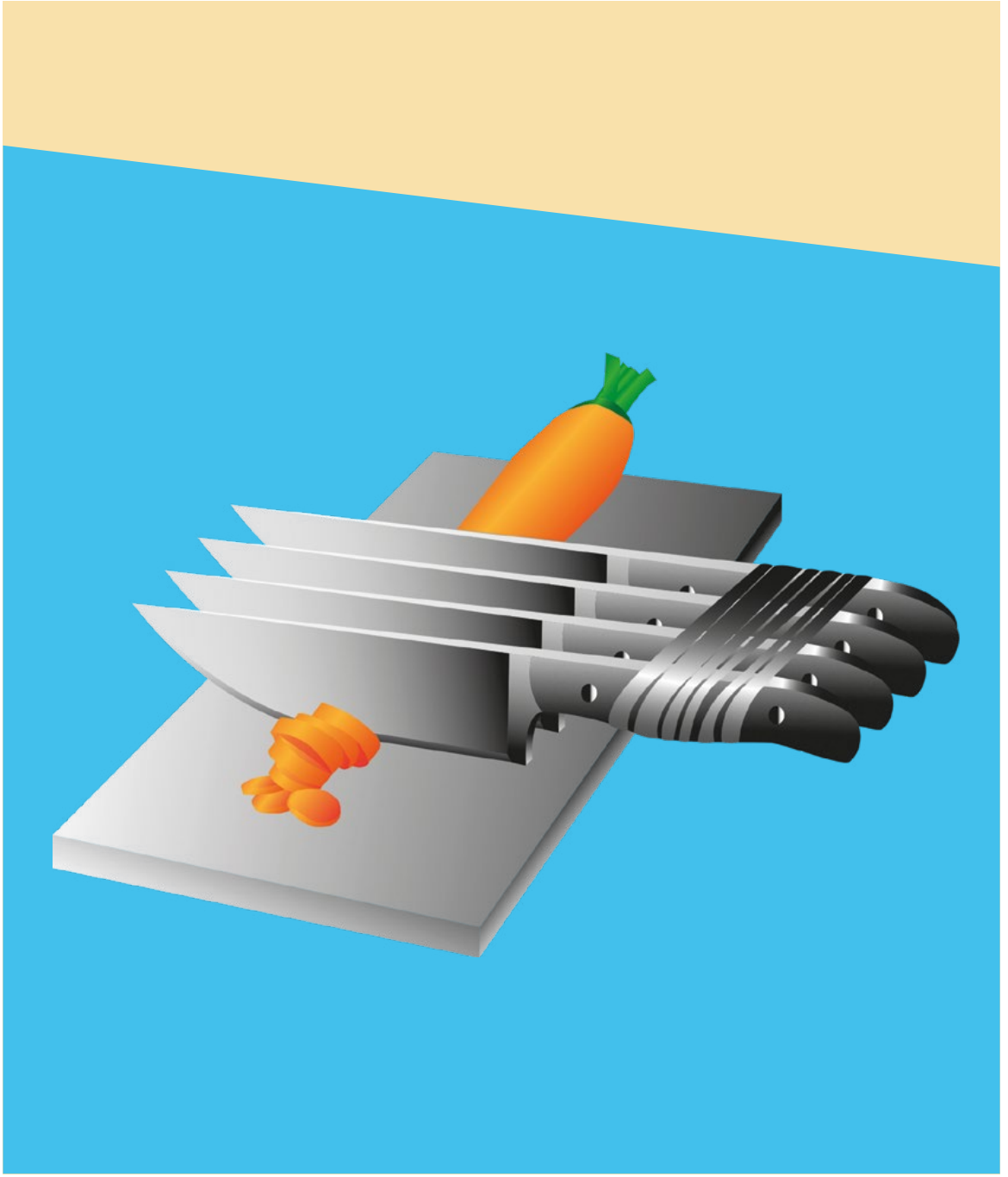
IUFFP

skilled

N°1
2020

La rivista dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale



Innovazione

La nostra chiave per il futuro

IUFFP / Ben Zurbriggen

«L'innovazione è essenziale per affrontare una crisi. Essa è la nostra chiave per il futuro e assume un ruolo centrale nella formazione professionale. Infatti, i e le giovani rappresentano un enorme potenziale.»

Cara lettrice, caro lettore,

nelle ultime settimane, la crisi del virus corona ci ha tutti messi nelle condizioni di doverci riorganizzare ed essere il più creativi e innovativi possibile. Il nostro sistema educativo si è dovuto affidare improvvisamente al solo apprendimento a distanza, il che evidenzia quanto le nuove didattiche e le nuove tecnologie digitali siano diventate più centrali che mai. La situazione è impegnativa, ma porta con sé anche un'enorme ondata di innovazione da cui possiamo trarre beneficio.

Attraverso il numero primaverile di quest'anno di «skilled» vogliamo incoraggiare la ricerca di nuovi orizzonti che permettano di far fronte alle sfide del momento. Il numero mostra pure quanti approcci innovativi esistono già nella formazione professionale del nostro Paese. In qualità di nuova direttrice dello IUFFP, sono perciò lieta di presentarvi questo numero di «skilled» incentrato sull'innovazione.

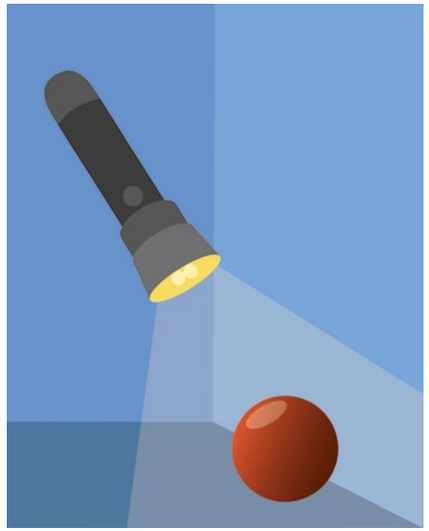
L'innovazione è essenziale per affrontare una crisi. Essa è la nostra chiave per il futuro e assume un ruolo centrale nella formazione professionale. Infatti, i e le giovani rappresentano un enorme potenziale. Ad esempio, è impressionante con quale entusiasmo apprendiste e apprendisti realizzano i loro progetti per il concorso di Scienza e Gioventù. Nel nostro sondaggio, alcuni di loro ci raccontano cosa gli sia stato particolarmente utile nel mettere a punto i progetti. Infine, grazie a un'intervista con il coach dell'innovazione Lars Diener-Kimmich, ci si potrà rendere conto di come anche il potenziale innovativo delle studentesse e degli studenti possa essere promosso attivamente. «Personalmente», ci confida il coach , «mi sento sempre alla ricerca di ciò che è nuovo e solo nella preparazione degli spaghetti alla bolognese ho fiducia nella comprovata esperienza».

Il nostro convegno InnovationSkills dedicato all'innovazione nella formazione professionale che avrebbe dovuto svolgersi il 12 maggio è stato rinviato alla Primaversa 2021. Sono lieta di darvi il benvenuto per la prima volta in questa sede e spero in un incontro personale in un'altra occasione. Nell'attesa non mi resta che augurarvi buone cose, fiducia e buona salute.

Dr. **Barbara Fontanellaz**,
Direttrice IUFFP

Tema di approfondimento
Innovazione

4 Formazione professionale in azienda
La cultura dell'apprendimento favorisce l'innovazione



8 Facilitare il pensiero creativo altrui
Dal dialogo alla resilienza attraverso l'arte

9 Implementazione tecnologica e condizioni di esercizio
La trappola della innovazione come emancipazione

10 Piattaforma di apprendimento digitale
Capire e agire anziché copiare grazie a mySkillbox

12 L'interrogativo
Come scaturisce un'idea brillante?

14 Digitalizzazione nell'insegnamento
La buona combinazione fa la differenza

16 Valutazione
Ottimizzare costantemente i nuovi progetti

17 Un'esposizione sull'apprendistato
Creare il dialogo tra scienza e società

18 Nuovi paradigmi
Form@zione professionale nell'era dell'economia circolare

19 Validazione degli apprendimenti acquisiti
Oltre il caso singolo

20 Per la pratica: l'aspetto ludico nell'insegnamento
Giocando si impara

22 Revisione totale soffiatore/soffiatrice di vetro
Precisione millimetrica

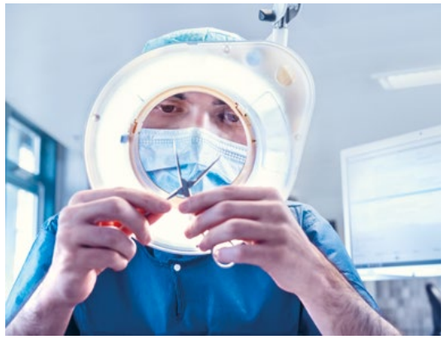
23 Esami federali
Forme di valutazione reinterpretate

