IUFFP

skilled

N°2
2020

La rivista dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale

Upskilling

Sulle tracce della megatendenza più marcata

«Sono ormai passati i tempi in cui dopo un apprendistato si esercitava la stessa professione fino alla pensione»

Caro lettore, cara lettrice,

cosa ha appreso di recente? Una nuova lingua o forse ha acquisito maggiore familiarità con gli strumenti online? Oppure ha completato, o appena iniziato, una formazione complementare o un perfezionamento professionale?

Al giorno d'oggi è sempre più importante acquisire continuamente nuove qualifiche professionali. Sono ormai passati i tempi in cui dopo un apprendistato si esercitava la stessa professione fino alla pensione. Il mondo professionale è in rapido mutamento. Le figure professionali e i posti di lavoro scompaiono, cambiano o ne sorgono di nuovi; ciò si ripercuote sulle esigenze poste ai lavoratori e alle lavoratrici, che spesso necessitano di competenze nuove e complementari. Secondo l'Ufficio federale di statistica, circa la metà delle persone diplomate che possiede un attestato federale di capacità esercita una professione diversa da quella appresa dopo soli cinque anni dal termine dell'apprendistato, e un quarto di esse ne svolge una che richiede un livello di qualifica superiore. Oggigiorno impariamo lungo tutto l'arco della vita. È un grande privilegio che apre numerose nuove prospettive, ma che comporta anche diverse sfide.

Il monitoraggio del nostro Osservatorio svizzero per la formazione professionale OBS IUFFP ha mostrato che l'upskilling rappresenta la megatendenza più marcata degli ultimi anni. Il nostro team OBS, che ha analizzato approfonditamente questa tematica, presenterà a fine autunno nell'ambito di un convegno il suo ultimo rapporto sulle tendenze che prende in esame la maturità professionale. A introduzione della presente edizione di «skilled», interamente dedicata al tema dell'upskilling, i ricercatori e le ricercatrici dell'OBS IUFFP ci spiegheranno il significato di questo termine, largamente utilizzato, e il suo ruolo nella formazione professionale.

Le esperte e gli esperti dei campionati SwissSkills/WorldSkills ritengono che le esigenze poste agli e alle studenti siano in aumento nella loro professione? Il nostro sondaggio sull'argomento vi presenta le loro risposte. In questo numero incontreremo inoltre Luljete Nimonaj-Sadiku, che sta seguendo un apprendistato in età adulta. Focalizzeremo infine la nostra attenzione sulla formazione professionale superiore. Quanto è decisiva la prima professione esercitata quando si tratta di seguire una formazione professionale superiore? E come si presenta la situazione retributiva? Scopriamone i dati più recenti nel nostro studio.

Augurandole una lettura stimolante, mi rallegro di poterla incontrare al nostro convegno OBS del 29 ottobre.

Dr. **Barbara Fontanellaz**,
direttrice IUFFP

Tema di approfondimento
Upskilling

4 Trend verso una qualificazione superiore
Upskilling: quale significato per la formazione professionale?

8 L'interrogativo
Esigenze in aumento verso le persone in formazione?

10 Centro di competenza per italofoni in Svizzera
Professionisti 4.0: qualificazione degli adulti

12 Formazione: validazione apprendimenti esperienziali
Dare voce alle proprie esperienze

14 Collaborazione internazionale
«La competenza fondamentale è imparare ad apprendere»

16 Ricerca
Formazione professionale superiore – un'opportunità?

18 Ricerca
La formazione professionale superiore conviene?

20 Interpretazione attuale del ruolo dei e delle docenti
Sette consigli per il coaching in classe

22 Formazione continua certificata
Formarsi al proprio ritmo

23 Formazione continua
Formazione digitale presso Landi

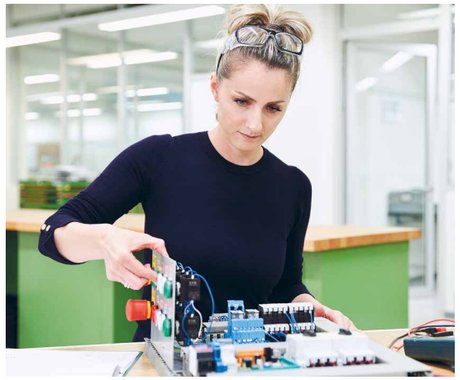
24 Programma tras:formazione
Passaggio improvviso all'insegnamento a distanza

25 Pretirocinio d'integrazione
Inserimento nel mondo professionale svizzero

Altre tematiche

26 Formazione di perite e periti d'esame (PEX)
«I e le PEX rimangono in gioco»

28 In formazione: Luljete Nimonaj-Sadiku
Un percorso abbreviato per il diploma



30 Novità editoriale / Notizie
News dello IUFFP

32 Incontro: Christine Davatz, USAM
«La formazione professionale è una storia di successo»

34 Ciclo di conferenze dello IUFFP di Losanna
Formare o produrre: motivo di tensione

35 Diplomato: Jan Denier
Tra l'incudine e il martello, dirigere meglio

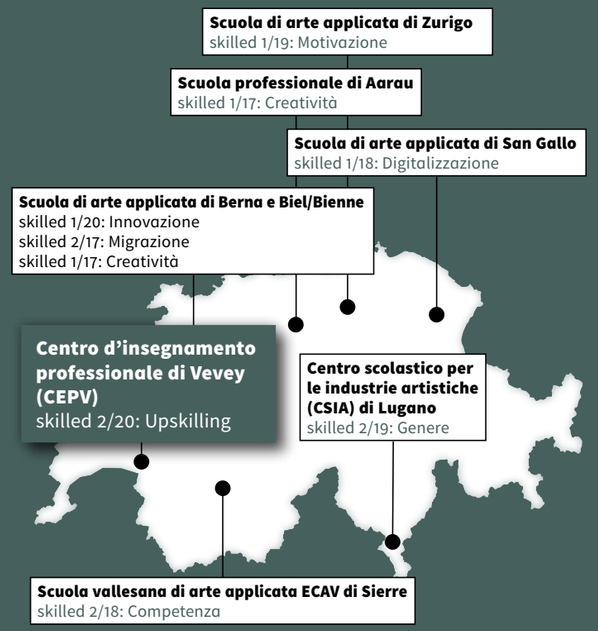
36 Premiazione
Enterprize: i finalisti

38 Carta bianca: Paul Knoblauch
Il ruolo di apripista della maturità professionale

39 7 domande a…
Siegfried Alberton, IUFFP

40 Il Consiglio: Angelika Locher
Quasi tutto è possibile

Concorso fotografico
Messa in scena per l'obiettivo



Ancora una volta, la redazione di «skilled» ha beneficiato dell'efficace supporto di una scuola professionale per realizzare la grafica di questa edizione: **le future fotografe e i futuri fotografi** del **Centro d'insegnamento professionale di Vevey (CEPV)** hanno tradotto in immagini le loro riflessioni e associazioni di idee sulla tematica dell'aggiornamento e dello sviluppo delle competenze (upskilling) nel mondo professionale.

Cari lettori e care lettrici, vi auguriamo di contemplare con piacere queste opere fotografiche. Le allieve e gli allievi hanno terminato la formazione quest'estate.

Ci hanno particolarmente interpellati gli scatti di **Loren Tschannen** e **Damla Senn-Yurdakul**, motivo per cui ne abbiamo fatto la **copertina** di questa edizione. Le nostre più vive **congratulazioni** ad entrambe.

Ringraziamo calorosamente **le allieve e gli allievi delle due classi all'ultimo anno della formazione professionale di base in fotografia AFC** per queste opere ispiratrici. Un particolare ringraziamento va al **direttore del CEPV Michel Etienne**, a **Léonore Veya, responsabile del dipartimento di fotografia**, a **Thierry Gauthey**, **rettore**, e a **Jeremy Bierer**, **docente**, per aver reso possibile il progetto e la partecipazione delle allieve e degli allievi.

► www.cepv.ch

Trend verso una qualificazione superiore

Upskilling: quale significato per la formazione professionale?

Di **Miriam Hänni**, **Belinda Aeschlimann** e **Ines Trede**

Le esigenze poste a lavoratori e lavoratrici stanno cambiando. Sono richieste qualifiche maggiori, nuove e aggiornate. Spesso se ne parla usando termini quali upskilling, deskilling o reskilling. L'Osservatorio svizzero della formazione professionale OBS IUFFP illustra cosa ciò significhi per la formazione professionale e ne evidenzia i punti di forza e i punti deboli.

La questione delle qualifiche di cui lavoratori e lavoratrici dovranno disporre sul mercato del lavoro futuro è centrale in tutta Europa e nella relativa discussione è sovente utilizzata la nozione di ‹skill›. A seconda del contesto, il concetto di ‹acquisizione di skill› – anche: ‹skilling› – può essere tradotto con i termini di acquisizione di capacità, di abilità, di competenze o di qualifiche. Abitualmente sono distinguibili tre tipi di skilling:

Upskilling (perfezionamento, anche: formazione continua): la nozione descrive da un lato le crescenti esigenze derivanti dallo sviluppo dell'economia che sono poste a lavoratori e lavoratrici nonché alle persone in formazione; dall'altro sta ad indicare il processo di apprendimento individuale in cui sono acquisite nuove skill per far fronte alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

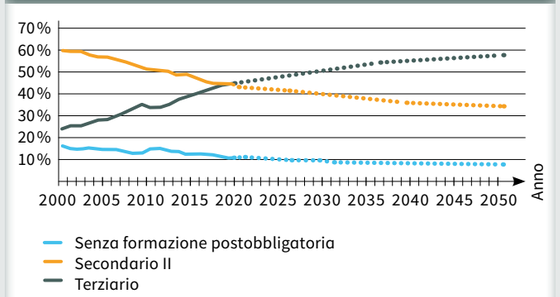
Reskilling (riqualifica, aggiornamento): la nozione specifica l'acquisizione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici di nuove capacità applicabili in nuove attività professionali. Ciò può essere il caso, ad esempio, quando delle professioni perdono d'importanza a seguito della digitalizzazione o quando appaiono nuove professioni.

Deskilling (dequalifica, perdita d'importanza di qualifiche acquisite): la nozione indica il fatto che le nuove tecnologie e l'automazione emarginano soprattutto i lavoratori e le lavoratrici mediamente qualificate perché i loro compiti possono essere automatizzati o digitalizzati.

Upskilling: una lunga tradizione

A partire dagli anni Sessanta, i settori secondario e terziario del sistema educativo svizzero sono stati ampliati, permettendo a una percentuale maggiore di lavoratori di migliorare le loro qualifiche. Questa tendenza è continuata negli ultimi 30 anni. Oggi, circa il 45 per cento dei giovani tra i 25 e i 64 anni dispone di un diploma universitario o di un diploma di formazione professionale superiore (FPS). Come rileva il Consiglio federale nel rapporto sull'impatto dell'evoluzione demografica sul settore della formazione (cfr. grafico in basso), è verosimile che questa tendenza si protragga fino al 2030 proprio in ragione dell'evoluzione demografica.

Livello formativo dei 25–64enni in Svizzera: realtà e previsione



Fonte: UST. Grafico: IUFFP / Captns

Considerando soltanto i diplomi delle Scuole universitarie professionali (SUP), nei prossimi 20 anni si prevede un aumento del 28 per cento. Stando alle previsioni del Consiglio federale, l'aumento dei diplomi SUP sarà particolarmente pronunciato nel settore sanitario (più 49 per cento entro il 2037), settore già in crescita negli ultimi anni, mentre dovrebbe rallentare l'incremento, sempre entro il 2037, nei settori del sociale (più 19 per cento), della gestione e dell'amministrazione (più 21 per cento).

La ricerca sul mercato del lavoro teme da tempo che i cambiamenti sociali e digitali degli ultimi 20 anni non portino a una riqualifica generalizzata, ma piuttosto a una polarizzazione del mercato del lavoro (Consiglio federale 2017). Per polarizzazione si intende che i posti di lavoro con esigenze di medio livello vadano scomparendo, facendo crescere la percentuale di posti di lavoro mal pagati e molto ben pagati, dando luogo a una combinazione di up- e deskilling. In verità, le tendenze attuali in Svizzera lasciano piuttosto intravedere un'elevata qualificazione: dal 2006 la domanda di specialiste e specialisti

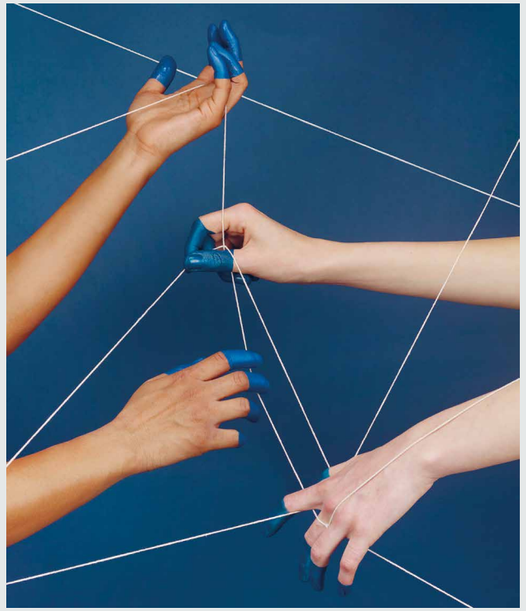
↑ Fotografia di **Marie Lemonde** e **Melina Wicht**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

altamente qualificati aumenta, mentre quella di lavoratori e lavoratrici mediamente qualificate è rimasta costante (Aepli & Schweri 2018).

La formazione professionale trova continuità

Grazie a numerose nuove possibilità di ottenere qualifiche superiori, negli ultimi 30 anni la permeabilità della formazione professionale svizzera è cresciuta. All'origine di questa evoluzione vi è stata l'introduzione della maturità professionale e delle Scuole universitarie professionali. Da un lato, ciò ha migliorato la continuità creando per la formazione professionale degli sbocchi nella formazione superiore. D'altro canto, si è data la possibilità di accedere alle università e ai politecnici federali grazie all'aggiunta di una passerella alla maturità professionale. Inoltre, si sono migliorate le opportunità di formazione di base per gli adulti. Concretamente, gli adulti che non ne dispongono possono ottenere una qualifica professionale riconosciuta, il che migliora le loro possibilità sul mercato del lavoro e dà loro accesso a ulteriori titoli di studio. Infine, sono state ampliate anche le opportunità di aggiornamento al di fuori del sistema educativo formale: con la relativa legge, entrata in vigore nel 2017, la formazione continua degli adulti è stata maggiormente regolamentata e gode di un sostegno finanziario più grande, a tutto vantaggio della continuità e connettività nel sistema educativo.

Il rapido cambiamento delle competenze richieste rende necessari un aggiornamento e una riqualifica costante di lavoratori e lavoratrici.



↑ Fotografia di **Sara De Brito Faustino** e **Lola Pecharman**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

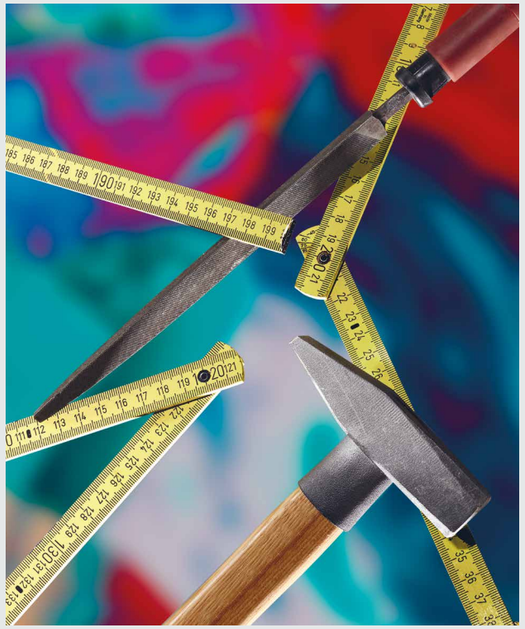
Chi approfitta della formazione continua?

Nel 2016, tre quarti della popolazione in età lavorativa aveva frequentato almeno un corso di formazione o di perfezionamento o aveva migliorato autonomamente le proprie qualifiche. Tuttavia, non tutte e tutti beneficiano allo stesso modo di queste opportunità. Sussistono differenze significative a seconda dell'età, del livello d'istruzione e dello status professionale: lavoratori e lavoratrici dipendenti e persone di mezza età con un'istruzione terziaria fruiscono più frequentemente della formazione continua, a differenza invece di disoccupate e disoccupati nonché delle persone senza qualifiche post-obbligatorie. Anche i e le dipendenti con un'alta percentuale di attività di routine che in linea di massima potrebbero essere automatizzate con la tecnologia odierna si aggiornano meno rispetto a quelle con una bassa percentuale di attività di routine (Hess et al. 2018). Ciò risulta problematico. Infatti, se proprio coloro che sono potenzialmente molto interessate e interessati dalla digitalizzazione e che trarrebbero vantaggio da una maggiore qualifica risultano più difficili da raggiungere, anche la formazione continua non riesce a contribuire alla riduzione del divario tra lavoratori e lavoratrici altamente e scarsamente qualificate.

