber rendono



trasparente il processo di selezione e di preparazione e pertanto accessibile a un'ampia e critica discussione didattica. Nella loro opera mettono in discussione anche le rappresentazioni di alcuni contenuti, tramandate per decenni e poco criticate dal punto di vista didattico, e collocano il processo di selezione e di rappresentazione in un contesto specialistico più ampio. **rec**

Schmuki, D. & Eckert-Stauber, R. (2023): *Fachdidaktische Begleitpublikation für Lehrpersonen. mySkillbox*. Berna: hep Verlag.

Centro per lo sviluppo delle professioni

Insegnamento e apprendimento digitale



↑ Sempre più spesso l'apprendimento avviene in via digitale il che richiede gli strumenti adeguati.

Il Centro per lo sviluppo delle professioni CSP della SUFFP offre alle organizzazioni del mondo del lavoro oml una consulenza pedagogico professionale nell'ambito del nuovo e ulteriore sviluppo delle loro professioni. In tale contesto, la trasformazione digitale riveste un ruolo sempre più importante.

Diverse oml desiderano integrare nelle proprie professioni ambienti di insegnamento e di apprendimento digitali, volti a mettere a disposizione possibilità di insegnamento e di apprendimento attrattive, a promuovere la cooperazione tra i luoghi di formazione o a rendere visibile la trasmissione delle competenze.

Il CSP si è occupato a fondo di questo tema, dialogando con fornitori di ambienti di insegnamento e di apprendimento. I e le consulenti del CSP in pedagogia professionale sostengono la loro clientela nella scelta e nella pianificazione pedagogico-didattica dell'ambiente digitale appropriato, in base alla situazione iniziale e alle esigenze specifiche.

L'apprendimento digitale richiede anche una valutazione digitale. L'ambiente di insegnamento e di apprendimento digitale dovrebbe pertanto avere un influsso anche sull'attuazione delle valutazioni delle competenze nei luoghi di formazione e nell'ambito della procedura di qualificazione. Il CSP offre consulenza anche in questo ambito. **fwe**

► www.suffp.swiss/csp
 ► www.suffp.swiss/creare-un-esame-in-modo-differente



Lara Baumann, panettiera-pasticciera-confettiera AFC, indirizzo professionale pasticceria-confetteria

Sciropo di zucchero e sogni nel cassetto

Di Lucia Probst

Lara Baumann è una cuoca. Sta completando una seconda formazione professionale come pasticciera-confettiera presso la Confiserie Sprüngli a Dietikon. Sapeva che con questa scelta avrebbe avuto un salario più basso e meno tempo libero, ma ha accettato le conseguenze. Il suo sogno: aprire un piccolo caffè.

La frusta color argento del robot da cucina gira rapidamente. Gli albumi vengono lentamente montati a neve. Le teglie per gli Schoggi-S che Lara Baumann sta preparando questa mattina sono già pronte. Sulla carta da forno sono tracciate linee ben definite. Segnano le dimensioni dei biscotti.

Da un anno Lara Baumann sta completando il suo secondo apprendistato presso Sprüngli come panettiera-pasticciera-confettiera con indirizzo professionale pasticceria-confetteria. Dopo la formazione come cuoca nel 2020, la giovane ha lavorato a Riederalp, nel Vallese. Nella cucina dell'hotel era responsabile della pasticceria e contenta di poter esprimere la sua creatività nei dolci.

Tornando a casa, nella Svizzera orientale, passava sempre davanti allo stabilimento di produzione Sprüngli a Dietikon. Così le è venuta l'idea che avrebbe potuto proseguire lì la sua carriera professionale e ha presentato domanda per lavorare presso la rinomata pasticceria.

Molto esercizio

Con indosso un camice da lavoro e una cuffietta sui capelli, entrambi bianchi, Lara Baumann è alla sua postazione nella pasticceria adibita alla formazione. Si sta dedicando a un'operazione delicata: lo sciropo di zucchero caldo deve colare lentamente nella ciotola. Con calma tiene la padella di rame fra

le mani e la inclina su un lato. Il liquido appiccicoso e trasparente scorre come un sottile corso d'acqua verso l'albumi montato a neve. La formatrice Regina von Däniken la osserva da vicino e le dà consigli o le mostra, per esempio, come inclinare meglio la padella o sciogliere bene il cioccolato.

«Mi piace essere a contatto con le persone: contribuire a renderle contente con il mio lavoro mi appaga.»

Sprüngli non ha inserito gli Schoggi-S nella sua gamma, ma Lara Baumann deve comunque essere in grado di prepararli. Ecco perché si esercita a parte e non nello stabilimento di produzione, dove lavora la maggior parte del tempo.