Altre tematiche

24 Elementi centrali dell'apprendimento
Senza le emozioni non si muove nulla

25 Tirocinio nell'edilizia
La posta in gioco delle condizioni di lavoro difficili

26 Apprendista tecnologo per dispositivi medici
Dietro alle quinte della sala operatoria



28 Formazione / Notizie
Notizie dallo IUFFP

30 Lars Diener-Kimmich, coach per l'innovazione
«Tutti possono essere innovativi»

32 Il programma tras:formazione
Verso l'aula del futuro

33 Premiazione
Un successo anche grazie a Enterprize

34 Formatrice presso Espace Entreprise
Voglia di fare

36 Progetti di formazione professionale all'estero
Dipende tutto dalla mentalità

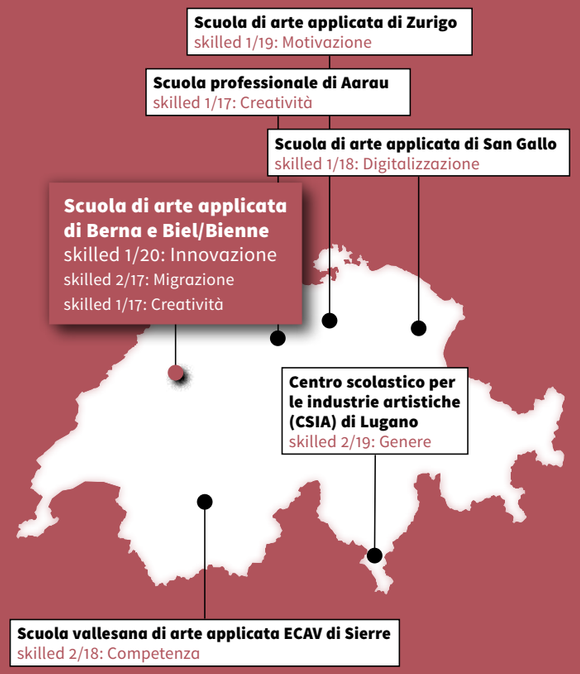
37 Klára Sokol, direttrice di éducation 21
«MSc in formazione: un passe-partout»

38 Carta bianca: Nicole Meier
Rafforzare la voce dei datori di lavoro

39 7 domande a…
Beatrice Frick, collaboratrice dello IUFFP

40 Il Consiglio: Adrian Wüthrich
Crisi e formazione ci trasformano

Concorso di grafica
Idee innovative tradotte in grafica



E se esistessero coltelli per tagliare le carote a quattro lame e api robot che impollinano i fiori? Se le sedie potessero camminare e se per statue antiche menomate esistessero protesi per le braccia?

Le aspiranti grafiche e gli aspiranti grafici della **Scuola di arte applicata di Berna e Bienne** hanno tradotto in grafica le loro idee sul tema dell'innovazione in questo numero di «skilled». Una selezione delle loro opere illustra il tema principale in questa rivista.

L'illustrazione di **Marc Tschumi** è stata apprezzata particolarmente dalla redazione di «skilled», per questo motivo è stata scelta per illustrare la pagina di copertina di questo numero. Ci congratuliamo vivamente con **Marc Tschumi** per questo successo.

Ringraziamo di cuore **le persone in formazione** della 2ª classe professionale di grafica, **Sven Weber**, che in qualità di **responsabile della classe** professionale di grafica ha reso possibile il progetto. I nostri ringraziamenti vanno anche a **Christiane Hamacher** e a **Mauro Schönenberger** che hanno implementato il progetto di illustrazione insieme alle persone in formazione.

▸ www.sfgb-b.ch

Formazione professionale in azienda

La cultura dell'apprendimento favorisce l'innovazione

Di **Antje Barabasch** e **Anna Keller**

Lavorano in team a turno, assumono molta responsabilità e comunicano su un piano di parità con i e le superiori. Le persone in formazione presso Swisscom, Login e La Posta lavorano in culture dell'apprendimento improntate su nuovi modi di imparare. Un team di ricerca dello IUFFP illustra, sulla base di studi di casi realizzati in queste aziende, come sviluppare le competenze del XXI secolo.

La Svizzera è uno dei Paesi più innovativi al mondo, lo dimostra la classifica globale relativa alla capacità di innovazione. Circa il 90 per cento delle innovazioni si realizzano in ambito aziendale (Consiglio svizzero delle scienze e dell'innovazione CSSI 2015). La formazione professionale può contribuire in modo sostanziale alle innovazioni e il suo ruolo in questo ambito è ampiamente riconosciuto (Swiss-American Chamber of Commerce, GAN, Accenture e PF Zurigo/KOF 2017). Ogni anno, circa due terzi di coloro che hanno concluso il livello secondario I entrano nel mondo professionale attraverso un tirocinio. Sorge quindi la domanda su quali siano i metodi che permettono di preparare tutte le persone in formazione in modo ottimale alla vita professionale, permettendo loro di operare in maniera innovativa nel proprio ambito di attività.

A tale scopo occorrono infatti non soltanto approfondite conoscenze specialistiche, conoscenze linguistiche e solide basi nelle materie matematiche e scientifiche, bensì anche in maniera crescente le cosiddette competenze del XXI secolo costituite da creatività, cooperazione, comunicazione e flessibilità (Trilling & Fadel 2009). La socializzazione aziendale e professionale deve cambiare per tenere conto di queste nuove esigenze. Occorre trasmettere in maniera diversa le competenze e rivedere la comunicazione tra collaboratori e collaboratrici, persone formatrici nonché apprendiste e apprendisti.

Lo Stato promuove l'innovazione

In Svizzera, ma anche a livello internazionale, l'innovazione nella formazione professionale è tema di discussione. In Germania, ad esempio, l'istituto federale della formazione professionale tematizza la questione nell'ambito di eventi e di pubblicazioni. La Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI definisce nell'ambito dell'iniziativa Formazione professionale 2030 quattro obiettivi prioritari: 1. orientamento all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, 2. flessibilità maggiore delle offerte formative, 3. rafforzamento dell'informazione e della consulenza lungo tutto il percorso formativo e lavorativo, 4. rafforzamento dei partner della formazione professionale (SEFRI 2020).

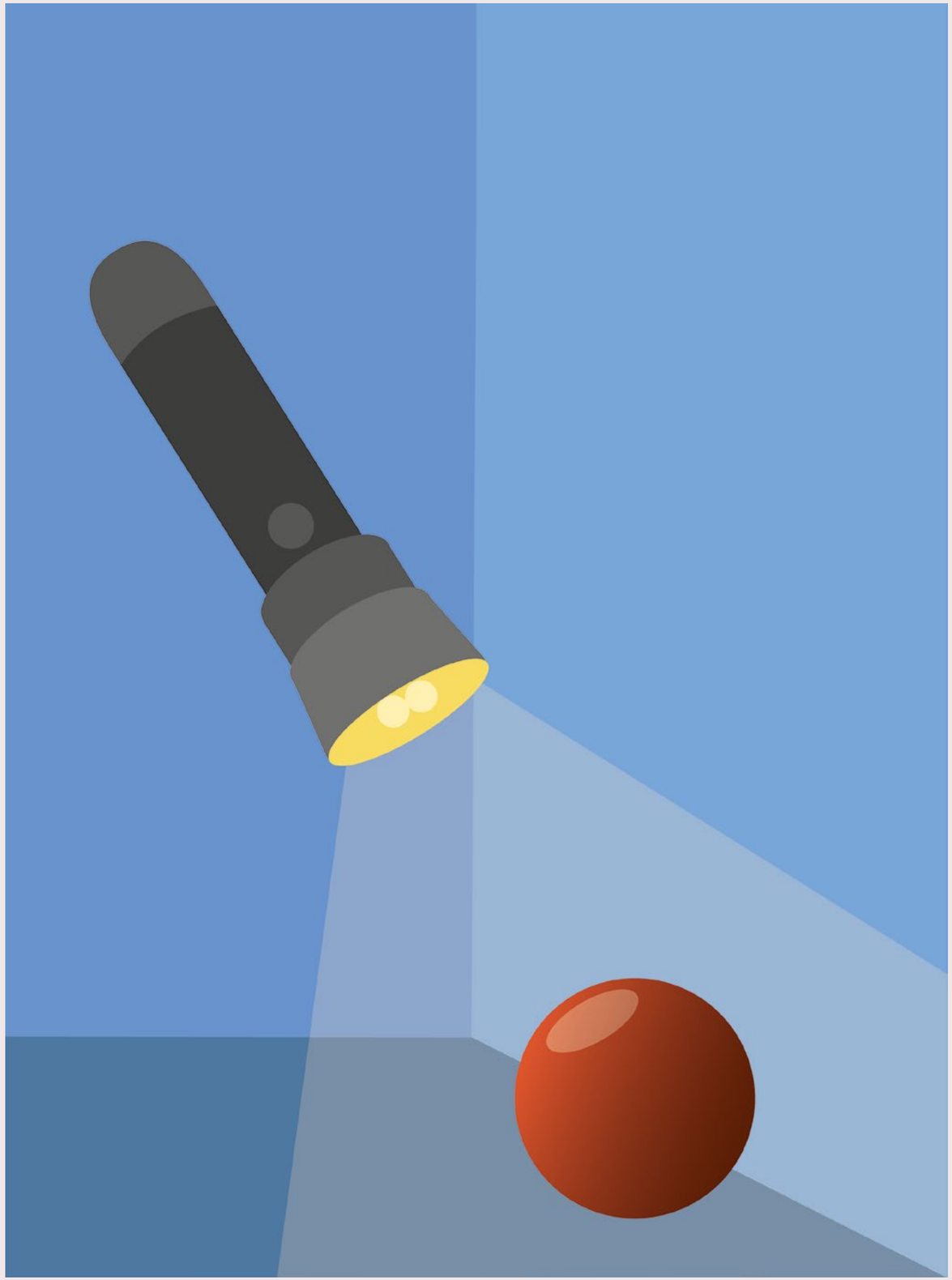
Nuovo modo di interagire con le persone in formazione

La dinamica delle innovazioni incide sul modo in cui le aziende organizzano l'apprendimento sul posto di lavoro e influisce anche su impostazioni, convinzioni e valori relativi alla gestione delle persone in formazione. Ed è proprio l'azienda che può contribuire allo sviluppo delle competenze del XXI secolo. Il fatto di conferire alle persone in formazione sempre più responsabilità richiede un forte impegno personale e disciplina ma favorisce l'apprendimento. Anche strutture formative flessibili e metodi orientati alla pratica sono utili in tal senso. Le persone in formazione possono assumere maggiori responsabilità quando ad esempio l'azienda crea (più) spazio per sperimentazioni e apprendimento creativi e promuove le capacità di riflessione delle persone in formazione, ad esempio affiancando loro coach o consulenti (Onstenk 2010).