Le ragioni del basso tasso di partecipazione al perfezionamento di questo gruppo di persone rientrano, tra l'altro, in un rapporto costi-benefici sfavorevole per le aziende e hanno a che vedere con ostacoli personali, quali esperienze di apprendimento negative, situazioni familiari difficili o scarsa motivazione. Nel confronto internazionale, tuttavia, la Svizzera si trova ancora in una buona posizione, per quanto riguarda sia il tasso generale di formazione continua sia la partecipazione di lavoratori e lavoratrici poco qualificate (CSRE 2018).

Sfide per la formazione professionale

In linea di principio, grazie al suo sistema di formazione professionale ben sviluppato e permeabile, la Svizzera è ben preparata per i futuri cambiamenti del mercato del lavoro dovuti a ‹megatrend› come la digitalizzazione. Tuttavia, il rapido cambiamento delle competenze richieste rende necessari un aggiornamento e una riqualifica costante di lavoratori e lavoratrici. Ciò costituisce una sfida anche per la formazione professionale che, essendo fortemente regolamentata, comporta il rischio di rallentare i processi di cambiamento. Ad esempio, ci si chiede se i curricola di formazione professionale siano adattati abbastanza rapidamente così da assicurare alle persone in formazione contenuti in linea con l'evoluzione del mercato del lavoro. Anche la segmentazione relativamente elevata della formazione professionale può limitare le opportunità di ulteriori qualifiche. Così, le relative chance



↑ Fotografia di **Robin Spycher**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

possono dipendere dall'AFC di cui si dispone (cfr. anche pp. 16–17 in questo numero).

Tuttavia, l'elevata domanda di qualifiche terziarie sul mercato del lavoro svizzero richiede a lavoratori e lavoratrici di aggiornare e migliorare le proprie competenze anche dopo la formazione professionale di base. Un esempio lampante di questo processo è il diploma di maturità professionale introdotto a metà degli anni novanta. Soprattutto in considerazione del numero stagnante di diplomate e diplomati della formazione professionale superiore, si auspica che il diploma di maturità professionale contribuisca a coprire la carenza di lavoratori e lavoratrici qualificate. Eppure, chi dispone di una maturità professionale ha meno probabilità di intraprendere studi superiori rispetto a chi ha ottenuto una maturità liceale. Se poco meno di due terzi di chi ha una maturità professionale inizia uno studio superiore entro tre anni e mezzo dall'ottenimento del diploma, la percentuale dei e delle liceali è del 95 per cento (Kriesi & Lehmann 2020).

Questo tasso relativamente basso può avere varie cause. Da un lato, ci sono campi professionali, ad esempio nel settore sanitario, in cui esistono offerte interessanti a livello di formazione professionale superiore. D'altro canto, il diploma di maturità professionale è una qualifica ibrida che alcune e alcuni giovani si sforzano di ottenere per mantenere aperte tutte le opzioni o per ottenere offerte di lavoro più interessanti. In che misura le caratteristiche di una professione influiscono sulle possibilità di ottenere una maturità professionale e sulla carriera di chi l'ha ottenuta dopo l'AFC sarà uno dei temi del nuovo rapporto di tendenza dell'Osservatorio svizzero della formazione professionale OBS IUFFP (cfr. riquadro).

Alla luce di queste sfide, si pone la questione di come assicurare al maggior numero possibile di lavoratori e lavoratrici di poter sfruttare l'opportunità di aggiornarsi e riqualificarsi. È in questo ambito che a livello internazionale si stanno facendo degli sforzi per identificare in modo più differenziato le esigenze di formazione continua dei singoli Paesi. Invece di misurare il miglioramento delle competenze soprattutto in termini di qualifiche formali, si dovrebbe tener conto anche di capacità specifiche individuali ad esempio nella lettura e nella matematica. Una tale più articolata concezione delle competenze potrebbe contribuire ad affinare la visione del potenziale di riqualificazione della popolazione e ad adottare misure più mirate. Infatti, formazioni continue e riqualifiche adeguate dei lavoratori e delle lavoratrici sono di fondamentale importanza per salvaguardare la capacità innovativa e competitiva del mercato del lavoro nonché l'integrazione sociale dei lavoratori stessi (Cedefop 2020).

▪ Miriam Hänni, Senior Researcher dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale, IUFFP ▪ Belinda Aeschlimann, Senior Researcher dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale, IUFFP ▪ Ines Trede, responsabile dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale, IUFFP

Bibliografia

- Aepli, M., Schweri, J. (2018). *Upskilling made in Switzerland*. Panorama, 32(1), 16–17.
- BFS (2018). *Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016*. Neuenburg: BFS.
- BFS (2020). *Berufliche Laufbahn der Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung in den fünf Jahren nach dem Abschluss*. Neuenburg: BFS.
- Bundesrat (2017). *Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017*.
- Cedefop (2020): *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways*. www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3081 (08.06.2020).
- Hess, P., Janssen S., Leber, U. (2019). *Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter*. Nürnberg: IAB-Kurzbericht 16/2019.
- Kriesi, I., Lehmann, R. (2020). *Tertiarisierungsdruck. Herausforderungen für das Bildungssystem, den Arbeitsmarkt und das Individuum*. Swiss Academies Communications, 15(6).
- CSRE (2018). *Rapporto sul sistema educativo svizzero 2018*. Aarau: CSRE.

Convegno OBS sulla formazione professionale

Al convegno «Maturità professionale: accesso, percorsi di carriera e prospettive» del 29 ottobre 2020, l'OBS IUFFP presenterà il suo nuovo rapporto di tendenza con i risultati della ricerca sulla maturità professionale e ne discuterà con partner e attori della formazione professionale.

► www.ehb.swiss/OBS-Tagung-2020

L'interrogativo

Esigenze in aumento verso le persone in formazione?

Sondaggio: **Lucia Probst** e **Luca Dorsa**, Comunicazione IUFFP

Sia che si tratti di automazione, cure sanitarie, posa di piastrelle o altre attività professionali: oggi i e le giovani professioniste devono possedere maggiori competenze rispetto a qualche anno fa? E in caso affermativo, quali sono gli ambiti interessati? Nel sondaggio «skilled», sette esperte ed esperti professionisti, addetti alla valutazione delle prestazioni dei e delle partecipanti ai campionati svizzeri delle professioni, valutano la questione dell'upskilling nella loro professione.

«A mio parere, le esigenze poste agli operatori sociosanitari e alle operatrici sociosanitarie (OSS) sono da tempo elevate e molteplici. Le competenze interpersonali sono richieste tanto quanto le capacità pratiche e le conoscenze tecniche. Un-a OSS deve in effetti dare prova di sensibilità nella comunicazione con una persona afflitta da un malessere fisico o psicologico e al contempo deve essere in grado di utilizzare, per esempio, un apparecchio per la glicemia o effettuare un prelievo di sangue. A seconda dell'ambito professionale, sono inoltre richieste conoscenze specifiche: in un reparto per persone che soffrono di demenza senile servono competenze e abilità ben diverse rispetto ad un reparto maternità. Oggi agli e alle OSS si aprono molte possibilità di carriera.»

Sabina Decurtins, esperta in cure infermieristiche e responsabile Formazione presso l'ospedale di Zollikerberg nonché esperta SwissSkills e capo esperta WorldSkills per la professione operatore sociosanitario/operatrice sociosanitaria

«Rispetto a una decina di anni fa sono cambiate le esigenze poste alla professione stessa, per cui oggi alle persone in formazione sono richieste competenze nuove. Concretamente, il mercato richiede la posa di piastrelle sempre più grandi, per una questione estetica ma anche di comodità, essendo così ridotte le fughe, più difficili da pulire. Per noi professioniste e professionisti questo significa utilizzare un numero maggiore di macchinari e la conoscenza di metodi di lavoro supplementari rispetto al passato. La posa di piastrelle molto sottili e di grandi dimensioni richiede infatti maggiori abilità sia a livello degli strumenti di lavoro, sia di savoir-faire artigiano.»

Davide Donati, capo piastrellista presso Bazzi Piastrelle SA a Losone nonché esperto SwissSkills/WorldSkills per la professione di piastrellista

«Nel campo dell'industria e dell'automazione, le installazioni integrano nuove tecnologie che si evolvono costantemente con l'innovazione; è il caso della digitalizzazione e di Industria 4.0. Le apprendiste e gli apprendisti del settore dell'industria metalmeccanica ed elettrica MEM devono essere in grado di padroneggiare questi strumenti, pur mantenendo le competenze di base per continuare a intervenire su sistemi tecnici convenzionali. Al termine dell'apprendistato, il campo di applicazione per gli operatori e le operatrici in automazione è più ampio e rappresenta una sfida finalizzata a ottenere una formazione completa. Le competenze sociali e organizzative assumono sempre più importanza e sono richieste dalle aziende per far fronte all'economia competitiva.»

Nicolas Godel, Head of Festo Didactic Svizzera presso Festo SA e capo esperto SwissSkills/WorldSkills per la professione di operatore/operatrice in automazione

«Da parte delle persone in formazione nell'orticoltura e nella paesaggistica ci aspettiamo un'accresciuta capacità di operare in rete e orientata alle soluzioni. Nella nostra azienda formatrice top le integriamo nei complessi processi di lavoro fin dal primo giorno, incoraggiandole a lavorare in modo autonomo. Il tasso di errore è certamente elevato all'inizio, ma ciò rappresenta un ulteriore stimolo per diventare rapidamente professionali. Anche i corsi interaziendali e le procedure di qualificazione si basano sul lavoro progettuale e promuovono le competenze dell'apprendimento per scoperta. Ho constatato che la maggior parte delle nostre persone in formazione della generazione Z possiede già tutte queste capacità dalla scuola primaria e può quindi adattarsi rapidamente alle maggiori esigenze.»

Simon Hugi, titolare della ditta Kuster-Gärten a Wohlen BE e capo esperto SwissSkills/WorldSkills per la professione di paesaggista

«Tecnologie e materiali innovativi, nuove e maggiori prescrizioni e normative, svolta energetica (Strategia energetica 2050) nonché salvaguardia del clima hanno un forte impatto sulle professioni tecniche edilizie. Mentre in passato si trattava prevalentemente di impiantistica e montaggio, oggi le nostre persone in formazione e i e le professioniste sono sempre più confrontate con le nuove tecnologie legate alle energie rinnovabili o agli impianti per il trattamento e la conservazione dell'acqua potabile. Per soddisfare le esigenze crescenti, l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec) ha aumentato la durata della formazione di base nelle professioni dei rami sanitario, riscaldamento e lattoneria da tre a quattro anni di apprendistato a partire dal 2020.»

Markus Niederer, Responsabile impianti sanitari presso l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec) ed esperto SwissSkills/capo esperto WorldSkills per la professione di installatore/installatrice di impianti sanitari e di riscaldamento

«Ritengo che le esigenze crescenti nel nostro settore vadano individuate, fra l'altro, nel trattamento di nuove materie prime ma anche di quelle tradizionali. Le ricette sono realizzate con nuovi metodi e ingredienti. In passato, inoltre, gli alimenti avevano l'unico scopo di rendere sazi. Oggi il cibo è visto sotto una prospettiva diversa: vorremmo avere il prodotto più bello, più gustoso ma anche più sano. Una sfida per noi pasticcere e pasticceri ma soprattutto per le nostre e i nostri giovani. Grazie alle tecniche e ai mezzi di cui disponiamo attualmente siamo sempre più acrobati e artisti del cibo. Pieghiamo, spezziamo, mescoliamo, infornamo, fondiamo e plasmiamo le materie prime per trasformarle in un'opera d'arte gustosa.»

Vanessa Schnyder, panettiera-pasticcera-confettiera presso la confetteria Roggwiller AG a San Gallo ed esperta SwissSkills/WorldSkills per il ramo pasticceria-confetteria

«Nel nostro mestiere, il lavoro in sé stesso è rimasto simile, ma i pittori e le pittrici edili devono conoscere a fondo i prodotti utilizzati, la cui varietà è in continuo aumento, analogamente a quella dei metodi d'applicazione. Il fattore ecologia è più importante che mai e la clientela è più esigente. La professione è molto varia e i metodi di lavoro possono cambiare da un'azienda all'altra. Sono richieste flessibilità e capacità di adattamento. Un datore o una datrice di lavoro si aspetta che un pittore o una pittrice edile che ha concluso la formazione sia in grado di lavorare in autonomia.»

Viola Stillhard Krasniqi, titolare di SK Peinture a Sonvilier ed esperta SwissSkills/WorldSkills per la professione di pittore-decoratore/pittrice-decoratrice

Centro di competenza per italofoni in Svizzera

Professionisti 4.0: qualificazione degli adulti

Di **Claire Veri Sanvito**

Valorizzare la qualità del capitale umano e la coesione sociale grazie a un sistema a supporto dell'apprendimento lungo l'arco della vita attraverso la creazione di un centro di competenza in Ticino per la qualificazione degli adulti a vantaggio della comunità italofona svizzera.

L'evoluzione in atto nel mercato del lavoro è dominata da un lato dal pronunciato invecchiamento della popolazione e dal mancato ricambio generazionale, dall'altro da una dinamica sostenuta della domanda di lavoro e da esigenze crescenti in termini di competenze e capacità di assumere ruoli professionali più complessi. Le difficoltà di reperimento di manodopera qualificata nei settori chiave dell'economia locale rischia vieppiù di marginalizzare le componenti deboli dell'offerta di lavoro, con la prospettiva di una dipendenza crescente dall'aiuto sociale.

Furio Bednarz, Capo dell'Ufficio della formazione continua e dell'innovazione del Canton Ticino, espone, nella seguente intervista, il progetto nato per dare risposta all'urgenza di un intervento capace di contrastare questi fenomeni.

↑ Fotografia di **Laure Huguet** e **Gaétan Uldry**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

Signor Bednarz, ci può spiegare in cosa consiste Professionisti 4.0?

Il progetto propone una strategia integrata, che concepisce la professionalizzazione degli adulti come percorso che parte dal recupero e sviluppo delle nuove competenze di base necessarie oggi per partecipare alla vita attiva e alla cittadinanza, si sviluppa con forme più flessibili di qualifica e riqualifica e sfocia nel perfezionamento professionale attraverso la formazione professionale superiore e l'accesso alla formazione terziaria. Professionisti 4.0 si inserisce nel quadro delle misure d'azione promosse dalla Confederazione con Formazione professionale 2030 e nel Piano d'azione cantonale 2018–2022 in materia di qualificazione degli adulti in Ticino.

Come intendete sviluppare questa strategia?

Il progetto si propone di raggiungere tre macro-obiettivi: il primo consiste nel rafforzare i servizi della formazione continua intesi come «Eingangsportal» ai percorsi di qualificazione degli adulti; il secondo nell'assicurare la sostenibilità e la qualità delle offerte formative, attraverso l'innovazione didattica, l'accompagnamento e la consulenza alle istituzioni pubbliche e private interessate al consolidamento e alla promozione di nuove offerte di formazione nel campo della qualificazione di base e del perfezionamento professionale degli adulti; il terzo nello sviluppare e sperimentare un concetto e un piano di marketing locale della qualificazione degli adulti.

Qual è lo scopo di rafforzare i servizi della formazione continua?

Rafforzando i servizi della formazione continua nel ruolo di «porta di ingresso» ai percorsi di qualificazione degli adulti, si vuole assicurare l'implementazione dei principi definiti dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI e attraverso il progetto sostenere l'allestimento delle strutture e della strumentazione necessaria a prendere in carico sistematicamente e in modo più flessibile le competenze acquisite in sede di preparazione e ammissione alla procedura di qualificazione e alla preparazione alla medesima. Verranno messi a punto e sperimentate procedure e strumenti utili alla gestione informatizzata e valorizzato l'accompagnamento individuale. Con questa misura ci proponiamo di avvicinarci al 95 per cento di persone qualificate.

↑ Fotografia di **Laure Huguet** e **Gaétan Uldry**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

↑ Fotografia di **Laure Huguet** e **Gaétan Uldry**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

Qual è l'obiettivo a breve termine della promozione di nuove offerte di formazione nel campo della qualificazione di base e del perfezionamento professionale degli adulti?

In questi due ambiti vorremmo incrementare del 20 per cento nell'arco del quadriennio il numero di persone ammesse a procedure di qualificazione, e del 20 per cento la partecipazione di italofoni a esami professionali ed esami professionali superiori, portando la percentuale di diplomati di lingua italiana (attualmente circa il 2,5 per cento) su valori più vicini alla media nazionale del gruppo di riferimento.

«Vorremmo incrementare del 20 per cento la partecipazione di italofoni a esami professionali ed esami professionali superiori.»

Qual è l'idea del marketing locale della qualificazione degli adulti?