Segnali di stima

«Volevo svolgere questa formazione professionale in una grande azienda» afferma Lara Baumann. «Mi apre nuove prospettive». Anche se ha dovuto ridurre il salario e il tempo libero, non si pente della scelta. «È fantastico imparare ancora una volta così tante cose nuove». Questa sua decisione le è valsa tanti segnali di stima da chi la conosce.

Sprüngli propone secondi tirocini con cognizione di causa: «A seguirli sono giovani con personalità e motivazione che hanno riflettuto bene questo

passo», afferma Regina von Däniken. «Sono un ottimo esempio per le altre persone in formazione. E per noi è un piacere vederli crescere professionalmente».

Molto le è già noto

Torte alle truffes, praline o stuzzichini da aperitivo: Lara Baumann ama il lavoro di pasticciera-confettiera. Non la preoccupa che spesso la sua giornata inizi alle 5 del mattino. «Mi piace così tanto questa professione che per me non è un problema», afferma tenendo in mano la sacca per pasticciare. Colloca con cura il composto di cioccolato sulla teglia e infila gli Schoggi-S nel forno. Ben presto l'intera pasticceria si riempie di profumo di biscotti.

Molto di quello che le viene insegnato è una ripetizione, precisa. Conosce bene anche le materie prime e ha già acquisito una mentalità sistemica lavorando come cuoca, per cui alcune cose le risultano molto più facili.

Dopo il secondo apprendistato vorrebbe combinare le due professioni e forse lavorare all'estero. In futuro spera di aprire una piccola caffetteria con pasticceria e cioccolatini fatti a mano. «Mi piace essere a contatto con le persone: contribuire a renderle contente con il mio lavoro mi appaga».

▪ Lucia Probst, responsabile di redazione e di progetti comunicazione, SUFFP

Angela Schnell, Master of Advanced Studies (MAS), specializzazione SUFFP in Formazione professionale

«La combinazione si adatta perfettamente ai miei ruoli»

A cura di **Alexandra Stein**

Angela Schnell è infermiera ricercatrice. Lavora nel settore delle cure ed è stata attiva come docente e assistente di ricerca. Oggi è infermiera esperta presso una cooperativa e Responsabile dell'organizzazione e del coordinamento della formazione per l'associazione Spitex Turgovia. Presso la SUFFP sta seguendo un Master di specializzazione con focus individuale sui temi di gestione, leadership e coaching nel settore sanitario.

«Due conoscenti che hanno seguito la loro formazione presso la SUFFP mi hanno consigliato di affidarmi alla Scuola universitaria nella scelta del mio prossimo corso di formazione continua. Fino a quel momento, nel corso della mia carriera accademica come infermiera ricercatrice, mi ero concentrata molto sul settore in quanto tale. All'epoca è stato molto importante per me dedicarmi a questa intensa specializzazione professionale.

Dato che uno dei miei compiti principali è offrire consulenza a formatori e formatrici professionali e a responsabili della formazione professionale nelle aziende nonché di organizzare incontri che mettano in connessione questi attori, ero alla ricerca di una formazione continua incentrata sulla formazione professionale.

Su misura per l'azienda e per il proprio ruolo

Apprezzo molto la possibilità di scegliere i moduli in modo libero e flessibile dall'offerta della SUFFP. La combinazione di leadership, sviluppo, coaching e didattica della formazione

continua si adatta perfettamente al mio contesto aziendale e ai miei ruoli. Alla SUFFP lavoriamo molto nell'ambito di workshop e discussioni. È una modalità nuova per me, nella formazione per adulti. Il fatto di poter contribuire attivamente a plasmare la lezione è molto coinvolgente. Nelle discussioni ho realizzato che anche in altri settori ci sono temi impegnativi



↑ Presso la SUFFP, Angela Schnell sta completando un Master di formazione continua con focus individuale.

da affrontare. Trovo questo cambio di prospettiva e lo scambio davvero appassionante e arricchente. Ricevo stimoli da persone con altre esperienze professionali e altri stili di leadership, attive all'interno di organizzazioni strutturate diversamente.

Un traguardo raggiunto

Nel percorso verso il Master di formazione continua con focus individuale, ho già potuto ottenere un Diploma of Advanced Studies (DAS). Il mio lavoro di diploma, tradotto dal

tedesco, si intitola: Elaborazione di un piano di formazione per la Spitex nel Canton Turgovia.