Un'équipe di ricerca dello IUFFP realizza dal mese di marzo 2017 studi di casi relativi a culture dell'apprendimento innovative nella formazione professionale in azienda, finora presso Swisscom, Login e La Posta. Sono previsti anche altri studi presso piccole e medie imprese. Gli studi di casi comprendono interviste semistrutturate e gruppi di riflessione con persone in formazione, personale di accompagnamento e il management, come pure visite e osservazioni di progetti innovativi. Nel quadro della ricerca sono stati inoltre analizzati documenti delle aziende relativi alla formazione professionale. L'analisi dei dati ha permesso di ottenere informazioni su pratiche innovative nonché su valori, impostazioni e convinzioni delle persone coinvolte nella ricerca. La seguente panoramica mostra come si possano sviluppare in particolare le competenze del XXI secolo nelle aziende.

Creatività

«L'innovazione è sempre legata anche alla creatività. Prima devi abbozzare qualcosa in modo creativo, che più tardi sarà definita innovazione... Dobbiamo mantenere alta l'innova-



→ Illustrazione di **Olga Daucher**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di Arti Visive di Berna e Bienne

zione per restare interessanti». (Apprendista impiegato di commercio, Swisscom)

La creatività è particolarmente importante nel settore delle telecomunicazioni. Swisscom conferisce alle persone in formazione molto margine di manovra creativo, a seconda del progetto sia a livello di contenuto, sia a livello del loro modo di lavorare. Vige una gestione costruttiva delle idee, le persone in formazione sono spronate a perseguire e attuare le proprie intuizioni. In tale contesto la libertà di movimento nello spazio dell'azienda è altrettanto utile della consulenza da parte delle persone che le accompagnano.

Tutte le aziende esaminate finora impiegano strumenti per raccogliere in maniera mirata idee di prodotti e proposte di miglioramento dei processi provenienti dalle persone in formazione, dai collaboratori e dalle collaboratrici, come ad esempio la «Kickbox» presso Swisscom o la «Post Idea» della Posta. I suggerimenti migliori sono in seguito portati avanti e attuati.

Cooperazione

«…finora, la cosa che mi è [piaciuta] di più è la collaborazione tra colleghe e colleghi… Sei collocato in uno dei cinque settori in cui è suddivisa l'azienda, ma ti senti comunque parte di una famiglia in cui tutti si conoscono». (Apprendista impiegato di commercio, Login)

Il lavoro di squadra richiede marcate capacità sociali, come sapere ascoltare attentamente, argomentare in modo costruttivo, comunicare in maniera proattiva e rispettosa, essere disposti al compromesso, ma presuppone anche determinazione. Inoltre occorre sapere distinguere tra necessità, esigenze e desideri propri e altrui.

Presso Swisscom, Login e La Posta, la capacità di lavorare in squadra è promossa attraverso il lavoro in varie équipe. La maggior parte delle persone in formazione cambia più volte il posto di lavoro, entrando così a conoscenza di vari reparti. In Login, le apprendiste e gli apprendisti realizzano la formazione pratica presso varie aziende partner. In particolare viene promossa la capacità di cooperazione, quando ad esempio le persone in formazione gestiscono autonomamente uno Swisscom Shop, dirigono una stazione ferroviaria presso le FFS o la Ferrovia retica, o ancora, quando presso La Posta lavorano in un'équipe formata da apprendiste e apprendisti e per un determinato periodo svolgono la loro formazione in un team di progetto plurilingue.

Comunicazione

«… a volte si fa fatica ad ammettere di essere di fronte a una difficoltà, ma quando ho capito di poterne parlare apertamente ho notato che ricevevo sostegno da tutte le parti, in Login, dalla gente in stazione, tutti si sono dimostrati molto disponibili…». (Apprendista impiegato di commercio al dettaglio, Login)

Riuscire a comunicare richiede capacità di comunicazione differenziate che possono essere sviluppate soltanto attraverso la collaborazione con altri. Ne è la base in particolare una comunicazione su un piano di parità tra persone accompagnatrici, collaboratori e collaboratrici e apprendiste e apprendisti che consenta di comunicare in modo affidabile, rispettoso e aperto. La cultura del «tu» generalizzata presso la Posta e Swisscom e alcune aziende partner di Login favorisce lo scambio, superando le gerarchie. Un ambiente che infonde un senso di sicurezza e di sostegno durante la formazione accresce la capacità delle persone in formazione di imparare dagli errori di comunicazione, e permette loro di raccogliere sia all'interno sia all'esterno dell'azienda svariate esperienze nell'ambito della comunicazione.

Per lo sviluppo dell'autoriflessione sono di grande sostegno i colloqui di verifica con i formatori e le formatrici o le persone incaricate dell'accompagnamento, svolti in un clima di fiducia reciproca. La socializzazione nell'ambiente di tirocinio, che dimostra che è possibile imparare a gestire sé stessi e gli altri in maniera costruttiva, offre buoni presupposti per consolidare la personalità e acquisire capacità di comunicazione differenziate.

↑ Illustrazione di **Anna Berger**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di arte applicata di Berna e Bienne

Flessibilità

«Ho semplicemente imparato e visto molto e quando lo racconto a persone che non conoscono questo contesto mi dicono, wow, sei già stata in così tanti posti! Io ormai lo do per scontato, ma mi rendo conto che la possibilità di vivere questa esperienza professionale mi ha reso una persona più dinamica». (Apprendista impiegata di commercio, Login)

↑ Illustrazione di **Olga Daucher**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di arte applicata di Berna e Bienne

Un'elevata flessibilità per far fronte ai cambiamenti: ecco che cosa ci vuole in un contesto sempre più complesso. Disporre di vaste conoscenze spesso è meno utile dell'apertura nei confronti delle novità e della capacità di adattarsi. La maggior parte delle formazioni professionali presso Swisscom, Login e La Posta richiede flessibilità sin dall'inizio. Le persone in formazione devono sapersi adattare regolarmente a nuovi compiti e modi di lavorare. Particolare destrezza nell'eseguire le attività è sempre più richiesta soprattutto alle persone attive nell'informatica e nella mediamatica. A volte i luoghi di apprendimento e di lavoro possono essere scelti autonomamente, strumenti interattivi di comunicazione sostituiscono parzialmente l'incontro personale, all'interno di un progetto cambiano le esigenze e le problematiche, come possono cambiare le responsabilità o il proprio ruolo all'interno di un progetto. Tutto ciò richiede dalle persone in formazione elevate capacità di adattamento.

Caratteristiche di una nuova cultura dell'apprendimento aziendale

Una cultura dell'apprendimento innovativa non è caratterizzata soltanto da impostazioni, valori e convinzioni futuristiche degli attori della formazione professionale, bensì anche da condizioni quadro adeguate. Tra queste figura tra l'altro la possibilità di raccogliere esperienze approfondite durante il tirocinio di tre o quattro anni e di personalizzare i percorsi di apprendimento attraverso modalità di lavoro basate sui progetti. Di basilare importanza è la possibilità di comunicare in piena fiducia a tutti i livelli gerarchici, per quanto riguarda le persone in formazione in particolare con gli accompagnatori e le accompagnatrici: soltanto così è possibile formarsi in un ambiente privo di tensioni, e di dare il proprio contributo creativo al mondo del lavoro. Il sostegno attivo allo spirito d'iniziativa contribuisce a favorire una cultura dell'apprendimento innovativa, ad esempio permettendo alle persone in formazione di lanciare un proprio progetto, di formare le équipe individualmente o di organizzare e realizzare autonomamente un evento.

In un momento caratterizzato dalla digitalizzazione e dalla richiesta crescente di flessibilità, la formazione professionale può cambiare e adattarsi se gli attori sono in grado di cambiare le proprie idee e convinzioni nei confronti delle modalità di apprendimento nel contesto lavorativo, sperimentando modelli inediti.