Si tratta di sviluppare un concetto e un piano di marketing a livello locale, complementare e in collegamento con le campagne nazionali (Semplicemente meglio! e Formazioneprofessionaleplus.ch) e con gli ulteriori strumenti di promozione della formazione continua disponibili a livello cantonale. In particolare, pensiamo alla Città dei mestieri della Svizzera italiana, luogo fondamentale di incontro tra cittadine e cittadini e imprese nonché allo sviluppo di un'azione capillare per raggiungere le imprese.

Il progetto prevede una parte di sperimentazione?

L'implementazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei percorsi di qualificazione e professionalizzazione degli adulti è un obiettivo chiave del progetto che punta ad affrontare una delle criticità fondamentali che ostacolano nella Svizzera italiana la formazione continua professionalizzante: massa critica della popolazione, dispersione geografica, varietà di specializzazioni settoriali e numero di ambiti professionali coinvolti. Una risposta importante può venire dalla diffusione di metodi e strumenti per la formazione a distanza, che permettono di costruire classi «distribuite» e di rafforzare l'accompagnamento e l'individualizzazione dei percorsi.

È cambiato qualcosa con la crisi pandemica legata al coronavirus?

La crisi del Covid-19 rende questo obiettivo ancora più centrale perché ha prodotto un'accelerazione di processi che si stavano affermando. Si aprono dunque nuove sfide, legate alla necessità di evitare che siano altre barriere – dal digital divide al saper apprendere ad apprendere – a escludere persone adulte più deboli dal lifelong learning. A questo proposito Professionisti ha creato un centro di competenza che vede agire di concerto la Divisione della formazione professionale, lo IUFFP e il Gruppo di Lingua Italiana per i Materiali di Insegnamento GLIMI.

▪ Claire Veri Sanvito, responsabile di progetto senior del Centro per lo Sviluppo delle Professioni, IUFFP, ed esperta della formazione continua presso la Divisione della formazione professionale del Cantone Ticino

Formazione: validazione degli apprendimenti esperienziali

Dare voce alle proprie esperienze

Di **Ana Albornoz** e **Patrick Rywalski**

Il sistema di validazione degli apprendimenti esperienziali (VAE) dello IUFFP offre la possibilità di sviluppare le proprie competenze nella formazione professionale e nel contempo di convalidarle. Dal 2004 lo IUFFP ha rilasciato oltre 390 diplomi di formazione professionale secondo l'approccio VAE – di questi, due per la prima volta a Zollikofen nel 2020.

L'esperienza di vita e di lavoro delle persone costituisce una fonte legittima di apprendimento, un luogo privilegiato per la formazione. Gli e le insegnanti di formazione professionale e delle scuole superiori che hanno lavorato per più di cinque anni e che hanno cumulato un tasso di attività di almeno il 250 per cento possono richiedere l'ammissione al sistema di convalida degli apprendimenti derivanti da tale esperienza (VAE).

Valorizzare la propria esperienza

Le candidate e i candidati identificano ed esplicitano le loro competenze non appena entrano nel sistema. Attraverso un processo di autoformazione, trasformano la loro esperienza in competenze e si valutano in relazione al profilo di competenza di riferimento. Le interazioni con altre candidate e altri candidati, consulenti, formatori e formatrici nonché esperte ed esperti arricchiscono l'esperienza individuale e ne supportano la sua esplicitazione.

Sviluppare le proprie competenze

Il fatto di realizzare un processo di convalida dell'esperienza mette le persone in condizione di rielaborare l'essenziale della loro attività professionale, esplicitandone i gesti, i processi intellettuali e le tecniche, le interazioni sociali e i valori in gioco. A ciascuna e ciascuno sono messe a disposizione delle risorse che permettono una tale autoformazione: osservare le proprie pratiche, condividere con colleghe e colleghi, leggere testi di riferimento, sviluppare le proprie teorie d'azione, provare nuovi approcci pedagogici. Si tratta di opportunità e momenti privilegiati per proseguire la formazione nella propria professione.

↑ Fotografia di **Matthias Bourban**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

↑ Fotografia di **Giulia Isherwood** e **Zoé Menthonnex**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

Ottenere un riconoscimento reale

Questo genere di dimostrazione della padronanza di competenze muove dalla singolarità delle situazioni e degli individui per approdare gli standard collettivi della professione. La valutazione effettuata da esperte ed esperti conferisce un riconoscimento ufficiale delle competenze. In breve, il rilascio del diploma da parte dello IUFFP trasmette un valore sociale e istituzionale all'esperienza individuale.

Ogni anno, il feedback (ricorrente) delle candidate e dei candidati al termine del corso VAE evidenzia l'attivazione di tre elementi trainanti nello sviluppo delle competenze: la riflessività, la creatività e il senso di appartenenza a un corpo professionale.

- Ana Albornoz, responsabile regionale Formazione, IUFFP
- Patrick Rywalski, responsabile di ciclo di studio Formazione continua e del dispositivo VAE, IUFFP

▸ www.iffp.swiss/validation-des-acquis-de-lexperience (in francese)

Testimonianze

Un'altra via per ottenere il proprio diploma

Interviste: **Barbara Grob**

Anche nella Svizzera tedesca gli e le studenti con esperienza d'insegnamento pluriennale hanno la possibilità di scegliere la procedura di validazione dell'apprendimento esperienziale (VAE). In seguito alla validazione delle stesse competenze previste dal ciclo di studio ordinario, possono in questo modo ottenere direttamente il diploma o beneficiare della validazione di una parte del ciclo di studio. Due partecipanti al gruppo pilota Validazione 2019/2020 ci raccontano delle loro esperienze.

Marco Andenmatten, insegnate alla Scuola d'arti e mestieri di Sion EPTM e alla Scuola professionale dell'Alto Vallese BFO

Perché ha scelto la Validazione dell'Apprendimento Esperienziale VAE?

All'inizio ho molto esitato, ma dopo più di dieci anni di esperienza nell'insegnamento mi sono deciso. Ho apprezzato notevolmente la possibilità di confrontarmi in modo approfondito con le mie competenze e ho potuto raccogliere molti elementi preziosi. Il team dello IUFFP mi ha informato dettagliatamente sulla procedura, e mi ha sempre incoraggiato.

Cosa ha trovato particolarmente interessante nella VAE?

La validazione è stata per me una forma ignota ma entusiasmante di perfezionamento. Richiede molta autodisciplina e creatività. Ho strutturato il mio ambiente di apprendimento, spesso in modo individuale e autonomo, non c'erano quasi mai lezioni in presenza.

Perché consiglierebbe la VAE?

La VAE mi ha incitato ad analizzare ed esaminare alcuni argomenti in modo approfondito, aprendomi nuove prospettive in ambito pedagogico. Spesso ho così potuto avviare discussioni interessanti all'interno della nostra sezione, per esempio sul tema dell'insegnamento digitale.

André Tinguely, caposezione alla Scuola professionale artigianale e industriale di Friburgo EPAI/GIBS

Perché ha scelto la Validazione dell'Apprendimento Esperienziale VAE?

Dal momento che da un anno rivesto la funzione di caposezione nella nostra scuola professionale, sono tenuto a conseguire un diploma specifico seguendo un ciclo di studio. Ho scelto la variante della validazione dell'apprendimento esperienziale perché ciò mi permette in seguito di ottenere un CAS.

Cosa ha trovato particolarmente interessante nella VAE?

Sono stato in parte spinto da considerazioni logistiche, ma ho apprezzato la possibilità di ampliare le mie competenze con l'autoapprendimento e di attestarle.

Perché consiglierebbe la VAE?

Soprattutto per motivi di tempo, anche se non va affatto sottovalutata la mole di lavoro. È richiesta una rigorosa autodisciplina e pianificazione. Questo tipo di formazione ci confronta con molte competenze. Personalmente è stata una buona opportunità per individuare i miei punti forti e il mio potenziale di miglioramento.

- Barbara Grob, responsabile di un ciclo di studio Formazione, IUFFP

Collaborazione internazionale

«La competenza fondamentale è imparare ad apprendere»

Intervista: **Erik Swars**

Stefano Merante è responsabile del cluster Formazione professionale del Centro Internazionale di Formazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, con il quale lo IUFFP collabora in diversi settori della formazione.

Signor Merante, upskilling, reskilling, apprendimento lungo tutto l'arco della vita, parole chiave ormai in primo piano: quali competenze ritiene necessarie e come è possibile garantire che le persone siano in grado di acquisirle?

Il futuro del lavoro appare ancora più complesso a causa di diversi fattori che influenzano profondamente i mercati del lavoro nel mondo: cambiamenti climatici, flussi migratori e dinamiche demografiche, progressi tecnologici, pandemie. La competenza fondamentale in questo scenario in rapida evoluzione è «imparare ad apprendere», incanalando le proprie energie per migliorare il proprio bagaglio di competenze, monitorando attentamente i cambiamenti in atto.

mad

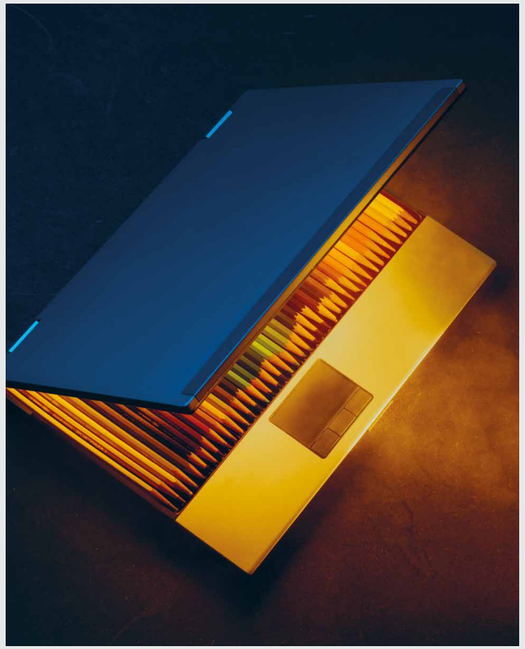
↑ «La competenza fondamentale […] è migliorare il proprio bagaglio di competenze»: Stefano Merante

Quali sono le nuove competenze che facilitano l'apprendimento?

Nella nostra epoca è indispensabile ragionare nella prospettiva di un nuovo umanesimo, che proietta l'essere umano al centro di un processo di apprendimento con percorsi formativi più accessibili, perché flessibili, gestiti dai singoli individui. I sistemi di orientamento lungo tutto l'arco della vita acquisiscono un'importanza primordiale per l'accompagnamento personale nelle numerose transizioni che le persone vorranno o dovranno affrontare. Oltre alle soft skill, un settore che merita di essere approfondito è quello delle fusion skill, competenze che dovremo sviluppare come esseri umani che collaborano tra di loro e accompagnati, sempre più spesso, da dispositivi di intelligenza artificiale, con i quali dobbiamo essere pronti a interagire.

Quali iniziative e programmi ha lanciato il Centro Internazionale di Formazione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro OIL per rispondere alle esigenze di lavoratori e lavoratrici nonché datori e datrici di lavoro in questo ambiente in continua evoluzione?

Il Centro propone vari servizi di formazione e assistenza tecnica per lo sviluppo delle risorse umane e delle capacità organizzative, in accordo con i quattro obiettivi dell'agenda del lavoro dignitoso dell'OIL, vale a dire i principi e i diritti fondamentali nel lavoro e le norme internazionali del lavoro, le opportunità di occupazione e remunerazione, la protezione e la sicurezza sociale nonché il dialogo sociale e il tripartitismo. Dal 1964 il Centro ha formato 210 000 persone in 190 Paesi e territori. Nel 2019 sono state offerte circa 500 attività di formazione in diverse lingue a più di 26 500 partecipanti, equamente suddivise fra lezioni in presenza e a distanza attraverso il nostro eCampus.



↑ Fotografie di **Pierre Daendliker** e **Loris Theurillat**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

Quali sono le vostre iniziative a livello di enti statali?

Nell'ambito dello sviluppo delle competenze, il Centro propone formazioni e servizi a sostegno della capacità dei Paesi di formulare e attuare politiche efficaci, efficienti e sostenibili, in accordo con le politiche di occupazione. Formiamo i e le mandanti mediante lezioni in presenza, online e miste, sulle componenti dei sistemi di sviluppo delle competenze: dall'anticipazione delle competenze al finanziamento, dall'apprendimento sul posto di lavoro agli approcci settoriali e dal coinvolgimento delle parti sociali fino all'inclusione sociale nei sistemi di formazione. Attualmente stiamo testando delle formazioni realizzate in realtà aumentata e realtà virtuale.

Una parola sulla collaborazione con lo IUFFP

Ci troviamo in un periodo d'intensa collaborazione con lo IUFFP per progettare e mettere a punto insieme percorsi di apprendimento che rispondano alle esigenze dei e delle mandanti dell'OIL. Le esperte e gli esperti dello IUFFP collaborano inoltre proficuamente nelle formazioni tenute a Torino, in particolare nei settori «Apprendimento di qualità» e «Gestione dei centri di formazione professionale». Sono inoltre onorato di far parte dell'Advisory board del programma «Swiss International VET Academy» dello IUFFP, al quale intendo contribuire con la nostra esperienza nella formazione internazionale.

Quali sono le prospettive?

Il grande progetto che ci unisce in questo momento è il disegno di un Master in sviluppo delle competenze, destinato ad un pubblico internazionale di professioniste e professionisti del settore: funzionarie e funzionari governativi, rappresentanti di organizzazioni dei datori e delle datrici di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici, personale di organizzazioni non governative e organizzazioni civili coinvolte in progetti internazionali. Questo Master ci permetterà di unire i nostri punti di forza, per offrire a livello mondiale un prodotto di alta qualità e impattare positivamente sui sistemi d'insegnamento, sulla formazione tecnica e professionale e sullo sviluppo delle competenze.

▪ Erik Swars, responsabile Relazioni internazionali, IUFFP

Dall'Africa a Torino

Dopo 14 anni di operato sul terreno, principalmente nell'Africa subsahariana, in qualità di responsabile di programmi e progetti di supporto e assistenza tecnica ai sistemi di sviluppo delle competenze, da gennaio 2019 Stefano Merante è responsabile del cluster Formazione e didattica tecniche e professionali / Sviluppo delle competenze del Centro Internazionale di Formazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro a Torino.

► www.itcilo.org/it

Ricerca

Formazione professionale superiore – un'opportunità?

Di **Fabian Sander** e **Irene Kriesi**

La formazione professionale superiore rappresenta in Svizzera un'opzione molto apprezzata per conseguire ulteriori e più elevate qualifiche dopo la formazione professionale di base. Come dimostra uno studio dello IUFFP, le opportunità di accesso differiscono tuttavia in base alla professione e sono legate alle caratteristiche della formazione professionale di base precedentemente svolta.

↑ Fotografia di **Sara de Brito Faustino** e **Lola Pecharman**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

Le persone con tre o quattro anni di formazione professionale di base hanno la possibilità di completare una formazione di grado terziario come formazione professionale superiore (FPS) anche senza diploma di maturità professionale. La FPS comprende gli esami professionali e quelli professionali superiori federali, spesso svolti parallelamente al lavoro, e le scuole specializzate superiori. Essa fornisce inoltre le conoscenze necessarie a qualificarsi in una posizione di specialista o di direzione. Dal momento che i costi sono talvolta elevati, i datori e le datrici di lavoro spesso contribuiscono ai costi di formazione e d'esame mettendo a disposizione i relativi congedi di formazione.

Nonostante la grande importanza di questo tipo di formazione, sono disponibili poche ricerche sui motivi che ne determinano la scelta. Lo IUFFP ha pertanto condotto uno studio per esaminare il ruolo svolto dalle caratteristiche della prima professione appresa. Le seguenti considerazioni sono servite come punto di partenza: non tutte le professioni forniscono lo stesso tipo e la stessa quantità di nozioni; il dispendio richiesto per un ulteriore diploma di formazione potrebbe quindi essere variamente elevato. Inoltre, le strutture aziendali tipiche differiscono fra le professioni, circostanza che può comportare differenti modalità di contribuzione ad una FPS da parte di un'azienda. Anche gli aumenti di salario o le opportunità di occupazione che ci si può aspettare dopo aver assolto una FPS non sono gli stessi per tutte le professioni.

Notevoli differenze in base alla professione appresa

I risultati dello studio mostrano che la probabilità di iniziare una formazione professionale superiore dopo la formazione professionale di base varia notevolmente secondo la professione. Il grafico (nella pagina a fianco) illustra questa circostanza per alcune professioni selezionate. Per esempio, pittori e pittrici o parrucchiere e parrucchieri raramente optano per una FPS, contrariamente a mediamatiche e mediamatici o meccatroniche e meccatronici d'automobili.

Sulla base dei dati della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera e di quelli di una banca dati dello IUFFP sui contenuti formativi delle professioni di apprendistato duali, lo studio ha esaminato quali caratteristiche formative influenzano il passaggio a una FPS. L'attenzione si è concentrata sul numero mensile di lezioni di cultura generale e materie professionali, sui requisiti intellettuali delle professioni di apprendistato, sul grado di standardizzazione degli esami finali nonché sulla specializzazione in indirizzi o settori professionali e sulle dimensioni medie dell'azienda.