Come responsabile per la formazione nella Spitex no profit del Canton Turgovia e più in generale come infermiera esperta, uno dei miei compiti è quello di supportare i e le responsabili della formazione professionale. Vale a dire dare sostegno ai collaboratori e

«Alla SUFFP lavoriamo molto nell'ambito di workshop e discussioni. Il fatto di poter contribuire attivamente a plasmare la lezione è molto coinvolgente.»

alle collaboratrici, nonché alle persone in formazione affinché possano acquisire, valorizzare e applicare le conoscenze specialistiche. Ma le mie conoscenze possono diventare davvero preziose solo a patto che abbia le giuste competenze per diffonderle, svilupparle e confrontare le mie idee con quelle degli altri.

Sono proprio queste le capacità che sto acquisendo alla SUFFP. Ho la sensazione che questo corso sia molto prezioso per la mia evoluzione professionale, ma anche per la mia crescita personale.

▪ Alexandra Stein, responsabile di progetto senior Formazione, SUFFP

Per questa offerta di formazione continua vedi anche l'articolo a pagina 11.

► www.suffp.swiss/formazione-continua/cas-das-mas/cas-das-mas-specializzazione-formazione-professionale

Elena Boldrini, responsabile di cicli di studio con Diploma, SUFFP

«Cerco di creare ogni volta qualcosa di nuovo»

Intervista: **Luca Dorsa**

Elena Boldrini giunge all'allora Istituto svizzero di pedagogia per la formazione professionale negli anni 2000 per un progetto di ricerca sulla formazione a distanza. Da allora, non ha più smesso di impegnarsi per la formazione professionale, sia come ricercatrice, sia come docente. Dal 2018 è responsabile delle filiere con diploma.

1 Elena Boldrini, perché ama il suo lavoro?

Amo il mio lavoro perché mi consente di nutrire continuamente il dialogo con gli e le insegnanti in formazione: entrare di volta in volta nella loro cultura professionale, capire insieme a loro come può evolvere la loro pratica di insegnamento e poi vederne i risultati, è il fascino del mio lavoro.

2 Come partecipa allo sviluppo della formazione professionale?

Vi sono due livelli: l'uno più istituzionale legato ai percorsi abilitanti che devono poter supportare e sviluppare concezioni e strumenti specifici a favore dell'insegnamento. Un secondo livello è legato al lavoro più puntuale che svolgo con ogni insegnante in formazione: un seme sempre nuovo, capace di generare cambiamenti che hanno una ricaduta sulle persone in formazione e sul sistema.

3 Come si manifesta, secondo lei, l'innovazione nella formazione professionale?

Quando si riescono a mettere in luce le caratteristiche e le opportunità del sistema, sfruttandole a favore del sistema stesso; dalle collaborazioni in-



↑ Elena Boldrini

tensificate tra i vari attori, agli strumenti per favorire le connessioni tra i luoghi della formazione, a modelli pedagogico-didattici che lavorino con e su queste specificità per farle evolvere.

4 Ha iniziato il suo impegno per la SUFFP nel 2004 in qualità di ricercatrice: cosa l'ha portata dalla ricerca alla formazione?

Lo scopo della ricerca è quello di indagare e di innovare, per cui, quando nel 2010 si aprì un posto nella Formazione, ho voluto cogliere l'occasione e collegare i due mondi: credo molto al fatto che il transfer reciproco tra ricerca e formazione possa costituire uno dei semi dell'innovazione.

5 Quali sono le qualità più importanti dell'insegnante?

Più che di «qualità», parlerei di un mix di competenze didattico-disciplinari e pedagogico-relazionali, oltre che eti-

che, che si sviluppano e consolidano nel tempo. Un mix che è per ogni docente diverso, supportato da una motivazione forte a lavorare con le persone in formazione.

6 Tra le altre ricerche, si è occupata della resilienza dell'insegnante: come si rafforza?

Nei percorsi di abilitazione abbiamo iniziato a introdurre strumenti di autoconsapevolezza che permettano di capire e di cogliere quando ci si trova in un momento delicato o di sovraccarico e che aiutino a gestire queste situazioni; ma direi che siamo soltanto all'inizio!

7 Da bambina, qual era la professione dei suoi sogni?

Da bambina volevo fare la maestra perché per me l'entrata nella scuola e la scoperta della lettura furono illuminanti. Ricordo però anche il giorno in cui la mia maestra scrisse su un mio disegno – che ritraeva una ballerina in un bell'abito di scena – la domanda «Farai la stilista?» Credo che oggi il mio lavoro mi permetta di integrare formazione e atto creativo, nel senso che sia concependo percorsi di formazione, sia nel lavoro con ogni insegnante cerco di creare ogni volta qualcosa di nuovo, alla ricerca di un habitus professionale che gli/le possa andare bene, cucito 'sur mesure', come fosse un vestito.