«Sono proprio convinto che alle persone in formazione occorra offrire buone basi per il futuro, non importa quale sia questo futuro. Non trasmettere soltanto competenze specialistiche, bensì anche competenze metodologiche e sociali. Credo che se siamo in grado di avere persone che al termine della loro formazione hanno il piacere di imparare cose nuove, che capiscono anche come si comunica in un team o con i clienti o con altri gruppi d'interesse e come si fissano le priorità… Io credo che tutto ciò sia estremamente prezioso. E appunto, il fatto di capire anche ‹Chi sono?›». Manager della formazione professionale, Swisscom)

▪ Antje Barabasch, responsabile dell'asse prioritario di ricerca Insegnamento e apprendimento nella formazione professionale, IUFFP ▪ Anna Keller, ricercatrice junior, campo di ricerca Culture di ricerca e didattiche, IUFFP

Bibliografia

- Barabasch, A., Keller A., Marthaler M. (2020). *Next Generation. Selbstgesteuert und projektbasiert lernen und arbeiten bei Swisscom*. Bern: hep Verlag.
- Callan, V. (2004). *Building innovative vocational education and training organisations*. Australian National Training Authority.
- Messmand, G., Mulder, R.H. (2011). *Innovative work behaviour in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed. Vocations and Learning* (2011). 4: 63–84.
- Onstenk, J. (2010). *Coaching and collaborative work-based learning in Dutch VET: The ‹TEAM Stages› Project*. In Rauner, F. & Smith, E. (Eds). *Rediscovering apprenticeship: Research findings of the international network on innovative apprenticeship (INAP)* (Vol 11). Dordrecht.
- SEFRI (2020). *«Berufsbildung 2030». Zahlreiche Projekte lanciert: Verbundpartner übernehmen Verantwortung*. Consultato il 23.3.2020, via: www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/s-n-2020-1/s-n-2020-1c.html
- Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat SWIR (2015). *Innovation und staatliche Innovationsförderung* (Schrift 8/2015). Bern.
- Swiss-American Chamber of Commerce, GAN, Accenture, and ETH Zürich/KOF (2017). *Jobs now: Swiss-style vocational education and training: Voices from companies, governors and CEOs*. Zürich.
- Trilling, B. & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills. Learning for life in our times*. San Francisco.

► www.iuffp.swiss/project/dimensioni-culture-apprendimento

Facilitare il pensiero creativo altrui

Dal dialogo alla resilienza attraverso l'arte

Di **Jésaëlle Berney Elbaz** e **Nicolas Rebord**

↑ Illustrazione di **Léa Meylan**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di arte applicata di Berna e Bienne

Accompagno le mie apprendiste e i miei apprendisti assistenti di manutenzione per automobili nel lavoro personale di cultura generale, mentre il mio collega Nicolas Rebord espone le sue tele nella scuola. Desideriamo far dialogare le persone in formazione davanti alle sue opere. Nel presente articolo presentiamo la nostra esperienza pedagogica.

All'inizio del nuovo anno scolastico, le mie allieve e i miei allievi apprendisti assistenti di manutenzione per automobili con certificato federale di formazione pratica (CFP) trovano una classe insolita: è rivestita di riproduzioni di quadri contemporanei. Salomon stacca dalla parete il suo dipinto preferito e lo presenta ad Alex, che apre il dialogo: «Una delle domande che mi pongo quando guardo questo quadro è»? Salomon risponde commosso: «Mi chiedo perché abbiamo rimpianti». Alex lo guarda dritto negli occhi e Salomon continua: «Cinque anni fa sono fuggito dal mio Paese di origine. Oggi ho rimpianti». Alex asserisce: «In passato ho bruciato automobili, ma oggi non ho più rimpianti. Scrivo una nuova pagina». Li osservo, uniti nella loro identità temporanea di esperti-ricercatori per «risonanza», secondo la teoria di Hartmut Rosa. La riformulazione fedele seguita dal punto di vista divergente di Alex favoriscono i legami tra l'intimo e l'universale, che costituiscono, secondo Philippe Meirieu, i prerequisiti della cultura.

Uno spazio che permette l'emergenza di nuovi pensieri

Salomon tesse una riflessione tra i suoi rimpianti e il suo desiderio di costruire un futuro, qui o nel suo Paese. Più tardi, in occasione dell'apertura della mostra, intuiremo che lui si immagina di creare un'officina volta a esportare le automobili ammaccate dalla Svizzera verso il suo Paese di origine. E quindi, ecco che si manifestano le tre R dell'educazione secondo Dan Siegel: relazione, riflessione, resilienza.

Lo straordinario non si produce necessariamente là dove lo si aspetta. Possiamo ricollegare questo dialogo al principio della didattica enattiva secondo Francisco Varela: l'ambiente viene trasformato dall'azione degli individui e viceversa. La situazione cambia pertanto in qualsiasi istante, obbligando i «sistemi individuali» a modificare le proprie azioni. Si verifica quindi una co-deriva naturale e imprevedibile

P.S.: recentemente ho incontrato Salomon: sposato, padre di famiglia, ha inviato alcune automobili nel suo Paese e, parallelamente al suo lavoro di garagista, ha rilevato un salone di parrucchiere e un ristorante.

▪ Jésaëlle Berney Elbaz, docente Formazione e facilitatrice professionale Imago, IUFFP ▪ Nicolas Rebord, responsabile di un ciclo di studio, IUFFP

Bibliografia

- Berney Elbaz, J. (2013). *Être facilitateur de la pensée créative d'autrui. Adaptation d'un dialogue imago (Le dialogue de l'expert)*. Lausanne: IFFP.
- Klein, S. (2014). *«Dr Dan Siegel on The New 3 RS of education»*, Huffpost (www.huffpost.com/entry/dan-siegel-thrive_n_5214189).
- Meirieu, Ph. (2012). *Un pédagogue dans la Cité. Conversation avec Luc Cédelle*. Editions Desclée de Brouwer.
- Rosa, H. (2019). *Résonnance, une sociologie du rapport au monde. Paris*: La découverte.
- Varela, F. J., Thompson, E., Rosch, E., & Havelange, V. (Ed.) (1993). *L'inscription corporelle de l'esprit: Sciences cognitives et expérience humaine*. Paris: Seuil.

Implementazione tecnologica e condizioni di esercizio

La trappola della innovazione come emancipazione

Di **Fabio Merlini**

Nelle sue grandi linee, la questione dell'emancipazione è un punto forte dell'intera cultura occidentale: un ideale declinato nei linguaggi delle varie epoche che la contraddistinguano. Più in particolare, nella sua variante politico-sociale, si tratta invece della grande questione al centro della stagione illuminista.

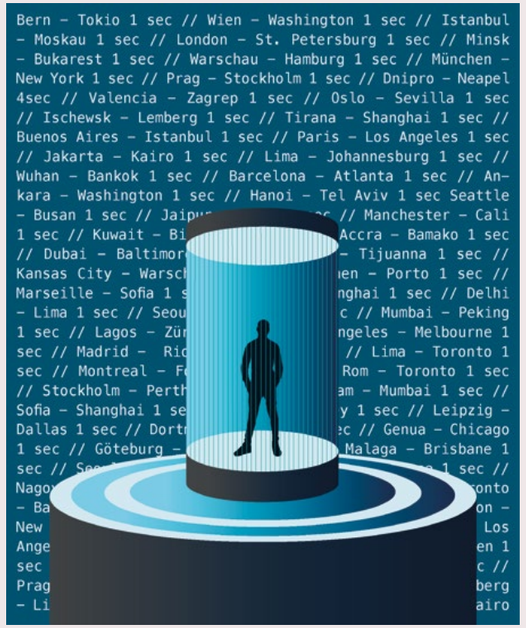
Oggi, noi ci troviamo lontani anni luce dalla cultura illuminista, con la sua concettualizzazione della relazione tra liberazione della coscienza e liberazione della Storia. Tuttavia, sono proprio frammenti di questa stessa cultura, quelli che continuano a riprodursi nell'ingenuità dei discorsi ricorrenti oggi sul preteso automatismo tra emancipazione sociale e implementazione tecnologica. Come se fosse sufficiente scatenare la potenza di operatività super-performanti, nella loro capacità di generare immediatezza, in una sorta di azzeramento dei tempi fisiologici di creazione e moltiplicazione del valore, per generare benessere sociale.

L'equivoco della digitalizzazione tout court

Un più dinamico e potenziato apparato produttivo, una più automatizzata e digitalizzata relazione con le cose e le persone non è sufficiente a promuovere universalmente migliori condizioni di vita. Questo automatismo virtuoso potrebbe esistere solo se l'implementazione tecnologica fosse accompagnata e potenziata da un monitoraggio continuo dei suoi effetti sulla totalità del corpo sociale e dei suoi ambienti. Non solo: se questa analisi disponesse di una capacità politica di retroazione immediata, per correggere, compensare, riequilibrare là dove serve, ogni volta che serve. Ma nessun dispositivo, algoritmico o meno, è in grado di assicurare un'azione simile.

La necessità di una riflessione innovativa

Ciò che occorre chiedersi, non è quali effetti avrà domani la digitalizzazione e l'automazione su ampia scala, ma che cosa sta accadendo già oggi, ossia quali forze e perché si sono fatte carico del loro sviluppo e delle sue direzioni. Il discorso sull'implementazione tecnologica è solo un mezzo discorso, se non viene completato dalla riflessione sull'implementazione delle sue condizioni di esercizio, cioè sugli elementi che dovrebbero comporre e orientare il quadro degli ambienti tecnologici in cui ci muoveremo.



↑ Illustrazione di **Fiona Ackermann**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di arte applicata di Berna e Bienne

È precisamente questa, la riflessione che deve cercare di essere innovativa, prima di tutto. L'innovazione non può essere solo un carattere della tecnologia, essa deve anche fiorire sul fronte della politica e in generale della società. In caso contrario, è sempre e solo innovazione della tecnologia. E non emancipazione della società tutta intera.