I vantaggi di elevate percentuali di frequenza scolastica e di ampie conoscenze

I risultati mostrano che le ex apprendiste e gli ex apprendisti che hanno appreso una professione con un numero relativamente elevato di ore di formazione hanno maggiori probabilità di assolvere una FPS in un secondo tempo. Ciò è probabilmente legato al fatto che le nozioni impartite a scuola possono essere trasferite più facilmente in altri contesti rispetto alle nozioni professionali pratiche, facilitando quindi ulteriori formazioni scolastiche. Anche coloro che hanno completato una formazione professionale di base con elevati requisiti intellettuali passano più spesso a una FPS. Per contro, la specializzazione dell'apprendistato in indirizzi o settori professionali è associata a una minore probabilità di passaggio a una FPS. È possibile che l'acquisizione di nozioni altamente compatte e fortemente specializzate influisca sull'aumento dei costi di una successiva FPS, dal momento che è necessario acquisire maggiori e ulteriori nozioni.

Rilevanza della standardizzazione degli esami e delle dimensioni dell'azienda

Le formazioni professionali di base duali con esami finali altamente standardizzati aumentano la probabilità che le ex apprendiste e gli ex apprendisti assolvano successivamente una FPS. Due sono le possibili spiegazioni: la ricerca internazionale mostra che gli esami finali standardizzati contribuiscano ad aumentare la qualità della formazione; d'altra parte essi possono facilitare l'apprendimento scolastico. Inoltre, coloro che hanno appreso una professione frequentemente esercitata nelle medie e grandi aziende optano più spesso per una FPS, dal momento che queste ultime dispongono di maggiori mezzi finanziari, rispetto alle piccole aziende, per sostenere i propri collaboratori e le proprie collaboratrici ad assolvere una FPS.

Forte impatto sulla carriera già con le prime scelte del percorso formativo

In conclusione, si può affermare che già con la scelta dell'apprendistato si gettano importanti basi per i successivi percorsi formativi e professionali. Le formazioni professionali di base, che trasmettono nozioni scolastiche vaste ed esigenti e che prevedono esami finali standardizzati, offrono migliori presupposti per assolvere una formazione professionale superiore. Ciò indica tuttavia anche un conflitto sugli obiettivi della formazione professionale, poiché i fattori che favoriscono il passaggio a ulteriori formazioni sono meno favorevoli a un rapido e agevole ingresso nel mercato del lavoro.

▪ Fabian Sander, Junior Researcher Campo di ricerca Condizioni istituzionali della formazione professionale, IUFFP ▪ Irene Kriesi, codirettrice Asse prioritario di ricerca Gestione della formazione professionale, IUFFP

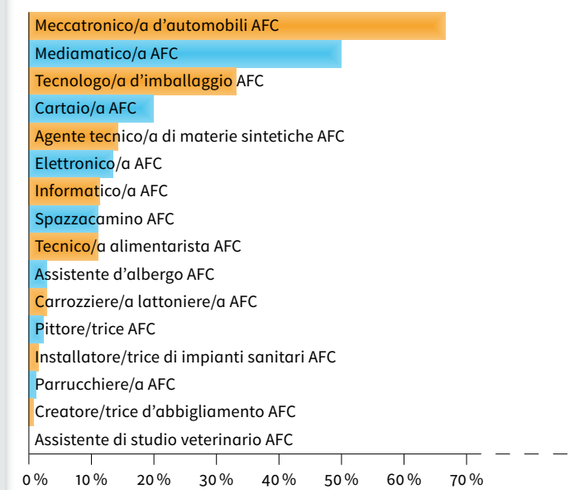
Bibliografia

▪ Sander, F., Kriesi, I. (in fase di stampa). *Übergänge in die höhere Berufsbildung in der Schweiz: Der Einfluss institutioneller Charakteristiken des schweizerischen Berufsausbildungssystems*. Rivista svizzera di sociologia.

▸ www.iuffp.swiss/project/formazione-professionale-superiore-svizzera-determinanti-strutturali

↑ Fotografia di **Sara de Brito Faustino** e **Lola Pecharman**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

Percentuale di passaggi alla formazione professionale superiore in base alla professione



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera 1992–2015; calcoli IUFFP. Grafico: IUFFP / Captns

Ricerca

La formazione professionale superiore conviene?

Di **Fabian Sander** e **Irene Kriesi**

Il salario di lavoratori e lavoratrici che dopo una formazione professionale di base assolvono una formazione professionale superiore aumenta? Vi sono differenze tra le professioni? E una formazione professionale superiore conviene a lungo termine da un punto di vista finanziario in modo paragonabile agli studi universitari? Un nuovo studio dello IUFFP si è occupato di queste questioni.

La formazione professionale superiore (FPS) permette di approfondire le proprie conoscenze e di specializzarsi e qualificarsi per ricoprire posizioni direttive. Per le persone con una formazione professionale di base senza diploma di maturità professionale, è considerata il percorso ideale per ottenere una qualifica d'istruzione superiore.

↑ Fotografia di **Sara de Brito Faustino** e **Lola Pecharman**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

La formazione professionale superiore conviene tuttavia anche dal punto di vista finanziario? E nel corso della loro carriera i salari si sviluppano allo stesso modo fra persone titolari di una FPS, di un apprendistato professionale e di un diploma di scuola universitaria? In Svizzera, la ricerca si è occupata raramente di tali questioni. Un motivo è la scarsa disponibilità di dati. D'altra parte, è metodologicamente impegnativo indagare in modo affidabile sull'evoluzione a lungo termine dei salari. Con l'ausilio di un nuovo design metodologico e mediante dati osservativi degli ultimi 24 anni, che si basano sulla Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera, i ricercatori e le ricercatrici dello IUFFP hanno potuto analizzare l'evoluzione dei salari dei lavoratori e delle lavoratrici su gran parte della loro carriera. È stato inoltre possibile fare un confronto fra persone con formazione professionale di base, formazione professionale superiore e diploma di scuola universitaria.

Salari nettamente superiori a quelli percepiti con la sola formazione professionale di base

Il confronto fra l'evoluzione dei salari di persone con tre o quattro anni di formazione professionale di base e persone che hanno assolto una formazione professionale superiore dimostra che una FPS è decisamente conveniente dal punto di vista finanziario. I salari dei lavoratori e delle lavoratrici con una FPS, calcolati nell'arco di 24 anni di occupazione, sono in media superiori dell'11 per cento circa. Rispetto ai lavoratori e alle lavoratrici con apprendistato, dopo l'assolvimento di una FPS i salari aumentano del 18 per cento fino al quindicesimo anno di lavoro. Successivamente la curva dell'aumento si appiattisce leggermente.

Questo sviluppo non si verifica tuttavia in modo uguale in tutte le professioni. Le professioni nei settori del trasporto aereo e marittimo o della produzione della carta, per esempio, comportano aumenti salariali piuttosto elevati poco dopo il diploma, mentre una formazione professionale superiore in campo artistico o nella costruzione di macchine è meno redditizio (cfr. grafico nella pagina a fianco).

Minore è la routine, maggiore è il salario

Le differenze fra i gruppi professionali possono essere in parte spiegate in base alle mansioni lavorative. Gli aumenti salariali medi sono maggiori nelle professioni in cui una FPS comporta un aumento della percentuale di attività non di routine, dipendenti dal contesto e difficili da automatizzare quali, per esempio, capacità di pianificazione e risoluzione dei problemi o competenze sociali. Queste competenze sono sempre più richieste negli ultimi anni e, di conseguenza, tali attività sono meglio retribuite rispetto a quelle di routine.

Se tuttavia si confronta l'evoluzione dei salari fra persone con una formazione professionale superiore e i e le titolari di un diploma di scuola universitaria (università, PF, SUP e ASP), emergono notevoli differenze (cfr. grafico a destra). Poco dopo il completamento della formazione di grado terziario, il salario medio dei lavoratori e delle lavoratrici con una FPS è solo leggermente inferiore. Successivamente, questa curva è però meno ripida. La differenza salariale media annua, inizialmente di circa 15 000 franchi, sale a circa 35 000 franchi.

Le cause di questa differenza non sono determinabili completamente in base ai dati disponibili. Lo studio dello IUFFP permette tuttavia di trarre alcune conclusioni. Già all'inizio della loro carriera, i e le titolari di un diploma universitario svolgono più spesso professioni che comportano elevate percentuali di attività non di routine ben retribuite. Questo divario aumenta progressivamente nel corso della carriera. Nel periodo in esame si constata inoltre che i lavoratori e le lavoratrici con una FPS assumono meno spesso posizioni direttive ed esecutive il che spiega, anche in questo caso, parte del minore aumento del salario.

Nonostante queste divergenze, una FPS offre importanti vantaggi, dal momento che permette di ambire a mansioni professionali più impegnative, aumenta le opportunità di assumere una posizione direttiva e di percepire quindi un salario più elevato. A lungo termine, la formazione professionale superiore costituisce perciò un investimento decisamente conveniente per il futuro professionale.

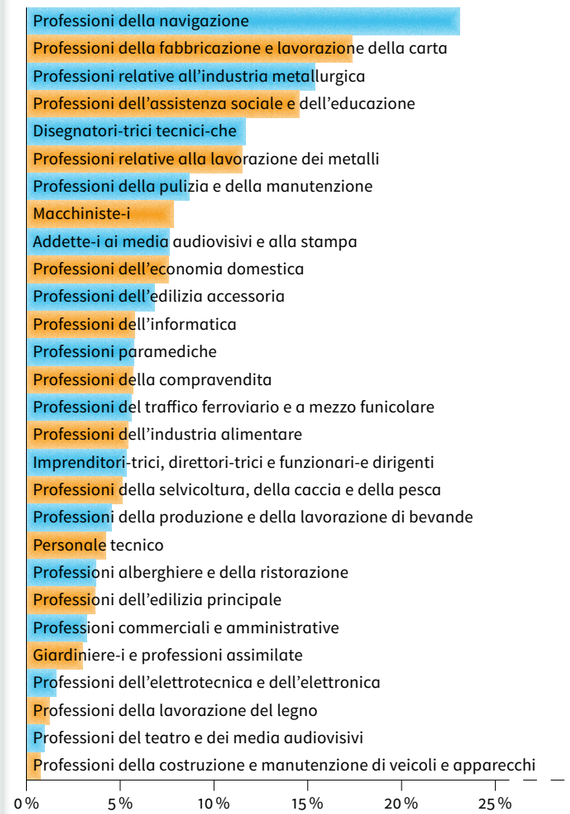
▪ Fabian Sander, Junior Researcher Campo di ricerca Condizioni istituzionali della formazione professionale, IUFFP
Irene Kriesi, codirettrice Asse prioritario di ricerca Gestione della formazione professionale, IUFFP

Bibliografia

▪ Sander, F., Kriesi, I. (2019). *Medium and Long-Term Returns to Professional Education in Switzerland: Explaining Differences between Occupational Fields*. Social Inclusion, 7(3), 136–153.
▪ Sander, F. (2020). *Die höhere Berufsbildung in der Schweiz. Strukturelle Determinanten des Übertritts und langfristige Erträge. Tesi di laurea*. Università di Berna.

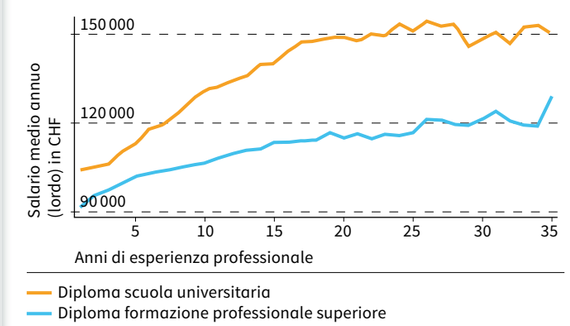
▸ www.iuffp.swiss/project/formazione-professionale-superiore-svizzera-determinanti-strutturali

Percentuale di aumento del salario dopo una formazione professionale superiore in base al gruppo professionale



Fonte: Sander & Kriesi 2019; dati di base: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera 1991–2016. Grafico: IUFFP / Captns

Diploma di scuola universitaria e formazione professionale superiore – salari a confronto



Fonte: Sander 2020; dati di base: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera 1996–2016. Grafico: IUFFP / Captns

Interpretazione contemporanea del ruolo dei e delle docenti

Sette consigli per il coaching in classe

Di **Verena Berchtold** e **Claudia Rapold**

Insegnanti o coach a tutti gli effetti? Nella letteratura più recente sullo sviluppo della scuola emergono forti contrasti: alcuni profetizzano un cambiamento radicale del ruolo del corpo docente destinato a trasformarsi in accompagnamento all'apprendimento. Altri interpretano le mansioni direttive come ruolo assolutamente centrale nell'insegnamento e altri ancora individuano tutta una serie di ruoli complementari. Coloro che vogliono considerarsi anche coach troveranno certamente utili i seguenti consigli.

Se nel secolo scorso la scuola era ancora dominata da un'autorità unilaterale, e più tardi anche da approcci antiautoritari, attualmente emerge una varietà di ruoli che rispondono alle esigenze del corpo docente odierno, impegnato a trasmettere conoscenze, guidare, gestire, pianificare, moderare, osservare, verificare, valutare, svolgere colloqui, accompagnare e consigliare. Il corpo docente svolge quindi il ruolo di educatore, mediatore in caso di conflitti e difficoltà, di collega o amico in un team, impiegato di un'istituzione formativa e molto altro ancora, oltre a rappresentare un modello. Cresce inoltre la consapevolezza sulla circostanza che questa figura professionale possa raggiungere i propri limiti personali nell'esercizio della propria professione, molteplice e alquanto impegnativa.

I e le insegnanti sono anche consapevoli del fatto che i ruoli che rivestono nel sistema scolastico potrebbero cambiare in futuro. E in vista di nuove forme di apprendimento, sarà proprio il ruolo di accompagnamento e consulenza di allievi, allieve e studenti a rivestire maggiore importanza. L'attuale prassi scolastica e le offerte di formazione continua ne sono già una testimonianza.

Diventare ed essere coach

Il coaching assume sempre più importanza non solo nell'economia; anche il corpo docente ne integra sempre maggiori elementi nelle lezioni. Il coaching individuale, in team o in altre forme, è inteso di regola come consulenza orientata all'individuazione di soluzioni. L'attenzione si concentra sulla ricerca di una soluzione a un problema o a una difficoltà.

I seguenti sette consigli individuano le opportunità e gli ostacoli per i e le insegnanti che intendono considerarsi sempre più coach, agendo anche in veste di consulenti.

1. Porre domande ed essere attenti

Consulenza significa assumere un determinato atteggiamento: la soluzione sta nell'altra persona e si tratta di attivarla. Non dare consigli, è un principio fondamentale di chi propone una consulenza, ma anche ascoltare attentamente e porre domande, come per esempio: hai già riflettuto sulla tua situazione? Quali possibilità vedi per affrontare questa tematica?

2. Cambiare prospettiva

Consulenza significa farsi da parte, essere al servizio della persona: non sono i propri desideri ad essere importanti, ma il passo evolutivo successivo di colei o colui che abbiamo di fronte. Si tratta quindi di cercare di capire come questa persona veda la propria situazione. Perché consigliare significa anche promuovere. Persone in formazione e studenti spesso si prefiggono obiettivi ambiziosi. La motivazione ad agire è maggiore quando gli obiettivi sono fissati da loro e non sono stabiliti da persone esterne. In questo modo l'impegno assunto è con sé stesse e sé stessi.

3. Concordare delle regole

Consigliare significa stabilire accordi chiari: per la persona in coaching dovrebbe essere esplicito cosa è stato concordato insieme, cosa deve essere fatto ed entro quando e quali sono le conseguenze in caso di mancato rispetto degli accordi. Questo atteggiamento è più efficace di un trattamento protettivo, perché proteggere qualcuno significa accordargli meno fiducia rispetto ad altre persone.

4. Riconoscere le situazioni

Per l'insegnante è possibile agire come coach in diverse situazioni anche in classe. Per esempio, può vestire in modo consapevole i panni del o della consulente nell'ambito dei colloqui individuali, per fare il punto su una situazione o per aiutare ad avviare lavori di gruppo, ponendo domande appropriate e fornendo spunti di riflessione. Tuttavia, va qui osservato che il passaggio di ruolo da insegnante a coach non può avvenire da un giorno all'altro, ma è un processo graduale.

5. Individuare le sfide

La consulenza è una sfida: se durante i colloqui la classe disturba, il passaggio consapevole di ruolo da consulente a insegnante è importante: i colloqui individuali andrebbero d'altronde svolti preferibilmente in un locale separato dalla classe.

6. Rispettare i limiti della consulenza

Fornire consulenza nel limite del possibile: se l'insegnante non dispone delle conoscenze o dell'esperienza necessaria in un determinato ambito, è fondamentale indirizzare gli e le studenti verso un servizio sociale o un medico.