▪ Luca Dorsa, Coordinatore regionale Comunicazione, SUFFP

Puntiamo sulle nostre soft skills



SUFFP / Ben Zurbriggen

↑ Andri Rüesch

«Chi è in grado di riflettere sull'attualità, trarne delle conclusioni, sviluppare nuove idee, adattarsi, coinvolgere gli altri nei processi di cambiamento e moderarli, avrà anche molto da offrire sul mercato del lavoro, a lungo termine.»

Con la digitalizzazione, il mondo del lavoro sta cambiando radicalmente. La crescente diffusione dell'intelligenza artificiale sta accentuando questo processo: sempre più attività umane vengono delegate alle macchine. Inoltre, non è più necessario mandare a memoria fatti e informazioni, oggi quasi sempre liberamente accessibili a chiunque, gratuitamente. I collaboratori e le collaboratrici dovrebbero perciò concentrarsi sullo sviluppo di abilità specifiche che non possono essere automatizzate e che un computer difficilmente potrebbe apprendere: le cosiddette «soft skills». Chi, ad esempio, è in grado di riflet-

tere sull'attualità, trarne delle conclusioni, sviluppare nuove idee, adattarsi, coinvolgere gli altri nei processi di cambiamento e moderarli, avrà anche molto da offrire sul mercato del lavoro, a lungo termine.

Rispetto alle lezioni in aula, è nei progetti pratici che si possono sviluppare meglio capacità come la creatività, il pensiero astratto e una comunicazione adeguata alla situazione. Il «learning by doing» – l'apprendimento attraverso l'esperienza diretta – è un vantaggio essenziale del sistema di formazione duale e più avanti, nel contesto lavorativo, un vantaggio delle for-

me di apprendimento informali e di facile accesso integrate nella vita quotidiana professionale. Con l'eliminazione del lavoro di routine si crea il tempo necessario, un margine d'azione che i collaboratori e le collaboratrici dovrebbero sfruttare in modo creativo per evolversi costantemente.

Anche il mercato del lavoro sta cambiando: se oggi si pubblicano ancora le offerte di lavoro, in futuro si punterà a uno scambio mirato di competenze. Rispetto ai profili professionali tradizionali, l'insieme delle capacità individuali assume sempre più importanza. Affinché datori e datrici di lavoro e personale possano trovarsi e negoziare in questi termini, serviranno un sistema e un'area linguistica comune. Attualmente stanno emergendo diversi approcci, volti a creare un'ontologia delle competenze e a farne la nuova valuta sul mercato del lavoro.

In futuro, i diplomi del grado terziario potrebbero quindi essere surclassati dai portfolio di competenze personalizzati e altamente specifici che i collaboratori e le collaboratrici costruiscono nel corso della propria carriera professionale.

Andri Rüesch,

membro del Consiglio della SUFFP e responsabile della gestione della formazione presso login formazione professionale, Olten

Get skilled up!