▪ Fabio Merlini, direttore regionale e responsabile regionale formazione, IUFFP

Piattaforma di apprendimento digitale

Capire e agire anziché copiare grazie a mySkillbox

Di **Rahel Eckert-Stauber** e **Daniel Schmuki**

Con la piattaforma di apprendimento mySkillbox, lo IUFFP, insieme alla casa editrice bernese hep Verlag, concretizza per la prima volta la didattica della Cultura Generale insegnata allo IUFFP. Ciò avviene attraverso uno strumento digitale di insegnamento e apprendimento, una piattaforma orientata in modo sistematico allo sviluppo di competenze.

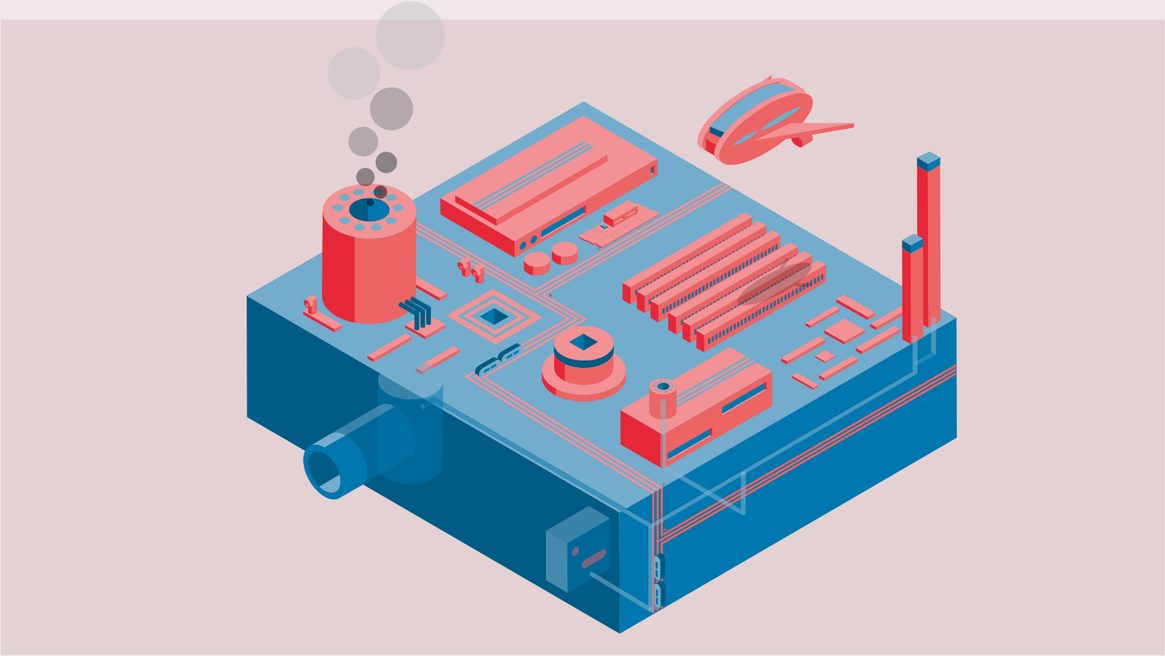
Il team svizzero-tedesco per la Cultura Generale (CG) dello IUFFP propone due innovazioni: una tecnica e una didattica. La piattaforma di apprendimento mySkillbox rende possibile, in primo luogo, l'introduzione dei nuovi media di riferimento ormai ritenuti indispensabili e, in secondo luogo, l'orientamento alle competenze previsto dal programma quadro di CG che viene implementato in modo coerente, grazie all'utilizzo di appropriati strumenti di insegnamento e di apprendimento.

I risultati non ancora pubblicati di un progetto sull'orientamento all'agire competente, realizzato dalle scuole professionali, dalla SEFRI, dallo IUFFP e dai Cantoni, evidenziano che quando si chiede agli e alle insegnanti di cosa abbiano bisogno per impostare maggiormente il loro insegnamento sulla base di situazioni di vita reale, la risposta più frequente è «strumenti didattici più adeguati». Non si può quindi sopravvalutare l'importanza di un buon materiale didattico per un insegnamento orientato alle competenze. Qui entra in gioco mySkillbox: la piattaforma online riguarda e mette in relazione in modo equilibrato le aree di apprendimento ‹Società› e ‹Lingua e comunicazione›. Inoltre, grazie a tre aree di lavoro (cfr. riquadro), tiene conto delle numerose opportunità offerte dalle risorse digitali.

Un nuovo rapporto con il sapere

Da anni la normativa svizzera, segnatamente con i Piani di formazione quadro, chiede che l'insegnamento nella formazione professionale si concentri sullo sviluppo di competenze. Le allieve e gli allievi dovrebbero approdare a competenze che consentano loro di affrontare situazioni professionali, private e sociali in modo efficace, autonomo e socialmente accettabile. Già tre anni fa, il team di CG svizzero-tedesco dello IUFFP ha mostrato con l'avvio della creazione del manuale di base «La nostra vita. Il nostro mondo. Le nostre lingue» come dovrebbe presentarsi, con le diverse implicazioni didattiche, il futuro insegnamento della CG. Con mySkillbox, il team sta ora trasferendo sistematicamente i risultati della riflessione teorica nella pratica.

La conoscenza non può più essere fine a se stessa in un contesto di insegnamento orientato allo sviluppo di competenze. Essa è piuttosto un mezzo per raggiungere un fine e deve quindi essere accessibile in senso strumentale. Ciò equivale ad un cambiamento di paradigma.



↑ Illustrazione di **Christian Schöpfer**, 2º classe professionale di grafica, Scuola di arte applicata di Berna e Bienne

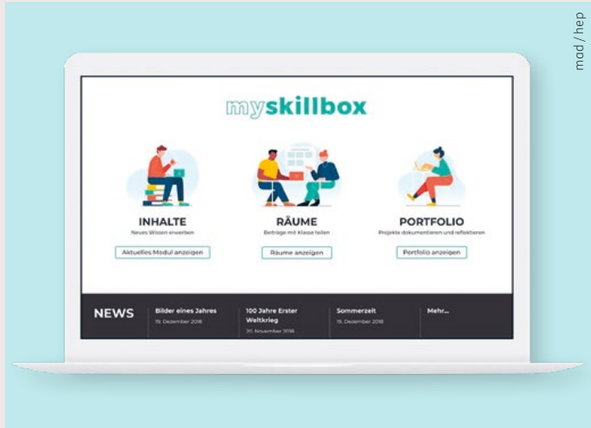
Strumenti appropriati

Lo sviluppo di strumenti d'insegnamento e di apprendimento adeguati richiede competenze disciplinari e didattiche di vasta portata. Infatti, una trasposizione didattica appropriata necessita di una costante ricerca di equilibrio tra obiettivi di apprendimento, presupposti dell'apprendimento e correttezza disciplinare. Da questo punto di vista, gli insegnanti di CG si trovano sovente confrontati con tutti i loro limiti. Il team di CG dello IUFFP si è quindi posto l'obiettivo di sviluppare strumenti adatti a tutti gli aspetti tematici rilevanti della CG e a entrambe le aree di apprendimento, strumenti che consentano alle persone in formazione di affrontare situazioni impegnative in ambito privato, aziendale e sociale. Tali strumenti tengono conto anche delle competenze interdisciplinari.

Gli strumenti di apprendimento di mySkillbox sono quindi sempre orientati alla comprensione di relazioni e all'applicazione nella realtà. Essi aiutano le persone in formazione a saperne di più alla fine del processo di apprendimento. Da ciò discende anche il senso centrale dell'apprendimento: gli e le studenti praticano l'uso mirato di questi strumenti. Il fatto che la conoscenza sia utilizzata in modo coerente in senso strumentale può essere considerato alla stregua di un'innovazione didattica.

Adattabile alle esigenze individuali

Anche se tutti i contenuti di mySkillbox vengono declinati sul piano didattico, con pochi clic gli e le insegnanti ne possono eclissare taluni e sostituirli con proposte proprie. Grazie a questa funzione di ‹drop-out›, l'insegnante mantiene una sorta di sovranità didattica. Soprattutto l'area di lavoro ‹Contenuti›, in cui gli e le studenti sviluppano competenze con compiti e strumenti orientati alla pratica, ha una funzione di riferimento e di controllo. Gli e le insegnanti possono confrontare i loro materiali precedenti con la versione didattica di mySkillbox e decidere in parte quale variante preferiscono.



↑ mySkillbox: l'ambiente innovativo d'insegnamento e di apprendimento per la didattica della Cultura Generale

▪ Rahel Eckert-Stauber, docente Formazione, IUFFP ▪ Daniel Schmuki, docente Formazione, IUFFP

Bibliografia
Schori Bondeli Ruth, Schmuki Daniel, Erne Markus (2017). *Unser Leben, Unsere Welt. Unsere Sprachen. Quality Teaching im allgemeinbildenden Unterricht ABU an Berufsfachschulen*. Bern: hep Verlag

▸ www.myskillbox.ch (Login disponibile su hep Verlag, in tedesco)
▸ www.iuffp.swiss/autovalutazione-dellorientamento-alle-competenze-operative

Le tre aree di lavoro di mySkillbox

L'area di lavoro **«Contenuti»** concerne tutti gli argomenti rilevanti per le aree di apprendimento ‹Società› e ‹Lingua e comunicazione›. Ogni argomento comprende diversi moduli autonomi con strumenti e compiti orientati alla pratica che possono essere adattati individualmente dall'insegnante per le classi e combinati, ad esempio, con link, video, testi audio o esercizi interattivi.