7. Approfondire la riflessione

Fornire consulenza significa essere particolarmente attenti all'altra persona e in ogni caso anche a sé stessi – in qualità di insegnanti e consulenti. Analizzare in profondità sé stesse e sé stessi nonché la persona che abbiamo di fronte, sperimentare, proporre spunti di riflessione e dare prova di molta pazienza: sono elementi fondamentali del coaching.

▪ Verena Berchtold-Ledergerber, docente Formazione, IUFFP ▪ Claudia Rapold, responsabile di progetto senior Formazione continua, IUFFP

Bibliografia

- Bamberger, G. G. (2015). *Lösungsorientierte Beratung*. 5. Auflage. Weinheim: Beltz.
- Bär, M. (2015). *Die Lehrerrolle – ein Überblick über eine unübersichtliche Landschaft*. Monaco: RPZ Impulse.

Illustrazione: Captns

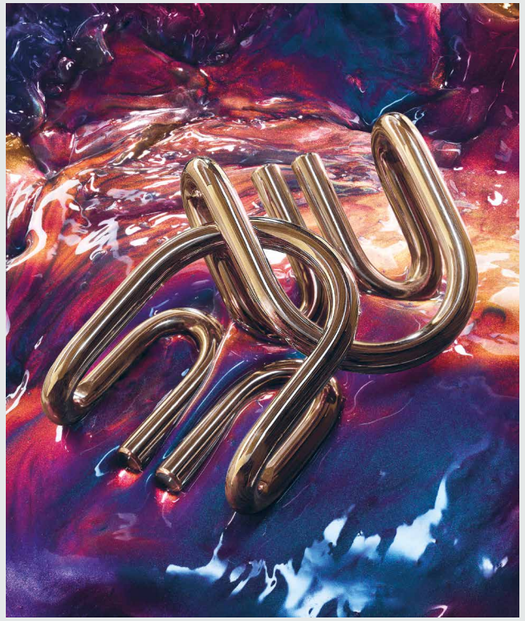
Formazione continua certificata

Formarsi al proprio ritmo

Di **Patrick Rywalski** e **Magali Feller**

Collegare le giornate di formazione continua a una certificazione, promuovere le competenze acquisite nella situazione di lavoro o approfondire un interrogativo? Un certificato di modulo, un CAS, un DAS o un MAS IUFFP di specializzazione in formazione professionale con orientamento individuale consente di raggiungere questi obiettivi.

Il modello di percorsi di carriera personalizzati proposto dallo IUFFP consente ora di soddisfare al meglio le esigenze individuali dei e delle responsabili della formazione professionale. È importante poter considerare le formazioni seguite e l'esperienza professionale delle candidate e dei candidati, al fine di costruire con loro un percorso formativo complementare che risponde ai loro interrogativi. La certificazione è ormai diventata un'esigenza del mondo del lavoro. Lo IUFFP la soddisfa rendendo il lavoro di certificazione uno spazio in cui le persone possono riflettere e attribuire un senso e una coerenza alla loro attività professionale. Si tratta di un nuovo partenariato che lo IUFFP sta costruendo in vista di una formazione maggiormente centrata sullo sviluppo individuale.



↑ Fotografia di **Gilian Cardaci** e **Bradford Spencer**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

Creare la propria strada

I diplomi di formazione continua conseguiti finora possono essere considerati per un'equiparazione ai diplomi IUFFP. Gli attestati di partecipazione a giornate di formazione continua accompagnate da un lavoro di qualificazione nonché l'esperienza professionale completata da un lavoro di dimostrazione delle competenze, portano a un certificato di modulo IUFFP. Le persone partecipanti a offerte di formazione continua su misura possono anche continuare il loro percorso verso una certificazione personalizzata. Infine, la combinazione di più moduli o CAS consente l'accesso a un DAS o a un MAS IUFFP.

▪ Patrick Rywalski, responsabile Formazione continua certificata, IUFFP ▪ Magali Feller, responsabile di un ciclo di studio Formazione continua, IUFFP

▸ www.iuffp.swiss/specializzazione-formazione-professionale

Un'offerta su misura per le aziende

Desiderate sviluppare competenze individuali o collettive, sostenere la realizzazione di progetti, accompagnare il cambiamento o avviare un processo di riflessione in vista di un approccio di qualità? Per raggiungere questi obiettivi è necessario individuare con precisione le vostre esigenze. Lo IUFFP vi offre un approccio strutturato in più fasi volto a fornirvi una proposta che tenga conto del vostro contesto specifico. Le esperte e gli esperti della formazione continua definiscono con voi gli obiettivi e i risultati attesi, al fine di creare un'offerta mirata.

Gli interventi possono essere organizzati sia nella vostra azienda sia presso lo IUFFP e possono essere offerti esclusivamente ai vostri collaboratori e alle vostre collaboratrici. A seconda del programma di formazione scelto, è possibile svolgere le attività dello IUFFP direttamente sul posto di lavoro. Le offerte su misura possono essere strutturate con diverse modalità: corsi in presenza o in blended-learning, coaching, supervisione, analisi delle pratiche, intervisioni, scambio di pratiche o altre modalità. **rbu/jch**

▸ www.iuffp.swiss/formazione-continua-su-misura

Formazione continua

Formazione digitale presso Landi

Intervista: **Katrin Müller**

Landi Svizzera SA ricorre all'offerta su misura dello IUFFP volto a sostenere le imprese nella digitalizzazione. Nadine Larsson, responsabile della formazione e del perfezionamento della società, illustra la collaborazione con lo IUFFP.

Signora Larsson, ci parli del vostro progetto Formazione 2021

Formiamo ogni anno non solo dirigenti, collaboratori e collaboratrici, ma anche circa 300 specialiste e specialisti nonché assistenti del commercio al dettaglio. Il nostro settore si prefigge, con il progetto Formazione 2021, di mettere a disposizione di queste persone una serie di corsi che tenga conto di tutte le attuali esigenze economiche.

Quale ruolo riveste l'e-learning in questo progetto?

Entro la fine del 2020 introdurremo un sistema di gestione dell'apprendimento con uno strumento di e-learning, che ci supporterà in un primo momento nell'amministrazione dei corsi. L'e-learning verrà implementato in una seconda fase.

↑ Fotografia di **Gabriel Monnet**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

In quali settori è soddisfatta del sostegno su misura dello IUFFP?

Il Forum Landi intende rafforzare la nostra posizione nel campo della digitalizzazione nell'insegnamento. Vogliamo ottenere una visione d'insieme delle possibilità e generare nuove competenze in questo ambito. Lo IUFFP ci sostiene in questo obiettivo. Auspichiamo il supporto dello IUFFP anche nel contesto della riforma «vendita 2022+», legata al commercio al dettaglio, per riqualificare le attuali aziende di formazione, i formatori e le formatrici professionali, le esperte e gli esperti, gli istruttori e le istruttrici dei corsi interaziendali nonché le altre persone coinvolte. Questi progetti aprono molte porte ad una stretta collaborazione con lo IUFFP, in particolare per quanto concerne la digitalizzazione. Inoltre, il nostro team di perite e periti d'esame viene formato dallo IUFFP per gli esami pratici nei negozi Landi.

Qual è la sfida più grande per Landi nella prevista digitalizzazione dell'offerta di formazione e perfezionamento?

Si tratta sicuramente di mettere a punto in pochi mesi un'offerta di corsi orientata al nostro pubblico di riferimento, flessibile, individuale, attuale e sostenibile.

Qual è la sua visione della formazione continua in Landi?

La nostra visione sono 4000 co-imprenditori e co-imprenditrici motivate e competenti che offrano alla nostra clientela un'esperienza d'acquisto piacevolmente diversa.

▪ Katrin Müller, responsabile regionale Formazione continua, IUFFP

▸ www.iuffp.swiss/digitalizzazione

mad

Su di lei

Nadine Larsson, economista diplomata nel commercio al dettaglio, vanta un'esperienza professionale in diversi settori. Formatrice presso diverse organizzazioni, dal 2011 è responsabile del settore formazione e perfezionamento di Landi Svizzera SA.

Programma tras:formazione

Passaggio improvviso all'insegnamento a distanza

Di **Franziska Wettstein**

Questa primavera, a causa del Covid-19, le riunioni di lavoro, le offerte del tempo libero e gli incontri personali hanno dovuto svolgersi online. Lo stesso è accaduto anche all'insegnamento nelle scuole professionali. Lo IUFFP ha proposto seminari web al corpo insegnante, al fine di aiutarlo ad affrontare questa sfida.

Anne Cathrin Mora insegna cultura generale presso la Scuola per professioni sanitarie SfG e la Scuola professionale per persone con disabilità uditive e comunicative a Zurigo. In entrambe le scuole, ben prima che si iniziasse a parlare di Covid-19, le lezioni si basavano già su strumenti digitali e piattaforme didattiche. «Ma lo scopo era soprattutto quello di motivare le persone in formazione», spiega Anne Cathrin Mora.

Durante il confinamento, la docente ha cercato di impostare le lezioni in un modo già noto alle persone in formazione: con incarichi di lavoro. Strumenti online quali Teams e Zoom sono stati utilizzati soprattutto per brevi sequenze didattiche. In generale, Anne Cathrin Mora ha constatato che è più semplice lavorare con diversi strumenti specifici anziché con gli strumenti universali per la maggior parte molto complessi. In breve tempo ha anche appurato un lato negativo dell'insegnamento a distanza basato su incarichi: il notevole onere di lavoro necessario per elaborare i riscontri individuali. Da ciò sono sorti gli interrogativi seguenti: quale strumento è particolarmente idoneo a tale scopo? Come sfruttare gli strumenti in modo opportuno dal punto di vista didattico?

Seminari web per trasmettere conoscenze

Ai e alle docenti di scuola professionale sono state fornite risposte a queste domande anche allo IUFFP. Non potendo più proporre l'insegnamento presenziale, lo IUFFP ha adattato una parte dell'offerta di formazione continua dal punto di vista tecnologico e contenutistico, in particolare proponendo seminari web sul tema dell'insegnamento a distanza. Ciò ha consentito di spiegare a gruppi composti al massimo da 15 persone come utilizzare strumenti quali Teams e OneNote per l'insegnamento a distanza, oppure come svolgere gli esami in forma digitale. Anne Cathrin Mora, che ha partecipato ad alcuni di questi seminari, ha apprezzato in particolare i consigli pratici e l'opportunità di poter sperimentare in modo immediato quanto appreso nel corso. «Ho potuto mettere direttamente in pratica tutti i contenuti trasmessi dai e dalle responsabili dei corsi.»

↑ Fotografia di **Kabita Ott**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

Ritorno in classe

In futuro, nell'ambito del programma tras:formazione, lo IUFFP proporrà sia corsi in presenza sia seminari web, affinché le persone partecipanti possano beneficiare di un accesso semplificato a tali offerte.

Ma cosa ci guadagnano i e le docenti di scuola professionale per l'insegnamento futuro? Anne Cathrin Mora ritiene che, grazie all'esperienza maturata con l'insegnamento a distanza, è aumentata la voglia di sperimentare nuovi media digitali: «Non deve essere tutto perfetto fin dall'inizio.»

▪ Franziska Wettstein, collaboratrice scientifica del Centro per lo Sviluppo delle Professioni e del programma tras:formazione, IUFFP

► www.ehb.swiss/mediengestuetztes-lehren-und-lernen (in tedesco)
► www.iuffp.swiss/trasformazione

Pretirocinio d'integrazione

Inserimento nel mondo professionale svizzero

Di **Ursula Scharnhorst**

Fra le rifugiate e i rifugiati e le persone ammesse provvisoriamente molte sono giovani o giovani adulte. Per aumentare le loro possibilità sul mercato del lavoro, due anni fa 18 Cantoni hanno avviato il pretirocinio d'integrazione. Con successo – come dimostrano le prime valutazioni.

Tra le rifugiate e i rifugiati e le persone ammesse provvisoriamente la popolazione giovane costituisce una parte numericamente importante destinata a trascorrere vari anni in Svizzera o a stabilirvisi in modo definitivo. L'accesso al mercato del lavoro è fondamentale per la loro integrazione, ma il cammino verso questo obiettivo è spesso lungo e difficile. Nella maggior parte dei casi è dapprima necessario acquisire una lingua nazionale e adattare le qualifiche professionali o acquisirle del tutto – serve un (up)skilling per il mondo professionale svizzero. Il pretirocinio d'integrazione (PTI), in vigore dal 2018, offre sostegno in questo senso. Lo IUFFP ha partecipato ai lavori preparatori. Durante la fase pilota, la Segreteria di Stato della migrazione SEM cofinanzia il PTI per un massimo di 1000 partecipanti all'anno.

A chi è destinato?

Prima di avviare un PTI si chiarisce se gli interessati e le interessate possiedono i requisiti necessari: hanno la motivazione per partecipare un anno a tempo pieno al pretirocinio? Padroneggiano sufficientemente una lingua nazionale? In quale ambito professionale si inseriscono la loro precedente formazione, le attività professionali svolte nel passato ed eventuali stage di orientamento professionale in Svizzera? Il PTI consente di promuovere in modo mirato e globale competenze professionali pratiche, linguistiche, scolastiche e interdisciplinari in un settore professionale. Obiettivo principale: intraprendere un apprendistato.

Due terzi hanno iniziato un apprendistato

Alla fine del 2019 il team della Alta scuola pedagogica di Berna ha presentato i primi risultati della valutazione nazionale: su circa 750 partecipanti del primo campione, 610 hanno completato con successo il PTI, circa l'80 per cento, di cui circa tre quarti hanno potuto intraprendere un apprendistato CFP o AFC. Se si tiene conto delle interruzioni di PTI, circa due terzi di tutti e di tutte le partecipanti hanno raggiunto l'obiettivo principale. Circa il 5 per cento ha cominciato un'attività lavorativa in prosecuzione al PTI. Altri hanno partecipato a ulteriori misure di qualificazione interne al settore o non avevano ancora trovato uno sbocco.

↑ Fotografia di **Rolens Vaney**, ultimo anno AFC in fotografia, Centro d'insegnamento professionale di Vevey

La valutazione longitudinale rileva gli effetti quantitativi e qualitativi del programma pilota incrociando dati e metodi. Il successo del PTI come apripista per un apprendistato professionale o altre opzioni di formazione e perfezionamento sarà valutato anche per i campioni successivi, analogamente allo sviluppo professionale dei e delle partecipanti. Dai dati rilevati emergerà inoltre in quale misura l'interruzione delle lezioni in presenza e le limitazioni imposte alle aziende a causa del coronavirus si siano ripercosse sugli esiti delle formazioni e sugli sbocchi del secondo campione nonché sull'offerta di nuovi posti di pretirocinio.

▪ Ursula Scharnhorst, Co-responsabile del campo di ricerca Processi di apprendimento e misure di sostegno, IUFFP

► www.phbern.ch/sites/default/files/19_09%20Abstract_Stalder_Schoenbaechler_1.pdf (in tedesco)
► https://www.sem.admin.ch/sem/it/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html

Formazione di perite e periti d'esame (PEX)

«I e le PEX rimangono in gioco»

Intervista: **Philipp Berchtold**

Peter Kambli è stato ispettore del lavoro nel Cantone di Soletta e ha operato come responsabile cantonale degli esami. Oggi trasmette le sue conoscenze in diverse formazioni dispensate allo IUFFP destinate a perite e periti d'esame; ritiene importante l'apertura verso nuove forme d'esame.

Signor Kambli, lei per dodici anni è stato docente in diverse formazioni PEX presso lo IUFFP e prosegue la sua attività anche oltre l'età di pensionamento. Quante perite e periti d'esame (PEX) ha già formato?
(Ride.) Credo fra gli 8000 e i 10 000.

Insieme a una o un responsabile di corso dello IUFFP forma future e futuri PEX. Qual è esattamente il suo ruolo?
Nei corsi PEX siamo sempre in due. Il o la responsabile di corso dello IUFFP si occupa della parte pedagogica, impartisce le nozioni di base e i fondamenti dell'attività PEX e fornisce consigli metodico-didattici. Durante la mia attività come responsabile cantonale degli esami ho raccolto una vasta esperienza. Ciò mi permette di integrare la parte teorica con molti esempi pratici. Spesso si tratta di aspetti legali come l'obbligo di mantenere la riservatezza, la corretta tenuta dei verbali o la gestione dei reclami.

Quali sono le competenze più importanti dei e delle PEX?
In linea di massima un atteggiamento valorizzante verso la professione, le procedure di qualificazione e le persone in formazione. I e le PEX possiedono elevate competenze professionali, metodologiche, sociali e personali. Osservano, valutano, giustificano le argomentazioni garantendo obiettività, affidabilità e discrezione.

In Svizzera sono migliaia i e le PEX che operano nelle circa 230 professioni, svolgendo un compito estremamente importante nella formazione professionale. Qual è il percorso ideale per diventare PEX?
Ciascun Cantone stabilisce i propri criteri di nomina. Nella maggior parte dei casi, la candidatura PEX è verificata da un organo ufficiale. In alcuni Cantoni, per la nomina o il mandato è sufficiente la firma di una persona responsabile PEX ed eventualmente del datore o della datrice di lavoro. I e le PEX possiedono un attestato federale di capacità della professione che svolgono o che hanno svolto in precedenza nonché alcuni anni di esperienza professionale, idealmente anche come formatori o formatrici professionali.