www.suffp.swiss/skilled



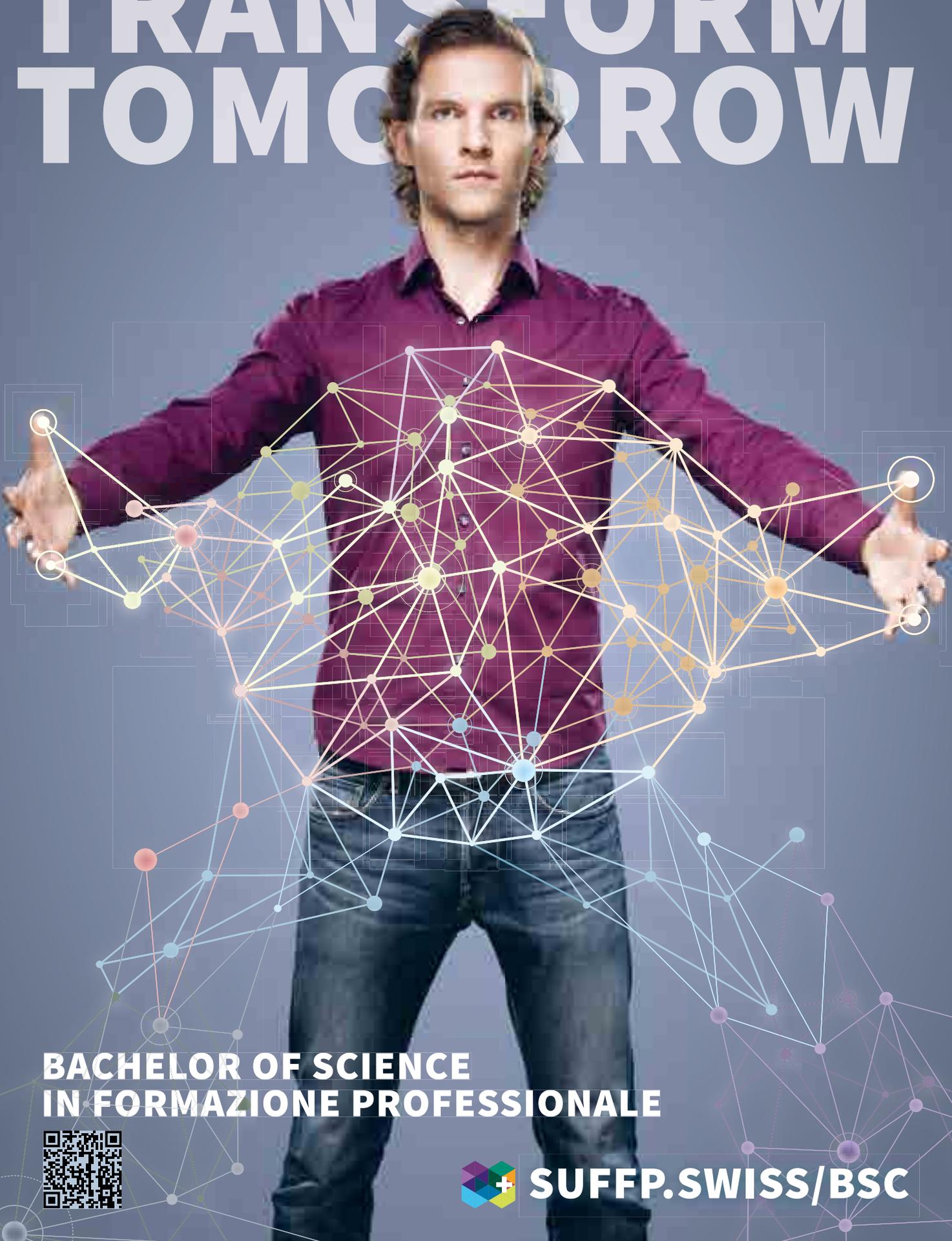
IMPRESSUM skilled 2/2023 • La rivista della Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP è pubblicata semestralmente in tedesco, francese e italiano • 7° anno • Prossimo numero: maggio 2024 • www.suffp.swiss/skilled **Editore** Dr. Barbara Fontanellaz, direttrice SUFFP **Responsabile della Comunicazione SUFFP** Jacques Andres **Responsabile della redazione** Lucia Probst **Redazione** Comunicazione SUFFP, Kirchindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@suffp.swiss **Team di redazione** Isabelle Antenen, Laurène Camenzind, Bruno Chiarelli, Regina Diering, Luca Dorsa, Viviane Ducraux, Sonja Engelage, Stephanie Falk, Beatrice Frick, Eliane Glathé, Marina Grolimund, Miriam Hänni, Miriam Hutter, Jolanda Kieliger, Fabienne Kriesi, Jean-Luc Miche, Janick Pelozzi, Evelyne Scaffidi Fonti, François-Xavier Viallon, Carole Walther Büel **Traduzioni** Servizio linguistico SUFFP **Revisione** Silvia Devoti (IT), Transpose SA (FR), Stefanie Lüscher (DE) **Layout, grafica e illustrazioni** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, www.captns.ch **Stampa** Courvoisier Gassmann, 2501 Biel/Bienne, www.courvoisiergassmann.ch **Carta** Refutura marchio Angelo Blu 100% riciclata **Tiratura** 4250 copie **Abbonamenti e gestione indirizzi** www.suffp.swiss/skilled oppure skilled@suffp.swiss **ISSN** 2504-3226 (versione cartacea), 2504-3250 (versione online) **Ci comunichi la sua opinione** skilled@suffp.swiss • Tutti i diritti riservati. La ristampa e la riproduzione di contenuti sono permessi soltanto con l'approvazione della redazione.

«skilled» vuole essere il più possibile **priva di barriere** di lettura. La versione elettronica è concepita in modo tale da consentire la lettura alle persone con disabilità visive: www.suffp.swiss/skilled



printed in
switzerland

TRANSFORM TOMORROW



**BACHELOR OF SCIENCE
IN FORMAZIONE PROFESSIONALE**



SUFFP.SWISS/BSC