Nell'area di lavoro **«Spazi»** ha luogo l'attività collaborativa: le persone in formazione e gli insegnanti possono lavorare insieme in gruppo per realizzare e condividere i contributi. Diventa così possibile scambiare e commentare informazioni provenienti da diverse fonti (annotazioni, link, immagini, video).

Infine, nell'area di lavoro **«Portfolio»**, i risultati dell'attività, i documenti, le visualizzazioni e tutti i tipi di presentazioni fino alla documentazione audiovisiva, sono raccolti autonomamente dalle persone in formazione e sottoposti a riflessione in relazione con il proprio processo di apprendimento.

Oltre alle tre aree di lavoro, sotto "CG-News" vengono regolarmente pubblicati prodotti mediali su temi di attualità adattati didatticamente (articoli di giornale, servizi televisivi e radiofonici).

L'interrogativo

Come scaturisce un'idea brillante?

Sondaggio: **Lucia Probst**, Comunicazione IUFFP

Che si tratti di un paio di occhiali in PET, di una macchina interamente automatica per la preparazione di cocktail o di piante in grado di risanare terreni contaminati da metalli pesanti: in questo sondaggio, le persone in formazione che hanno partecipato al Concorso nazionale di Scienza e gioventù ci svelano cosa li ha aiutati maggiormente a sviluppare le loro idee e a realizzarle.

mad / SJf

«Nella ricerca di un'idea da proporre al Concorso nazionale di Scienza e gioventù mi ha aiutato molto il fatto che il mio compagno di squadra avesse già optato per una tematica di cui si era già occupato nell'ambito dell'esame finale di tirocinio: la fitorimediazione. Vicino alla sua località di residenza c'è uno stand di tiro che non è stato risanato e che quindi si prestava bene all'estrazione di campioni dal suolo ai fini delle nostre analisi. Ciò che abbiamo proposto a Scienza e gioventù è stato il nostro lavoro finale alla scuola di maturità professionale. La tematica mi interessa molto. Per me era evidente che avrei scelto un tema concernente le scienze naturali. Così per finire ce ne siamo occupati entrambi, portando avanti le nostre idee».

Olivia Aerne di Rosenthal, laboratorista indirizzo chimica, ha svolto le sue ricerche insieme a Lukas Widmer di Herisau, laboratorista indirizzo biologia, presso la scuola per la formazione professionale di Winterthur (BBW Winterthur), analizzando in particolare quale pianta è in grado di assorbire il maggior quantitativo di piombo dai suoli contaminati da metalli pesanti.

mad / SJf

«Che sfida! Mio cugino aveva realizzato una versione semplificata di una macchina per la preparazione di cocktail. Io, quale membro più giovane della famiglia, ne volevo sviluppare una migliore, più complessa. Una macchina in grado di funzionare così bene da produrre un determinato cocktail sempre con lo stesso gusto. Per la varietà dei settori coinvolti, che richiedevano le conoscenze di un polimeccanico, progettista meccanico, informatico, falegname, saldatore, elettricista, ecc. speravo anche nell'opportunità di partecipare e ottenere un riscontro positivo presso Scienza e gioventù. Questa per me è stata una grande motivazione. Lavorando ho imparato molto e nutrito di fatto le mie ambizioni. Adesso mi sento all'altezza di esprimere la mia opinione e di lavorare in molti settori».

Steffan Arends di Rüthi, polimeccanico e attualmente progettista meccanico in formazione ha sviluppato Barbox, una macchina interamente automatica per la preparazione di cocktail, presso il centro di formazione e perfezionamento professionale di Buchs.

mad / SJf

«Il punto di partenza della nostra idea è stato il disappunto che provavamo ogni volta che, dopo aver fatto la spesa, ci rendevamo conto di aver dimenticato di comprare qualcosa. Le liste della spesa celano molti equivoci, specie se si fanno anche acquisti per altri. Anche la pigrizia ha giocato un ruolo: secondo noi doveva esserci un modo più semplice per stilare una lista della spesa come si deve. Trovare la soluzione al problema è stato un compito arduo: inizialmente abbiamo analizzato quali applicazioni per acquisti e quali altre idee fossero già in circolazione e quali non avessero riscosso alcun successo. Più di ogni altra cosa ci ha aiutato lo scambio di opinioni con altre persone che hanno considerato il nostro progetto da un punto di vista critico e costruttivo. Nell'insieme si è trattato di un processo fatto di curiosità, creatività, perseveranza e capacità di tollerare la frustrazione».

Florian Baumgartner, elettronico di Biel/Bienne (a sinistra), insieme al collega di lavoro Luca Jost di Merzligen ha sviluppato, presso la Scuola tecnica di Biel/Bienne, lo Smart Digitizer IoT, un dispositivo che permette di elaborare automaticamente liste della spesa utilizzando in particolare i codici a barre dei prodotti.

mad / SJf

«Il brainstorming è stato ciò che ci ha aiutati di più nella ricerca di un'idea per il nostro progetto finale alla scuola di maturità professionale. Ci era stato indicato solo il tema generale: innovazione. Così abbiamo cominciato a prendere appunti al riguardo, trovando termini correlati come riciclaggio, ecologia e ambiente. In un secondo tempo abbiamo pensato di abbinarvi temi che ci interessavano, provando a metterli in relazione tra loro. E così è nata l'idea di creare un paio di occhiali usando delle bottiglie in PET riciclate. In fin dei conti ci vogliono coraggio e motivazione per provare a realizzare qualcosa che nessuno ha mai sperimentato prima di te, né pensava potesse funzionare».

Selina Frey di Obfelden (a destra), ottica, ha sviluppato occhiali in PET riciclato insieme alla collega di lavoro Lisa Brönnimann di Niederglatt presso la scuola di maturità professionale di Zurigo.

mad / SJf

«Il tempo. Mi piace pensare che un'idea necessiti di tempo per crescere, svilupparsi in tutta la sua complessità. Come un animale selvatico, la si deve lasciare scappare un attimo affinché possa palesarsi con tutto il suo potenziale. La cosa più importante è capire l'essenza di questa idea, ciò che rimarrà alla fine. Ed è proprio in questo momento che può iniziare a risplendere.

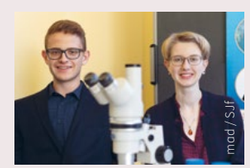
Quando partecipo a concorsi ho un approccio molto personale. Evidentemente non sarebbe possibile senza l'aiuto di vari specialiste e specialisti che mi hanno sostenuto e spronato a realizzare il mio sogno. Per tornare all'essenziale, sono dell'avviso che l'indispensabile è credere nelle proprie idee!»

Théophile Ischer di Bevaix, disegnatore e attualmente studente in architettura, ha sviluppato presso il Centre Professionnel du Littoral Neuchâtelois un sistema acquaponico di piccole dimensioni che combina tecniche di allevamento ittico con la coltura di frutta e verdura che al contempo preserva l'ambiente.

mad / SJf

«Il mio progetto è frutto di un'idea nata svolgendo il mio lavoro abituale, quando mi sono posto la domanda seguente: perché creare nuove infrastrutture in un edificio quando, implementando adeguatamente una soluzione elaborata con l'ausilio di un software, si potrebbe trovare il modo di potenziare quelle già esistenti? Volevo dimostrare al mio capo che l'idea poteva funzionare e così ho programmato un prototipo. Il responsabile della formazione professionale presso Roche mi ha quindi spronato a elaborare un progetto al riguardo e a sottoporlo a Scienza e gioventù. Durante lo sviluppo del progetto all'interno dell'azienda, ho potuto contare quasi sempre solo sulle mie proprie forze, ma l'esperto di Scienza e gioventù mi ha dato molti spunti preziosi».

Lukas Weber di Staufen, informatico AFC (sviluppo di applicazioni) attualmente sviluppatore di software ha realizzato, presso la formazione professionale Roche Diagnostics International AG, un sistema informatico che funge da ausilio per meglio pianificare e gestire l'utilizzo degli spazi all'interno degli edifici sulla base dei dati esistenti.


mad / SJf

«Il coraggio di rompere gli schemi di pensiero costituisce la base necessaria affinché le nuove idee abbozzate su un foglio di carta si concretizzino e diventino realtà. Occupandomi del tema microplastica ho imparato che è necessario correre dei rischi per trovare una risposta a una questione non ancora chiarita. Spesso il primo pensiero porta con sé nuovi interrogativi, finché non si trova la traccia che conduce alla soluzione per poter avanzare sul piano pratico. Nonostante i consigli utili ricevuti dai ricercatori su come si potrebbe sviluppare un sistema per filtrare le microplastiche nelle lavatrici, l'idea giusta è scaturita dal nostro impegno meticoloso. Si tratta infatti di perseverare e di imparare dai tentativi non riusciti, perché i piccoli successi spronano ad andare avanti».

Lara Wyser di Kleinlützel, laboratorista indirizzo biologia e attualmente studentessa di scienze agrarie, insieme a Cedric Meyer di Galganen, laboratorista indirizzo pittura e vernici ha analizzato, presso la scuola di maturità professionale di Winterthur, quante particelle di microplastica finiscono nelle acque di scarico lavando un pullover in pile in lavatrice.