«L'appagamento derivante dalla collaborazione con le persone in formazione è spesso alla base del desiderio di operare come PEX.»

Quali sono i motivi che spingono professioniste e professionisti, di regola relativamente giovani, a diventare PEX?
Per la maggior parte dei e delle PEX del corso di base, il diploma risale ad un periodo compreso fra quattro e otto anni, periodo durante il quale hanno acquisito le prime esperienze professionali; la loro attività si svolge a diretto contatto con le apprendiste e gli apprendisti; l'appagamento derivante dalla collaborazione con le persone in formazione è spesso alla base del desiderio di operare come PEX.

Quanti anni in media dura l'attività dei e delle PEX?
Determinante è la propria carriera professionale. Se il o la PEX cambia lavoro e non è più legata alle proprie persone in formazione, ciò può essere un motivo di dimissione. Tuttavia, la maggior parte delle dimissioni avviene durante importanti revisioni delle professioni, poiché molte e molti PEX non sono disposti a partecipare alla conversione ai nuovi esami. Molte e molti PEX operano da dieci o più anni, altri hanno addirittura oltre 30 anni d'esperienza.

Su di lui

Peter Kambli, 68 anni, ha operato nel campo del marketing e della vendita dopo aver concluso il tirocinio commerciale. In seguito ha iniziato a lavorare per il Cantone di Soletta, dove durante 20 anni ha ricoperto varie funzioni presso la Divisione della formazione professionale, delle scuole medie superiori e universitarie. È stato anche attivo nel comitato delle commissioni d'esame della Svizzera tedesca e ha cooperato in diverse commissioni d'esame. A tutt'oggi collabora in vari comitati.

IUFFP / Ben Zurbriggen

↑ Peter Kambli coopera con lo IUFFP nella formazione di perite e periti d'esame.

In cosa si differenzia il o la PEX del 2020 dalla PEX del 2000 o di prima ancora?
L'età media è certamente più bassa oggi rispetto a 20 anni fa. Ho l'impressione che in passato si mostrava più rispetto verso i e le PEX; gli esami si svolgevano prevalentemente sotto forma di domande-risposte. Le attuali strutture d'esame fanno percepire sempre più i e le PEX come colleghe professioniste esperte.

Se qualcuno le chiede: «Perché dovrei diventare PEX?», cosa risponde? Certamente non per la modesta remunerazione, suppongo.
Si rimane in contatto con la professione e con i suoi sviluppi. In altre parole, si rimane in gioco. Con il tempo può essere anche possibile contribuire a strutturare gli elementi degli esami e sicuramente costruirsi anche una rete professionale.

Quali competenze diventeranno più importanti per i e le PEX in futuro, alle quali oggi non prestiamo sufficiente attenzione?
I e le PEX devono rimanere molto flessibili e aperte a qualsiasi cambiamento nella procedura di qualificazione. Il mondo digitale ha già portato nelle scuole professionali nuovi metodi di apprendimento, sempre più incorporati nelle procedure di qualificazione, per cui dobbiamo adattarci a nuove forme d'esame. Ce lo impone quest'estate la crisi legata al coronavirus.

La formazione professionale è davvero una questione che le sta particolarmente a cuore. Cosa la spinge a investire così tanto tempo nella formazione dei e delle PEX anche dopo il pensionamento?
Venti anni di attività nella formazione professionale lasciano il segno. Il mio interesse per la formazione professionale è stato, è e continuerà a essere grande. Un lavoro appassionante in tutti i miei anni di attività, sia come ispettore del lavoro nella supervisione dell'insegnamento sia, successivamente, come responsabile degli esami. La cosa più entusiasmante è stata in particolare la collaborazione in gruppi di lavoro intercantonali e commissioni d'esame. Anche dopo dodici anni, mi appassiono ancora ai corsi dello IUFFP e sono grato di poterne tenere ancora.

- Philipp Berchtold, responsabile di settore PEX, IUFFP

► www.iuffp.swiss/perite-e-periti-desame

Luljete Nimonaj-Sadiku, futura montatrice in automazione AFC

Un percorso abbreviato per il diploma

Di **Stefanie Lüscher**

Luljete Nimonaj-Sadiku, 36 anni, da dieci anni attiva nel reparto avvolgimenti elettrici della ditta Maxon di Sachseln, frequenta attualmente una formazione biennale come montatrice in automazione. È determinata a perfezionarsi professionalmente, nonostante tutte le sfide che tale scelta comporta.

«Quando ho sentito parlare di questa formazione per adulti mi è stato subito chiaro che era quello che volevo fare», racconta Luljete. «Il funzionamento dei sistemi automatizzati mi ha sempre affascinato». È così che Luljete, madre di due figlie, torna sui banchi di scuola: il martedì sera frequenta le lezioni online di cultura generale, mentre le lezioni professionali del venerdì sera si svolgono presso il centro di formazione e formazione continua professionale di Sarnen.

Formazione professionale di base per adulti presso Maxon

Dal 2018, i collaboratori e le collaboratrici di lungo corso in Maxon possono frequentare una formazione come montatori e montatrici in automazione AFC. La formazione, della durata di soli due anni, anziché dei normali tre, è finanziata in gran parte dal Cantone di Obvaldo. Maxon offre ai e alle partecipanti un coaching aziendale, mettendo loro a disposizione dei giorni di formazione per la preparazione agli esami parziali e finali. Quest'estate è stata già avviata la terza classe, con 8-10 partecipanti ciascuna.

«Con il tempo è diventato più facile»

Luljete, nata in Kosovo, ha già completato con successo più della metà della sua formazione. All'inizio è stato «abbastanza faticoso», ci spiega, «le lezioni erano ricche di nuove informazioni, ma con il tempo è diventato più facile». Fortunatamente può contare su molto supporto, in particolare da suo marito. Impiegata al 60 per cento presso Maxon, Luljete lavora per lo più durante il turno serale. Ciò le permette di ripartire in modo ottimale la cura dei figli con suo marito.

«Quando ho sentito parlare di questa formazione per adulti mi è stato subito chiaro che era quello che volevo fare.»

Maxon produce micromotori ad alta precisione, utilizzati per esempio in apparecchiature mediche, pompe dosatrici o in missioni spaziali. Nel reparto avvolgimenti elettrici, Luljete monta e verifica gli avvolgimenti dei motori e le bobine parziali utilizzando varie macchine. Ciò le consente di far confluire molta esperienza pratica nella sua formazione, arricchita ora anche da conoscenze teoriche di base.

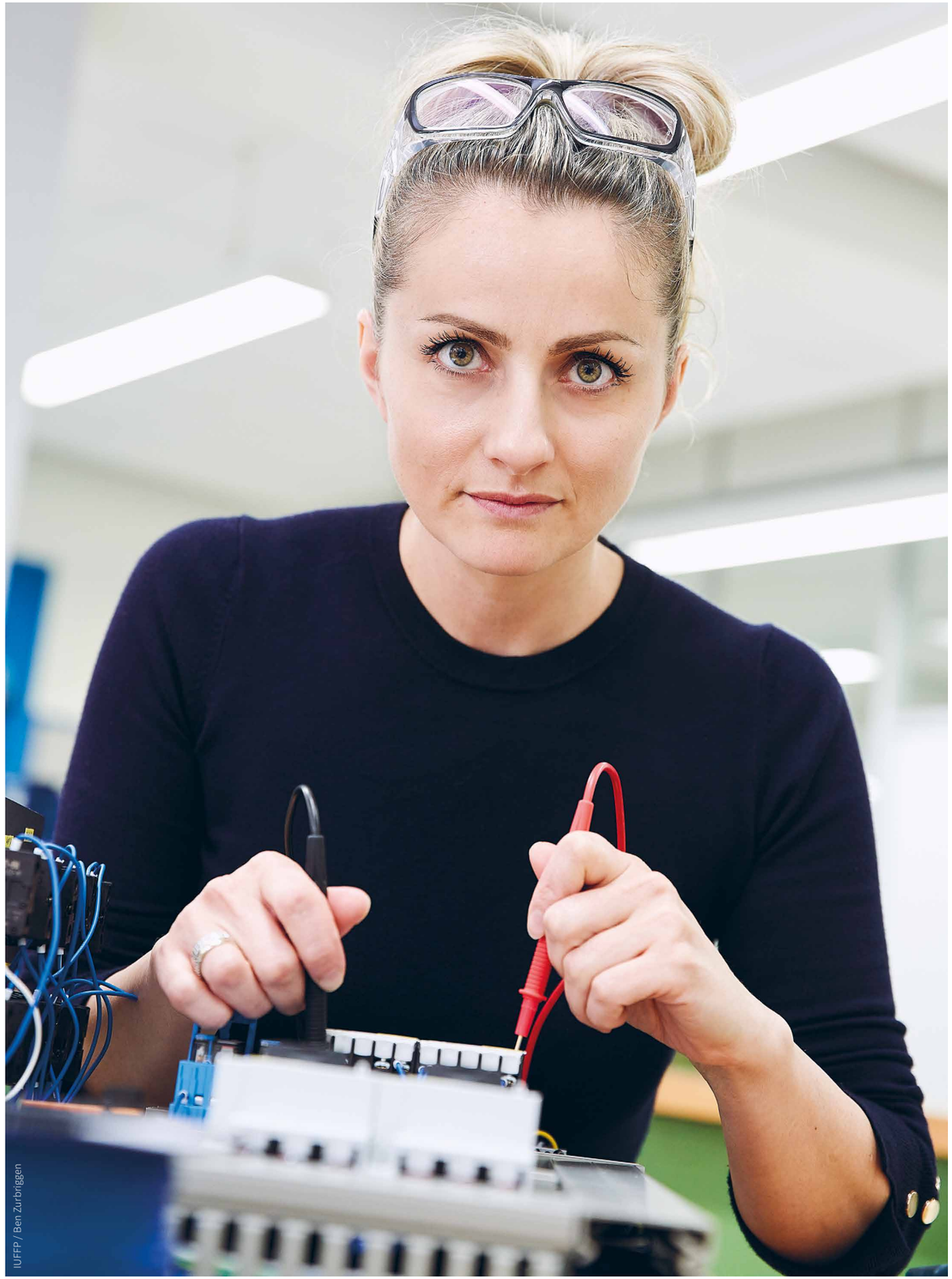
«È stato dimostrato che al termine del loro apprendistato le donne adulte sono, per ordine di grandezza, più qualificate delle giovani e dei giovani neoprofessionisti», afferma Thomas Müller, responsabile della formazione professionale presso Maxon. Due anni fa, Müller ha introdotto l'offerta di formazione per i collaboratori e le collaboratrici di lungo corso in Maxon, nell'intento di contrastare la carenza di manodopera qualificata. Finora, tutte le partecipanti sono donne con un background migratorio.

Non c'è tempo per gli hobby

Luljete vorrebbe continuare a lavorare in Maxon anche dopo la sua formazione. Müller dice di lei: «Luljete è incredibilmente impegnata e ha molto talento. Sarebbe bello se potesse continuare a perfezionarsi; grazie a questa formazione è certamente sulla buona strada». L'obiettivo di Müller è che dopo la formazione i e le partecipanti possano assumere compiti estesi all'interno dell'azienda, per esempio fra i quadri o come specialiste o specialisti.

Quando non lavora o non è impegnata nella formazione, Luljete trascorre piacevolmente il suo tempo in famiglia, aiutando le figlie di 11 e 8 anni a fare i compiti o accompagnandole alle lezioni di sport. Per il momento non c'è tempo per gli hobby, ma per Luljete va bene così perché, come dice, «mi piace lavorare».

▪ Stefanie Lüscher, collaboratrice indipendente, Comunicazione IUFFP



IUFFP / Ben Zurbriggen

→ Dopo aver nutrito da tempo interesse per l'automazione, ora svolge una formazione professionale come montatrice in automazione: Luljete Nimonaj-Sadiku.

Storia della formazione professionale

Uno sguardo attualizzato al passato

Di **Emil Wettstein**

↑ Ufficio dell'Unione Svizzera delle Cooperative di consumo di Basilea, intorno al 1912. Le donne si installano negli uffici, chiaramente in uno spazio di lavoro separato dagli uomini.

La formazione professionale svizzera è caratterizzata da oltre cento anni da un numero sorprendente di costanti, ma anche da cambiamenti fondamentali. Un nuovo libro illustra le fasi centrali del suo sviluppo, esaminando nel dettaglio singoli ambiti tematici.

In che modo le persone trasmettevano le loro conoscenze professionali in passato? Come si è sviluppato il sistema svizzero della formazione professionale? E quando è cambiato e come? Dopo oltre 30 anni, Emil Wettstein, coadiuvato da Lorenzo Bonoli, ricercatore e titolare del Master of Science in formazione professionale dello IUFFP, ha rivisto e aggiornato il suo libro sullo sviluppo della formazione professionale.

Nel corso del XIX secolo, le idee liberali e i nuovi mezzi di trasporto portarono per la prima volta alla concorrenza internazionale nell'agricoltura, nel commercio e nell'industria. Alcuni settori dell'economia subirono forti pressioni, e quello del commercio fu costretto a richiedere il sostegno del giovane Stato federale. Nel decennio del 1890 maturò così una decisione importante: per supportare l'economia non sarebbero serviti i dazi doganali, ma una migliore qualificazione della forza lavoro. In base ad un nuovo articolo costituzionale sulla promozione del commercio, i Cantoni, la Confederazione e le associazioni economiche iniziarono a promuovere la formazione professionale, che rappresentava quindi uno strumento promotore dell'economia, di cui erano responsabili gli uffici dell'industria e del lavoro.

Questa situazione è cambiata solo con le revisioni costituzionali del 1999 e del 2006. Da allora, la formazione professionale è parte dello spazio formativo svizzero di cui si occupano, con poche eccezioni, i dipartimenti e gli uffici responsabili delle scuole medie superiori e delle scuole universitarie. Essa costituisce inoltre ancora un elemento importante del mondo del lavoro. Questa duplice posizione è una delle chiavi del suo successo. Sarà possibile mantenerla anche nel XXI secolo?

▪ Emil Wettstein, redattore indipendente, pubblicista e responsabile di progetti di formazione professionale

Bibliografia

Wettstein, E. (2020), *Berufsbildung. Entwicklung des Schweizer Systems*, Berna, casa editrice hep.

Un volume che raccoglie materiale relativo al libro è disponibile gratuitamente in formato e-book sul sito web della casa editrice hep.

Conferenza

Imparare invece di incoraggiare

↑ Incoraggiare è una sfida quotidiana.

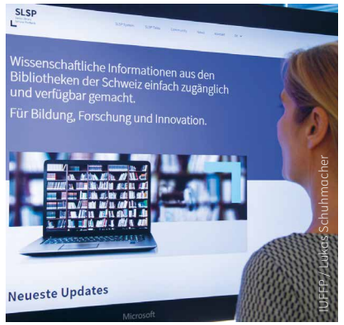
Il 21 maggio 2021 si terrà presso la sede dello IUFFP di Zollikofen la conferenza intitolata «Lernen statt fördern», organizzata dallo IUFFP in collaborazione con l'Alta scuola pedagogica di Zurigo. Le discussioni si concentreranno sugli attuali risultati della ricerca e su considerazioni critiche quali: è possibile non solo richiedere troppo, ma anche eccedere negli stimoli? Quali sono le sfide del sostegno? Non si tratta sempre di imparare? Il supporto ad allieve e allievi particolarmente dotati e di coloro che riscontrano difficoltà fa parte da tempo della realtà scolastica e dei relativi programmi di sostegno. Forniamo tuttavia sufficienti input anche alla maggioranza che costituisce «la grande media»? I laboratori, fortemente orientati alla pratica, permetteranno di approfondire questi contenuti.

La conferenza consente inoltre ai e alle partecipanti di scambiare idee e di ampliare la propria rete di contatti ed è rivolta in particolare a responsabili della formazione professionale e insegnanti. Le persone interessate possono già compilare il modulo di contatto sulla pagina web dello IUFFP (cfr. link sotto) in modo da essere informate non appena sarà disponibile il programma dettagliato della conferenza. **kme**

▸ www.ehb.swiss/tagung-lernen-statt-foerdern (in tedesco)

Biblioteche delle scuole universitarie

Una rete per tutti



↑ Swiss Library Service Platform: ora in sperimentazione ma presto operativa.

Le biblioteche delle scuole universitarie in Svizzera sono state organizzate finora in sei grandi reti. Questa situazione cambierà presto e dal 2021 vi sarà una sola rete: la Swiss Library Service Platform SLSP, che introdurrà una nuova struttura a livello nazionale e un nuovo sistema bibliotecario in circa 40 scuole universitarie e oltre 550 biblioteche.

È un passo importante nello sviluppo digitale delle biblioteche scientifiche. Le informazioni saranno infatti messe a disposizione di studenti, insegnanti, ricercatori e ricercatrici attraverso un'unica piattaforma.

La SLSP rappresenta un grande vantaggio per le biblioteche dello IUFFP, attualmente organizzate in tre reti diverse a causa della loro ubicazione linguistica. A partire dal 2021 studenti nonché collaboratori e collaboratrici dello IUFFP potranno orientarsi in un nuovo sistema bibliotecario, con il supporto dei loro team di biblioteca mediante corsi di formazione e tutorial. **bfr**

▸ www.iuffp.swiss/biblioteca-lugano

Alumni IUFFP

Ampliare la rete

Alumni IUFFP si focalizza sull'interconnessione. L'obiettivo principale dell'associazione di alumni dello IUFFP è consentire ai propri membri di conoscersi e di instaurare uno scambio. Allo scopo di promuovere questa rete, dalla fine dell'anno scorso tutte le studenti e tutti gli studenti dello IUFFP aderiscono automaticamente ad Alumni IUFFP. Ciò avviene a titolo gratuito e consente agli e alle studenti di partecipare a eventi di interconnessione esclusivi, ma anche di instaurare uno scambio con gli e le ex studenti dello IUFFP nonché con altre specialiste e altri specialisti del panorama formativo.

Il comitato e il segretariato di Alumni IUFFP mirano ad ampliare la rete e ad avviare discussioni interessanti. Tutte le informazioni sull'adesione ad Alumni IUFFP e sulle offerte e prestazioni ad essa connesse si trovano sul sito web dello IUFFP. Sulla pagina web dell'associazione sono pubblicate anche informazioni sulle attività attuali pianificate. **flm**

↑ Ciò che importa nell'ambito di ogni evento di Alumni IUFFP: gli scambi reciproci.

▸ www.iuffp.swiss/alumni-iuffp

Direzione dell'Istituto

Nuova responsabile del dipartimento Formazione

↑ Laura Perret Ducommun

Su raccomandazione della direttrice dello IUFFP e della commissione di nomina, il Consiglio dello IUFFP ha nominato la Dr. Laura Perret Ducommun responsabile nazionale del dipartimento Formazione e membro della Direzione dell'Istituto.

Laura Perret Ducommun, 43enne e madre di due bambini, assumerà la nuova funzione il 1° novembre 2020. Dottoressa in scienze informatiche, vanta un Master of Public Administration IDHEAP e un Executive Master of Business Administration, inoltre detiene un diploma federale di supervisora-coach.

Ha esercitato diverse funzioni dirigenziali nell'ambito della politica nazionale in materia di formazione, la più recente come prima segretaria aggiunta dell'Unione sindacale svizzera (USS) in qualità di responsabile di politica della formazione e di politica della gioventù, e, prima ancora, come vicecapo divisione Formazione professionale superiore presso la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI. Formatrice nell'ambito della formazione professionale e formatrice di adulti, insegna da oltre vent'anni sia al livello secondario II sia al livello terziario. **iuffp**

Christine Davatz, vicedirettrice dell'Unione svizzera delle arti e mestieri USAM

«La formazione professionale è una storia di successo»

Intervista: **Peter Bader**

Christine Davatz, responsabile della formazione presso l'Unione svizzera delle arti e mestieri USAM, ci racconta la crisi del coronavirus, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la formazione professionale, a suo avviso ancora sottovalutata.

Signora Davatz, la crisi del coronavirus l'ha cambiata?
Durante il servizio militare mi sono esercitata a gestire diverse situazioni di emergenza. Ma nella vita reale è ben diverso. In particolare sul lavoro sono rimasta sorpresa dalle varie reazioni delle persone: alcune, ritenute solide, si sono dimostrate esitanti e instabili. Personalmente ho sviluppato risorse inaspettate, ispirate dalla mia attività a favore della formazione professionale e delle piccole e medie imprese (PMI). Con grande impegno, siamo riusciti a garantire la realizzazione della parte pratica della maggioranza degli esami finali di apprendistato.

Un processo difficile?
Sì, nella formazione professionale si deve sempre trovare un equilibrio fra gli interessi dei vari partner. Ma alla fine, Confederazione, Cantoni, economia, organizzazioni del mondo del lavoro e associazioni si accordano sempre. E anche questa volta è stato così.

↑ In qualità di vicedirettrice dell'Unione svizzera di arti e mestieri, Christine Davatz è impegnata da oltre 20 anni nella formazione professionale.

Cos'altro ha imparato sulla formazione professionale in questo periodo?
Fra la primavera e l'estate, molti genitori e giovani in cerca di un apprendistato hanno attraversato momenti di incertezza. E ancora una volta si è confermato il grande valore della consulenza in ambito professionale, scolastico e di carriera. È bene che l'orientamento scolastico e professionale sia parte integrante del Piano di studio 21. Prima di prendere una decisione, i e le giovani dovrebbero valutare accuratamente le loro qualità e predisposizioni e non precipitarsi sulle scuole universitarie. Una sfida per genitori e docenti; l'orientamento professionale e i centri d'informazione costituiscono dei validi supporti. Purtroppo la tendenza a orientarsi verso il ginnasio è ancora grande.

«In linea di massima le esigenze non aumentano ma cambiano.»

La formazione professionale non ha ancora il valore che merita?
In passato, chi non poteva studiare svolgeva un apprendistato. Però da tempo non è più così. La formazione professionale è una storia di successo, ma è importante continuare a ribadirlo. Essa offre a tutte e tutti la possibilità di trovare il posto giusto nel mondo professionale. Un apprendistato apre enormi opportunità di carriera, anche in termini di salario, che in seguito potrebbe essere investito per gestire un'azienda, e con il diploma di maturità professionale si può anche intraprendere la carriera accademica.

«Un apprendistato apre enormi opportunità di carriera, anche in termini di salario.»

Qual è il problema allora?
Molti genitori conoscono ancora troppo poco questa permeabilità. Fra le famiglie provenienti dall'estero l'apprendistato gode spesso di una cattiva reputazione a causa delle esperienze raccolte nel Paese d'origine. Ai miei due figli, ora adulti, abbiamo fatto fare un test attitudinale, rispettivamente all'età di 12 e 13 anni. Entrambi hanno poi svolto un apprendistato e sono entrati con successo nel mondo del lavoro. Nel quadro dell'orientamento professionale, ogni giovane dovrebbe avere la possibilità di eseguire un test di questo tipo. È l'obiettivo su cui dobbiamo continuare a lavorare.

Quale ruolo svolge la formazione professionale per le PMI in Svizzera?
Un ruolo importante, che le ha rafforzate sul mercato internazionale. Il 98 per cento delle aziende svizzere ha meno di 250 collaboratori e collaboratrici, si tratta quindi di PMI. A livello mondiale, la Svizzera si posiziona inoltre ai primi posti nel campo dell'innovazione. È certamente anche merito della formazione professionale. Le persone nelle aziende si assumono le responsabilità e sono creative, grazie anche al sistema a due livelli di formazione professionale e università. I percorsi formativi si equivalgono. Questa dicotomia non va diluita. Per esempio, siamo contrari a riempire le classi delle Scuole universitarie professionali con liceali titolari del diploma di maturità, per dirla con parole povere.

Le esigenze poste a lavoratori e lavoratrici sono in costante aumento. È d'accordo?
È una valutazione comune che non necessariamente condivido. Nel quadro della digitalizzazione, per esempio, si richiedono ovviamente nuove capacità. In linea di massima, le esigenze non aumentano ma cambiano. Per questo motivo è decisiva soprattutto la disponibilità ad adattarsi costantemente alle novità e a imparare ogni giorno qualcosa di nuovo in azienda. Fortunatamente molti, soprattutto i e le giovani, possiedono questa qualità.

È preoccupata per la situazione di collaboratori e collaboratrici anziane?
Sì, un po'. In collaborazione con la Federazione svizzera per la formazione continua (FSEA) stiamo lavorando a progetti di formazione continua per i collaboratori e le collaboratrici delle PMI. Per ora è un po' difficile, dal momento che i contenuti offerti dalle istituzioni per la formazione non sempre soddisfano le esigenze delle PMI. È uno dei problemi che vorrei risolvere prima di andare in pensione, ma certamente ce la faremo.

In che modo la formazione professionale deve adattarsi, in linea di massima, all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita?
Lo fa da sempre. I contenuti della formazione vengono rielaborati regolarmente. E la concorrenza dell'economia impone il ritmo: nella sua officina, il falegname è attrezzato da tempo con gli strumenti per il design assistito da computer (CAD), altrimenti perderebbe il suo lavoro.

- Peter Bader, collaboratore indipendente, Comunicazione IUFFP

► www.sgv-usam.ch/fr (in francese)

All'insegna della perseveranza

Christine Davatz, 62 anni, ha studiato diritto all'Università di Basilea e ha ottenuto la patente di avvocata e notaia. Nel 1986 è stata nominata segretaria dell'Unione svizzera delle arti e mestieri USAM, organizzazione mantello delle piccole e medie imprese (PMI). Dal 1997 ne è vicedirettrice e si occupa di formazione e promozione delle donne. Sposata, madre di due figli adulti, vive a Messen SO.

Ciclo di conferenze dello IUFFP di Losanna

Formare o produrre: motivo di tensione

Di **Isabelle Caprani**

A Losanna, lo IUFFP ha avviato un ciclo di conferenze che mira a presentare le conoscenze attuali sulla formazione professionale, fornendo lumi sia di tipo scientifico, sia di tipo pratico.

La prima edizione del nuovo ciclo di conferenze, che si è tenuta da ottobre 2019 a gennaio 2020, si è chinata su un tema faro della formazione in alternanza: la tensione «formare-produrre». Vera e propria sfida della formazione professionale, il tirocinio duale mira a creare uno spazio di formazione e di acquisizione di conoscenze che possa al contempo soddisfare anche esigenze in materia di produzione.

Adobe Stock

↑ Quando la formazione si accorda con la produzione sul posto di lavoro.

Tre appuntamenti – tre approcci

In una prima conferenza, Nadia Lamamra, professoressa allo IUFFP, e Gilles Moreau, professore all'Università di Poitiers, hanno presentato il modo in cui una tensione di questo tipo, anche se generalizzata, può manifestarsi in maniera diversa a seconda dei contesti professionali e sociali. Basandosi su varie tipologie di persone in formazione e di persone formatrici e tenendo conto delle condizioni che caratterizzano il vissuto di una formazione, hanno dimostrato come questa combinazione di elementi possa creare tale tensione.

In occasione della seconda conferenza, Laurent Fillettaz, professore all'Università di Ginevra, ha abbordato le interazioni tra persone formatrici in azienda e le loro persone in formazione. Ha mostrato il modo in cui la trasmissione del lavoro in situazione e le interazioni verbali che ne derivano in vari ambiti di formazione in azienda riflettano chiaramente la tensione tra «formare» e «produrre».

Jean-Paul Moulin durante la terza conferenza ha concentrato il suo intervento sulla categoria delle giovani persone particolarmente esposte agli effetti negativi di questa tensione, ossia le persone in formazione che riscontrano difficoltà durante il tirocinio. Per far fronte ai loro problemi ha proposto un modello interattivo di sviluppo umano che implica un'assistenza differenziata nei confronti delle persone in formazione.

Ampio potenziale di ricerca

La tensione formare-produrre va ben oltre le caratteristiche della formazione duale. Le sue sfide sia pedagogiche, sia economiche, sociali e identitarie sollevano domande relative all'individuo, ma anche alle istituzioni. Analizzare ad esempio l'esperienza delle persone in formazione e delle loro persone formatrici permetterebbe di identificare i fattori che favoriscono una formazione di qualità in seno a un ambiente produttivo e, così facendo, di sviluppare in modo duraturo l'essenza stessa del sistema svizzero di tirocinio.

▪ Isabelle Caprani, responsabile dell'ambito di ricerca «Integrazione nella formazione professionale e nel mercato del lavoro», IUFFP

▸ www.iffp.swiss/former-ou-produire (in francese)

Secondo ciclo di conferenze: formare senza escludere

Nel mese di settembre 2020 prende avvio un nuovo ciclo di conferenze sulla formazione accessibile a tutte e a tutti. La tematica sarà trattata sia dal punto di vista storico-politico sia sociale, imprenditoriale e scolastico.

▸ www.iffp.swiss/former-sans-exclure (in francese)

Jan Denier, titolare del MAS in Leadership e Management nella formazione professionale conseguito allo IUFFP

Tra l'incudine e il martello, dirigere meglio

Testimonianza raccolta da **Peter Bader**

Jan Denier, responsabile di settore in una scuola professionale, si trova spesso in una posizione complessa tra il collegio e la direzione scolastica. Il percorso di perfezionamento che porta al MAS in Leadership e Management nella formazione professionale presso lo IUFFP ha fornito al quarantaquattrenne competenze concrete da mettere in campo nel suo lavoro quotidiano.

«Insegno, dirigo gruppi di specialiste e specialisti, discuto con i collaboratori e le collaboratrici e rappresento il collegamento con la direzione scolastica: il mio lavoro è vario ed emozionante. Da sei anni sono responsabile del dipartimento cultura generale, sport, certificati federali di formazione pratica e corsi di promozione e supporto presso la Scuola di arte applicata di Berna e Bienne.

In qualità di responsabile di dipartimento faccio parte del livello direttivo intermedio; sono quindi sottoposto a pressioni gerarchiche dal basso e dall'alto. Le ricerche in questo campo dimostrano che tali dirigenti, che rappresentano il collegamento centrale fra i livelli di una scuola professionale, subiscono pressioni superiori alla media. Hanno difficoltà a delegare compiti, competenze e quindi responsabilità. Si richiede molto da loro, come ho constatato in prima persona. Per questo motivo ho deciso di conseguire il Master in Leadership e Management. Fra il 2017 e il 2019 ho ottenuto i due CAS Leadership e Innovazione nonché Leadership e Gestione del cambiamento presso lo IUFFP.

Scuole di arte applicata di Berna e Bienne / Andrea Wullimann

↑ Jan Denier ha acquisito presso lo IUFFP le competenze per la sua attività dirigenziale.

Questa formazione continua è particolarmente orientata alla pratica. La teoria scientifica è sempre confrontata con situazioni concrete. I e le docenti sono direttori o direttrici scolastiche, coach o persone che lavorano in organizzazioni sociali. La questione è sempre la stessa: come applicare i modelli teorici in modo tale da muovere qualcosa nella pratica? Ho ricevuto input davvero concreti su questioni e problemi che mi riguardano nella quotidianità: come si possono concretizzare efficacemente nuove idee quando si tratta di sviluppare ulteriormente il contenuto delle materie? Come strutturare le discussioni cicliche con i collaboratori e le collaboratrici affinché trovino riscontro nella quotidianità e non degenerino in un esercizio obbligatorio e in modo tale che l'insegnante comprenda gli accordi sugli obiettivi e le prestazioni come parte del proprio sviluppo personale? In particolare, i moduli ‹Tendenze della formazione e dell'innovazione› e ‹Sviluppo personale› mi hanno offerto una moltitudine di idee per gestire i team con un approccio orientato al futuro.

«In qualità di responsabile di dipartimento faccio parte del livello direttivo intermedio; sono quindi sottoposto a pressioni gerarchiche dal basso e dall'alto.»

Anche nella mia tesi di master mi sono occupato della gestione dei team. In essa ho voluto illustrare un modo in cui i gruppi specializzati nelle scuole professionali potessero diventare più agili e collettivamente più efficaci. In altre parole: come possono sviluppare una vita propria, organizzarsi, pensare e agire nello spirito della scuola nel suo insieme? E in modo tale che io, come responsabile di settore, in ultima analisi, fornisca i miei input solo in termini di contenuti. La tesi di master è stata un viaggio emozionante, come tutto il percorso di perfezionamento, un viaggio che rifarei in qualsiasi momento».

▪ Peter Bader, collaboratore indipendente, Comunicazione IUFFP

▸ www.ehb.swiss/das-und-mas-leadership (in tedesco)

Premiazione

Enterprize: i finalisti

Di **Peter Bader**

Per la settima edizione del premio ‹Enterprize› sono giunti in finale tre progetti: un'azienda per studenti, talent scout per informatici e una piattaforma online per la formazione di formatori e formatrici professionali.

Chi la spunterà? Sarà una gara combattuta, perché tutti e tre i progetti nominati per la settima edizione di Enterprize sono innovativi e promettenti: l'associazione ICT Scout/Campus cerca talenti informatici, per offrire loro sostegno e fornire supporto nella ricerca di posti di apprendistato. Le allieve e gli allievi della scuola media (Realschule) di Vaduz progettano, producono e vendono prodotti in collaborazione con la Hilti SA. Dal canto suo, l'Ufficio per la formazione professionale del Canton Vallese ha sviluppato una piattaforma online con la quale la maggior parte della formazione per formatori e formatrici professionali aziendali può essere svolta in formato digitale.