Digitalizzazione nell'insegnamento

La buona combinazione fa la differenza

Di **Nora Kiefer**, **Mathias Hasler** e **Katrin Müller**

Mathias Hasler è docente IUFFP nel ciclo di studio «CAS Lernen digital» e insegnante di cultura generale presso la scuola professionale di Baden. Imposta le sue lezioni in base al blended learning, l'approccio che combina l'insegnamento in presenza con sequenze di studio a distanza.

Alla scuola professionale di Baden (BBB) i dispositivi digitali fanno ormai da tempo parte della realtà in classe. Grazie al loro impiego, le persone in formazione possono lavorare prima, durante e dopo le lezioni, come nella classe di Mathias Hasler. Nella lezione di cultura generale si discute della pubblicità in relazione al consumo e alla gestione del denaro. Il docente di cultura generale Mathias Hasler ha sviluppato, a tale proposito, un programma specifico con sequenze online. Ma qual è una possibile struttura di una lezione organizzata in base all'approccio blended learning?

Insegnamento secondo il modello della classe capovolta

Una forma di blended learning è costituita dalla classe capovolta (flipped classroom). Nell'esempio di Mathias Hasler, le persone in formazione si occupano già prima di entrare in classe dell'argomento pubblicità. A casa studiano la rispettiva teoria con l'ausilio di un breve filmato didattico interattivo che presenta i tre criteri di analisi «target», «canali di comunicazione», «messaggio» e sono invitate a svolgere i compiti correlati. Al termine del filmato alle allieve e agli allievi è richiesto di portare a lezione una pubblicità di propria scelta. Tutto il materiale didattico necessario è archiviato sulla piattaforma di apprendimento Moodle; alla quale le persone in formazione possono accedere indipendentemente dall'orario e dal luogo.

Risultati immediati dopo l'esame

Nell'insegnamento in presenza, ossia in classe, si applica e approfondisce ciò che è già stato studiato a casa. Mathias Hasler dedica l'inizio della lezione innanzitutto alle domande aperte che possono essere sorte alle allieve e agli allievi durante lo studio autonomo della teoria. All'interno di piccoli gruppi approfondiscono quindi l'argomento, presentando la propria pubblicità e analizzandola in base ai criteri studiati. In seguito avranno di nuovo la possibilità di porre le proprie domande in plenaria.

Per concludere l'unità didattica, le persone in formazione si sottopongono a una verifica elettronica su Moodle. Il sistema fornisce i risultati dell'esame non appena è concluso. Inoltre, Mathias Hasler può importare i risultati della verifica svolta sulla piattaforma di apprendimento direttamente nel software di gestione della scuola: la nota corrispondente a ogni singola persona è generata automaticamente. Le persone in formazione hanno invece la possibilità di visualizzare il proprio voto attraverso un'apposita app.

Insegnamento più autentico e diversificato

Secondo Mathias Hasler, «la digitalizzazione offre numerose opportunità per la formazione (professionale), proprio perché consente di acquisire e condividere le conoscenze in modo più personalizzato e flessibile». Gli strumenti digitali consentono di creare nuovi ambienti di insegnamento e di apprendimento meglio orientati alle situazioni lavorative del futuro. Grazie all'impiego di simulazioni, animazioni, file audio e video nonché programmi del mondo del lavoro, l'insegnamento può essere concepito in modo più autentico e diversificato. Secondo Mathias Hasler, il fatto di muoversi esclusivamente in modo digitale presenta tuttavia anche svantaggi: non va trascurato infatti il lavoro con gli oggetti fisici che coinvolge tutti i sensi, e costituisce un processo di apprendimento importante per molte persone in formazione.

Una lezione non può essere considerata buona semplicemente perché dispone di sequenze online o di supporti informatici. Alla fine la pedagogia resta più importante degli strumenti. I dispositivi devono essere impiegati in maniera consapevole e sensata, soltanto così l'insegnamento digitale potrà generare un valore aggiunto pedagogico. Questo è il messaggio che Mathias Hasler trasmette anche in qualità di docente presso lo IUFFP nel quadro del ciclo di studio «CAS Lernen digital», sviluppato insieme ad altri insegnanti di scuole professionali.

▪ Nora Kiefer, collaboratrice scientifica formazione continua, IUFFP
▪ Mathias Hasler, insegnante di scuola professionale BBB e docente IUFFP ▪ Katrin Müller, responsabile regionale formazione continua, IUFFP

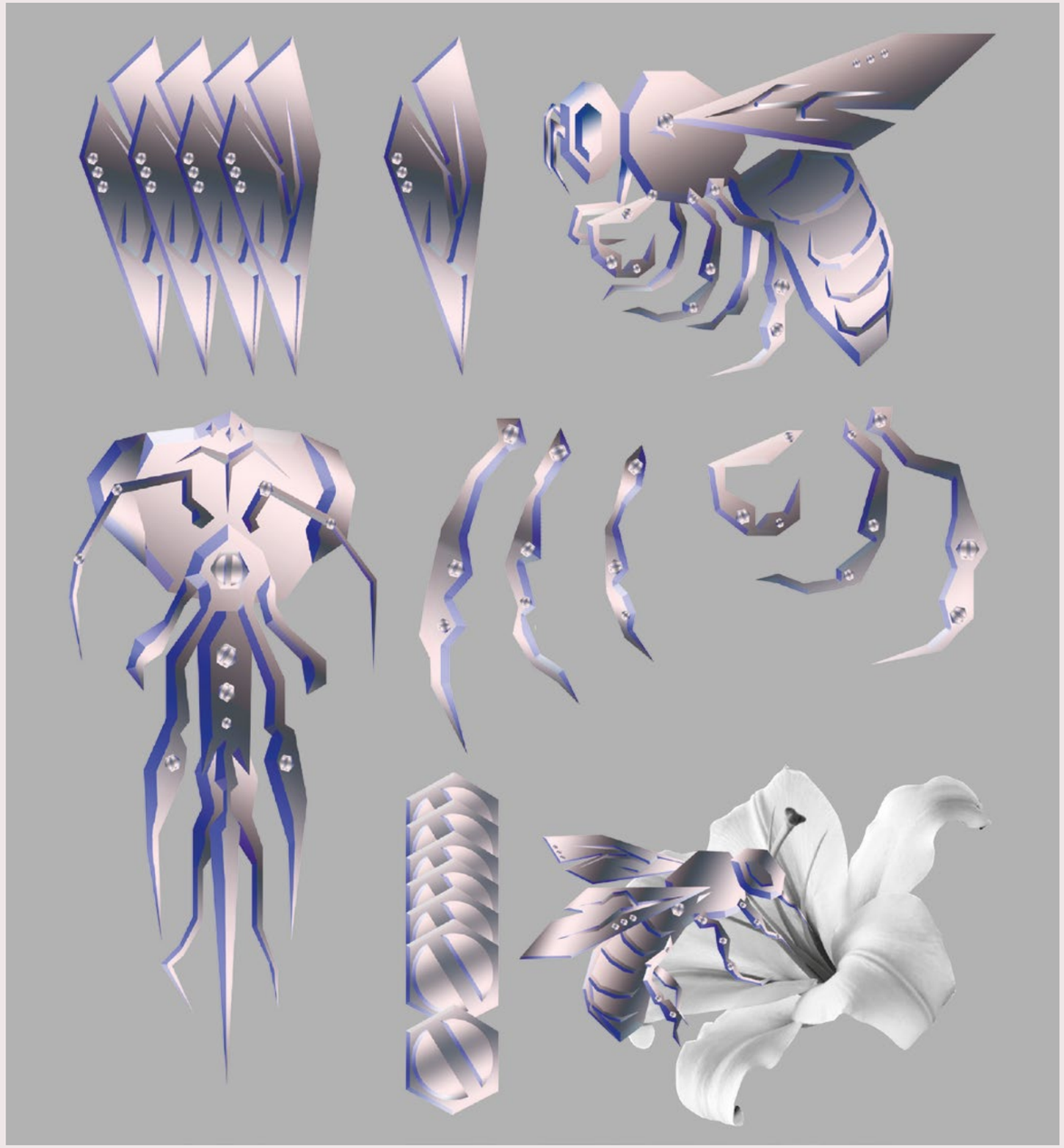
CAS Form@tore/Form@trice digitale

Il CAS Form@tore/Form@trice digitale, giunto ormai alla sua 4ª edizione, si pone come obiettivo di ampliare il profilo professionale dei e delle docenti permettendo loro di sviluppare competenze nell'ambito dell'integrazione delle tecnologie digitali nella didattica. Il percorso di formazione prevede una costante attività di transfer nella pratica di quanto appreso nei due moduli principali: dispositivi e strumenti per la didattica digitale.

▸ www.iuffp.swiss/casdigi

Studiare in un paesaggio di apprendimento virtuale

Dal 2005, la scuola professionale di Baden BBB è dotata di un learning management system LMS che è parte integrante della gestione delle conoscenze ed è concepito, sulla base di oggetti di insegnamento, come un paesaggio di apprendimento virtuale complesso e accessibile ovunque. Il LMS mette a disposizione unità di insegnamento e attività di apprendimento di elevata qualità, ben documentate e accessibili liberamente a tutte le persone in formazione e a tutto il corpo insegnante della BBB.