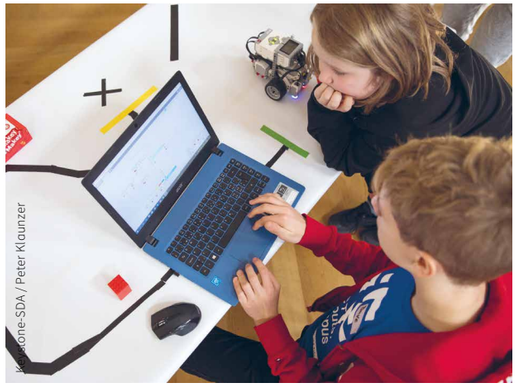
Quasi 60 persone, aziende o organizzazioni hanno partecipato al concorso Enterprize - un nuovo record nella storia del premio. Una giuria composta di valide e validi rappresentanti della formazione professionale ha selezionato i tre progetti finalisti. L'assegnazione del premio era prevista per il mese di maggio 2020 ma, a causa dell'emergenza corona, Enterprize sarà conferito nel maggio 2021.

▪ Peter Bader, collaboratore indipendente, Comunicazione IUFFP

Il premio

Enterprize è assegnato a progetti pionieristici nel campo della formazione professionale. Di regola la Fondazione SVC per lo spirito imprenditoriale attribuisce il premio ogni due anni, con lo IUFFP come partner specializzato. I criteri più importanti per giudicare le candidature sono il loro impatto e il grado di innovazione nonché l'attività imprenditoriale.

► www.enterprize.ch/it



Keystone-SDA / Peter Klaunzer

↑ Giovani con uno spiccato interesse per l'informatica lavorano nel Campus ICT di Berna.

La fucina di talenti

L'associazione ICT Scout/Campus cerca talenti in campo informatico in modo mirato nelle settime classi della scuola dell'obbligo e offre loro sostegno sull'arco di due anni. In seguito crea il contatto tra loro e le aziende formatrici.

Alla scuola tecnica di Berna i e le giovani sono immerse nel lavoro con il computer. Si tratta per così dire di una selezione regionale di informatiche e informatici di talento. Nello sport svizzero di alto livello, già da tempo i e le giovani che dimostrano talento sono sistematicamente incoraggiate. Dal 2016, l'associazione ICT Scout/Campus lo fa con i e le giovani appassionate di informatica.

«I e le giovani sono entusiaste.»

In primo luogo, le esperte e gli esperti visitano le 7e classi della scuola dell'obbligo di una regione. In un workshop di programmazione valutano l'attitudine dei e delle giovani alla matematica, all'informatica, alle scienze naturali e alla tecnologia e scoprono così i talenti. In seguito, i e le prescelte hanno la possibilità di frequentare il sabato un campus ICT fino alla fine della scuola. Lì, ogni talento realizza i propri progetti scegliendo tra una varietà di argomenti attinenti all'informatica e alle tecnologie dei media. In seguito, i e le giovani sono messe in contatto con le aziende formatrici interessate.

«Chi si alza volontariamente per questo corso ogni secondo sabato alle sette del mattino per due anni non può che essere entusiasta della materia», dice Rolf Schaub, iniziatore e direttore. «Queste persone sono le specialiste del futuro.» A Muttenz, Berna, Zurigo e Lenzburg sono circa in 300 a partecipare al programma. L'obiettivo è quello di incoraggiare le persone con talento in tutta la Svizzera.

► www.ict-scouts.ch (in tedesco)

Martin Berchtel

↑ Allieve guardano i propri prodotti assieme ad un apprendista della Hilti.

Scuola professionale dell'Alto Vallese

↑ In Vallese molti formatori e molte formatrici aziendali svolgono la loro formazione online.

L'azienda

Le allieve e gli allievi della scuola media (Realschule) di Vaduz progettano, producono e vendono prodotti in collaborazione con la Hilti SA – in questo modo imparano l'abc dell'agire imprenditoriale.

I e le giovani vogliono costruire e vendere uno scaldapietanze. È una buona idea, sorgono però alcune domande: qualcuno lo comprerà? Quanto può costare? Come dovrebbe presentarsi? E come ci si guadagna qualcosa? C'è molto da fare per gli e le studenti dell'ottava classe di Vaduz. E tutto ciò in condizioni reali: lo scaldapietanze è prodotto in collaborazione con il gruppo tecnologico del Liechtenstein Hilti.

«È una sfida dal mondo del lavoro reale.»

Alla scuola di Vaduz, un'azienda formata da allieve e allievi di questo genere è parte integrante del programma. Si producono oggetti di uso quotidiano, recentemente ad esempio un timer per le uova («teimer») o un attaccapanni («double hook»). Ogni semestre, gli e le studenti hanno a disposizione quattro lezioni settimanali che trascorrono in gran parte presso la Hilti SA. Lavorano in team su produzione, finanza e marketing. Metà del profitto realizzato è donato a un'organizzazione caritatevole, il resto va nella cassa della classe per finanziare la passeggiata scolastica di fine formazione.

«Per i e le giovani non è un semplice gioco, ma una sfida legata al mondo del lavoro reale», dice Remo Kluser, responsabile della formazione professionale della Hilti SA. «Questa esperienza aiuta loro anche nella scelta della carriera».

► www.wsv.li/?p=818 (in tedesco)

Un ‹buffet formativo›

Nel Canton Vallese le professioniste e i professionisti hanno la possibilità di svolgere la loro formazione di formatori e formatrici aziendali in buona parte online e individualmente. Ciò aumenta l'attrattività della formazione.

Claude Pottier è felice. Dal suo lancio nell'autunno 2019, quasi 700 professioniste e professionisti hanno già completato con successo il corso online per la formazione di formatori e formatrici aziendali. «Si tratta di giovani leve importanti, perché è diventato sempre più difficile trovare nelle aziende persone interessate», afferma il capo dell'Ufficio della formazione professionale del Vallese, che è anche membro del Consiglio dello IUFFP.

«È sempre più difficile trovare nelle aziende persone interessate.»

Al riguardo ci sono delle buone ragioni: le aziende difficilmente possono liberare i e le dipendenti una settimana intera per un corso di formazione. Inoltre, l'atteggiamento rispetto all'apprendimento è cambiato: molte persone non vogliono aspettare a lungo per un corso. Vogliono anche scegliere dove e quando imparare: a casa la sera, sul mezzogiorno in azienda.

L'Ufficio della formazione professionale del Vallese ha quindi creato una piattaforma online che permette proprio questo: l'80 per cento della formazione può essere completata online e individualmente, e ogni modulo si conclude con un test. Due mezze giornate di frequenza obbligatorie all'inizio e alla fine del corso permettono lo scambio con le compagne e i compagni di corso. La formazione è disponibile in tedesco e francese.

► https://cfe.edicours.com (in francese)

Il ruolo di apripista della maturità professionale

Di **Paul Knoblauch**

↑ Paul Knoblauch

Nel 1968 la Scuola professionale di Aarau BSA creò la prima Scuola professionale superiore della Svizzera poiché, come affermava il rapporto annuale dell'epoca, «la scuola commerciale come soluzione unica non è più in grado di soddisfare le moderne esigenze di formazione». Fu così compiuto un primo passo verso le pari opportunità.

Se allora erano pochi coloro che osavano intraprendere la maturità professionale (MP), oggi a livello nazionale il tasso raggiunge un buon 15 per cento: una storia di successo quindi? Sorgono due domande: perché questo aumento e come si può disegnare il futuro?

All'insegna del motto «Nessun diploma senza una prospettiva», il sistema della formazione professionale è stato sostanzialmente riformato dopo il 2000. La nuova passerella ha reso attraente un apprendistato con diploma di maturità professionale anche per chi ha solide basi scolastiche. In seguito alla nuova permeabilità, i e le giovani non devono più affrontare la questione esistenziale di un'occupazione a vita all'età di 14 anni, nel pieno della pubertà. La MP apre infatti nuovi e inaspettati sbocchi alle professioni: gli e le assistenti di studio medico, per esempio, hanno così la possibilità di studiare medicina dopo l'apprendistato e possono rilevare l'azienda formatrice nella quale hanno svolto la loro formazione professionale: un incentivo quindi anche nell'ambito delle professioni in cui è difficile trovare una successione.

«Se deve prosperare in settori più esigenti, la formazione professionale va resa attraente per il futuro.»

Se deve prosperare in settori più esigenti, la formazione professionale va resa attraente per il futuro. Giustamente, infatti, nel nuovo programma quadro di insegnamento della MP si dà più peso al lavoro interdisciplinare. Ciò è tanto più necessario dal momento che i corsi di studio sono sempre più interconnessi; l'interdisciplinarità è fondamentale nello studio, caratterizzato da auto-organizzazione, indipendenza e perseveranza. Essa va tuttavia anche sperimentata concretamente, evitando di accontentarsi di soluzioni di facciata ma sperimentando nuovi modelli di sviluppo scolastico.

Alla BSA sono state così organizzate settimane di progetto che coprono tutti i cicli di studio, un'occasione per esprimere con piacere tutta la propria creatività. Gli eventi sociali e il lavoro interattivo fra le classi consentono ai e alle partecipanti di ampliare i propri orizzonti, le persone imparano le une dalle altre. Dal momento che queste giornate di progetto si svolgono immediatamente dopo l'inizio della formazione, la collaborazione diventa notevolmente più efficace con il progredire del tempo.

Affinché l'interdisciplinarità si realizzi veramente, è necessario un numero minimo di studenti. La MP come ciclo di formazione autonomo deve essere limitata a un numero di sedi inferiore a quello attuale evitando qualsiasi dispersione, a tutto vantaggio della qualità delle lezioni e dello scambio fra insegnanti e studenti.

Attualmente attendiamo con impazienza la valutazione del nuovo programma d'insegnamento quadro della MP che farà emergere modelli interdisciplinari promettenti.

▪ Paul Knoblauch, Rettore della Scuola professionale di Aarau BSA

Siegfried Alberton, responsabile regionale Formazione continua Svizzera italiana, IUFFP

Un architetto della formazione

Intervista: **Luca Dorsa**

Siegfried Alberton, responsabile regionale Formazione continua presso lo IUFFP, si occupa di un'ampia offerta di corsi e servizi rivolti agli attori della formazione professionale.

↑ Siegfried Alberton

1 Siegfried Alberton, perché ama il suo lavoro?
Mi permette di confrontarmi con le problematiche che toccano i diversi aspetti della formazione professionale, in particolare quella continua. È un modo di contribuire alla soluzione di problemi complessi con originalità, competenza e pragmatismo ma anche, se non soprattutto, per imparare quotidianamente dal punto di vista personale e professionale.

2 Nell'ambito della sua attività, come contribuisce allo sviluppo della formazione professionale?
Il mio contributo si sviluppa su tre assi principali: gestione operativa del team e del dipartimento a livello regionale, co-sviluppo con i partner di riferimento di nuove offerte formative, se possibile innovative, distintive e personalizzate e coordinamento operativo e strategico dell'attività di formazione continua a livello nazionale.

3 Come si manifesta a suo avviso l'innovazione nella formazione professionale?
Osservando, ascoltando, interagendo con gli attori al fronte della formazione professionale con un occhio sempre vigile sulle tendenze in atto e alle loro implicazioni sul lavoro e, quindi, in termini di risposta della formazione professionale. Per far questo mi avvalgo anche di tutte le risorse presenti all'Istituto, comprese quelle legate alla ricerca e sviluppo e quelle sviluppate nell'ambito dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale OBS IUFFP.

4 Quale lezione trarre dalla crisi da coronavirus?
La sperimentazione, resa indispensabile dalla crisi, ci ha permesso di trarre molte lezioni, sia sul piano tecnico per la formazione a distanza, sia della didattica con la ricerca, per esempio, di un equilibrio tra attività sincrone e asincrone. La tecnica ci ha consentito di non smettere del tutto le attività e di aumentare per alcune di esse la produttività. Ci ha insegnato, altresì, in modo inequivocabile, quanto alcune attività in presenza siano imprescindibili proprio perché talune categorie di competenze, quelle più «soft» e tanto cercate dal mercato del lavoro, non possono essere costruite a distanza.

5 Prevede ciononostante un incremento dell'insegnamento a distanza a seguito della crisi?
È verosimile che anche la formazione continua, per alcune tipologie di corsi – tipicamente quelli a formato più frontale o molto tecnici – adotti maggiormente questa modalità. Per contro, i corsi che prevedono lavori di approfondimento basati sullo scambio e sull'interazione, è opportuno che possano tornare a svolgersi in presenza.

6 Come traduce l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita?
Curiosità, apertura, lettura, scrittura, ascolto attivo, partecipazione, scambio, interazione, spirito critico… continui.

7 Da bambino, qual era la professione dei suoi sogni?
L'architetto. Oggi non mi occupo di edifici, ma per certi versi mi posso comunque dire architetto, un architetto della formazione.

▪ Luca Dorsa, coordinatore regionale Comunicazione, IUFFP

Quasi tutto è possibile

Di **Angelika Locher**

«Le modalità di perfezionamento dipendono fortemente dalla situazione personale e dal proprio modo di socializzare.»

L'apprendistato costituisce una solida base per avviare una carriera professionale. Il suo svolgimento è fondamentale per sviluppare ulteriori competenze e capacità. Chi è disposto a impegnarsi a fondo, può raggiungere obiettivi professionali ambiziosi nel nostro Paese, ma niente è gratuito.

Non tutte e tutti hanno le stesse opportunità di progredire nell'upskilling. Le modalità di perfezionamento dipendono fortemente dalla situazione personale e dal proprio modo di socializzare. E qui entra in gioco anche la questione di genere: le donne spesso si rassegnano alla realtà di non poter più evolvere professionalmente se hanno una famiglia. Di regola sono meno propense, rispetto agli uomini, a intraprendere ulteriori passi nella carriera professionale.

L'upskilling è a vantaggio dell'individuo, sia per il proprio sviluppo personale sia dal punto di vista finanziario. Il perfezionamento professionale è tutavia altrettanto importante anche per la nostra economia e la nostra società. Una forza lavoro ben qualificata rappresenta un fattore vitale per garantire un mercato del lavoro intatto, concorrenziale e innovativo. Ha quindi senso che l'individuo, le imprese e lo Stato partecipino a misure di upskilling. Lo IUFFP fornisce inoltre costantemente, con le sue analisi e i suoi studi, preziose indicazioni per contribuire a individuare tendenze e sviluppi nel mondo del lavoro e professionale.

È importante pianificare con cura il proprio perfezionamento professionale e, in questo senso, una visione esterna della propria situazione può essere d'aiuto; agire individualmente porta infatti spesso a scarsi risultati. Ognuno di noi dovrebbe ricercare ulteriori elementi da inserire nella propria biografia professionale, elementi ragionevoli, utili e importanti in vista dei cambiamenti in atto in un dato settore professionale. Ciò aumenta le nostre opportunità di successo e ci permette di sfruttare a nostro vantaggio prospettive professionali sempre più innovative ed entusiasmanti, nell'arco di tutta la nostra vita professionale.

Angelika Locher,
Vicepresidente del Consiglio dello IUFFP e responsabile della gestione delle risorse umane Infermieristica e Ristorazione presso l'ospedale cantonale di Winterthur

Distance Learning? Skills Now!

IUFFP.SWISS/DigitalHelp

IMPRESSUM skilled 2/2020 ▪ La rivista dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFFP è pubblicata semestralmente in tedesco, francese e italiano ▪ 4° anno ▪ Prossimo numero: maggio 2021 ▪ www.iuffp.swiss/skilled **Editrice** Dr. Barbara Fontanellaz, direttrice IUFFP **Responsabile della Comunicazione IUFFP** Jacques Andres **Responsabile della redazione** Lucia Probst **Redazione** Comunicazione IUFFP, Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@iuffp.swiss **Team di redazione** Isabelle Antenen, Laurène Camenzind, Bruno Chiarelli, Regina Diering, Luca Dorsa, Viviane Ducraux, Sonja Engelage, Beatrice Frick, Eliane Glathé, Fabienne Kriesi, Bruno Lang, Fabian Lüscher, Jean-Luc Miche, Janick Pelozzi, Evelyne Scaffidi Fonti **Traduzioni** Servizio linguistico IUFFP **Revisione** Silvia Devoti (IT), Transpose SA (FR), Stefanie Lüscher (DE) **Layout, grafica e illustrazioni** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, www.captns.ch **Stampa** Gassmann Print, 2501 Biel/Bienne, www.gassmann.ch **Tiratura** 4800 **Abbonamenti e gestione indirizzi** www.iuffp.swiss/skilled oppure skilled@iuffp.swiss; l'abbonamento annuale costa CHF 30.– **ISSN** 2504-3196 (print), 2504-3234 (online) **Ci comunichi la sua opinione** skilled@iuffp.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.iffp.swiss/skilled

MIX Papier FSC FSC® C017879

myclimate neutral Stampato myclimate.org/05-20-376842

printed in switzerland

TRANSFORM
TOMORROW
BACHELOR OF SCIENCE
IN FORMAZIONE PROFESSIONALE
IUFFP.SWISS/BSC