↑ Illustrazione di **Leon Weingart**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di arte applicata di Berna e Bienne

Valutazione

Ottimizzare costantemente i nuovi progetti

Di **Lars Balzer** e **Véronique Eicher**

Che si tratti di una classe di talenti, di un learning management system, di un curriculum flessibile o di una app relativa alla salute aziendale: la formazione professionale è ricca di progetti innovativi e una buona valutazione può sostenerne il rispettivo sviluppo. Il Servizio di valutazione dello IUFFP crea e attua concetti di questo tipo.

Per loro natura, quando nascono idee nuove, poggiano su una minima esperienza pratica. Se si realizzano dapprima in quanto progetti pilota, risulta difficile in questa prima fase verificarne l'efficacia, poiché i progetti non hanno ancora potuto dispiegare tutto il loro potenziale. Ecco perché occorrerebbe innanzitutto sostenere lo sviluppo dell'innovazione con una valutazione adeguata, ad esempio realizzando una cosiddetta valutazione evolutiva.

↑ Illustrazione di **Timon Pfister**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di arte applicata di Berna e Bienne

Questo metodo non permette di pianificare una valutazione a lungo termine, il progetto infatti è ancora in evoluzione; garantisce invece uno scambio continuo tra rilevamento dei dati e riscontro. Nell'ambito della valutazione evolutiva si realizzano ad esempio sondaggi i cui risultati vengono poi utilizzati per gli adattamenti. Questi passi vengono ripetuti fino a quando il prodotto non risulta soddisfacente. Tutto questo implica l'uso di metodi partecipativi e vicini alla pratica che permettono di integrare al più presto nel progetto i rispettivi risultati.

Verifica dell'efficacia

Quando il concetto di un'innovazione è più maturo, si può verificarne l'efficacia. A tale scopo le persone coinvolte, come committenti, collaboratori e collaboratrici o persone in formazione, elaborano insieme le problematiche rilevate. In questo modo si può verificare in quale misura un curriculum mutato e nuovi metodi di apprendimento possono produrre maggiori o nuove competenze, o capire in quale misura una app relativa alla salute aziendale è in grado di favorire il benessere psichico. Per rispondere a questi quesiti si includono prospettive diverse, come ad esempio quelle delle persone in formazione, degli e delle insegnanti e del personale formatore. Gli approcci possibili sono svariati: i dati possono essere rilevati in più periodi diversi, ad esempio per poter seguire l'evoluzione delle persone in formazione. È anche possibile, attraverso gruppi di confronto, rilevare in che modo evolvono le competenze delle persone in formazione con e senza progetto di innovazione.

Utilizzo della valutazione

L'impiego dei risultati varia molto da una committenza all'altra, anche se in generale di primordiale importanza è l'ottimizzazione dell'innovazione, come pure l'utilità del processo di valutazione. Indipendentemente dall'impiegabilità dei risultati delle valutazioni, in questi processi emergono molti elementi positivi: i vari attori e le varie attrici si scambiano ad esempio i dati tra di loro, oppure l'elaborazione delle problematiche permette di affinare gli obiettivi dei progetti.

- Lars Balzer, responsabile Servizio di valutazione, IUFFP
- Véronique Eicher, responsabile di progetto Servizio di valutazione, IUFFP

Bibliografia

Balzer, L. & Beywl, W. (2018). *evaluiert – erweitertes Planungsbuch für Evaluationen im Bildungsbereich* (2., überarbeitete Auflage). Bern: hep Verlag.

▸ www.iuffp.swiss/valutazione-progetti
▸ www.iuffp.swiss/valutazione

Gli esempi di progetti

Gli esempi menzionati nel testo si riferiscono ai seguenti progetti.
- Classe di cuochi talentuosi, scuola professionale generale Zurigo ABZ
- Friendly Work Space Apprentice, Promozione della salute Svizzera
- n47e8, Centro di formazione Limmattal (cfr. anche p. 32 in questa rivista)
- Flessibilizzazione della formazione di informatica/o, gibb – scuola professionale Berna

Un'esposizione sull'apprendistato

Creare il dialogo tra scienza e società

Di **Nadia Lamamra**, **Barbara Duc** e **Isabelle Dauner Gardiol**

IUFFP / Christophe Chammartin

↑ Immergersi nel mondo della formazione professionale: lo rende possibile la nuova mostra Agora dello IUFFP.

Come si presenta l'attività quotidiana della formazione post-obbligatoria più diffusa in Svizzera? Una mostra permette al pubblico di familiarizzarsi con questo mondo. Muovendo dai risultati della ricerca scientifica, mira ad aprire un dialogo tra scienza e società.

La mostra «Al centro dell'apprendistato», presentata nell'ambito di varie iniziative dedicate alla formazione e alle professioni, si propone di far conoscere al grande pubblico i risultati di diversi studi scientifici sulla componente aziendale del sistema duale, risultati che indagano il sistema e l'esperienza di apprendiste e apprendisti e di formatori e formatrici in azienda. Forme di transfert delle conoscenze quali conferenze, corsi o articoli, indirizzati in primo luogo a specialiste e specialisti della formazione professionale ma non solo, permettono così di diffondere ad un pubblico più ampio le evidenze elaborate dalla ricerca scientifica.

Uno spazio d'incontro

L'esposizione offre uno spazio privilegiato di incontro tra ricercatori e grande pubblico. Presentando diversi tipi di documenti, foto d'archivio, film, oggetti, e una varietà di narrazioni di apprendiste e apprendisti, di formatori e formatrici nonché di ricercatori e ricercatrici, la mostra intende informare e al contempo illustrare il lavoro di ricerca portato avanti nell'ambito delle scienze sociali.

Un lavoro di mediazione scientifica importante

Per facilitare il dialogo tra scienza e società, la mostra deve essere interattiva. Così, la sua struttura, i dispositivi scenografici e le messe in situazione sono tutte occasioni per sperimentare delle realtà, ma anche per lavorare in modo autoriflessivo sulle proprie rappresentazioni o sui propri stereotipi. Un dossier pedagogico e un sito Internet permettono di preparare la visita o di andare oltre. Infine, la discussione può continuare durante le tavole rotonde organizzate in occasione delle inaugurazioni.

La ricerca applicata gode di una posizione privilegiata nella formazione professionale: instaurare un dialogo tra scienza e società rappresenta un ulteriore passo verso l'innovazione.

- Nadia Lamamra, responsabile del campo di ricerca Processi d'integrazione e esclusione, IUFFP
- Barbara Duc, ricercatrice senior del campo di ricerca Processi d'integrazione e esclusione, IUFFP
- Isabelle Dauner Gardiol, collaboratrice scientifica del campo di ricerca Processi d'integrazione e esclusione, IUFFP

▸ www.expo-apprentissage.ch (in francese / tedesco)
▸ www.iuffp.swiss/al-centro-dellapprendistato

Un progetto finanziato dal Fondo nazionale svizzero

Per facilitare il dialogo tra scienza e società, parte dei risultati presentati nella mostra provengono da uno studio finanziato dal Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS) (2014–2017) su formatori e formatrici in azienda della Svizzera romanda. La mostra è finanziata dal programma Agorà del FNS con il titolo «In the heart of apprenticeship: when a large audience experiences training in a company».

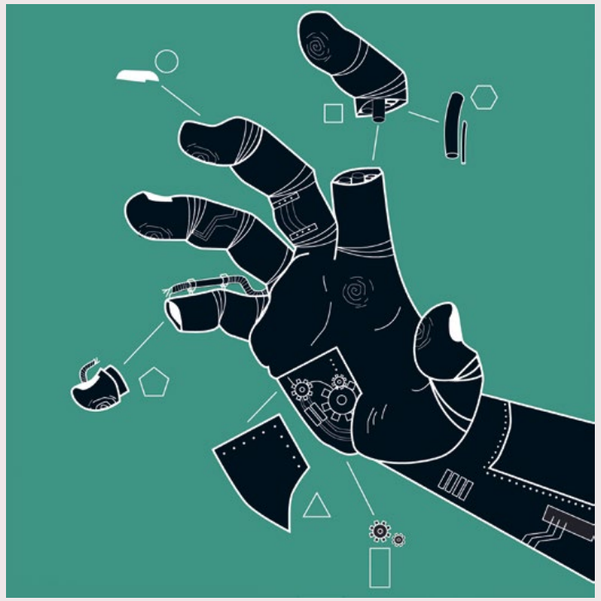
Tappe previste della mostra

Dopo il salone dei mestieri e della formazione a Martigny, la mostra farà tappa a Berna in occasione di SwissSkills (9–13 settembre 2020), a Losanna nell'ambito del salone delle professioni e della formazione (24–29 novembre 2020) e a Friburgo nel quadro del forum delle professioni START! (2–7 febbraio 2021).

Nuovi paradigmi

Form@zione professionale nell'era dell'economia circolare

Di **Siegfried Alberton**



↑ Illustrazione di **Raymond Connell**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di arte applicata di Berna e Bienne

L'economia circolare è portatrice di innovative opportunità di lavoro e di sviluppo sociale e ambientale. Come si posiziona la formazione professionale di fronte a questi importanti cambiamenti?

Il modello lineare dell'economia ha dominato i processi di crescita fino alle soglie del nuovo millennio. Oggi questo modello non è più sostenibile. Negli ultimi anni, grazie alla diffusione delle tecnologie digitali e all'accresciuta sensibilità verso i temi dell'ambiente, un nuovo paradigma si sta imponendo: l'economia circolare. Si tratta di un paradigma che applica i principi della biomimesi. L'approccio all'innovazione è caratterizzato dall'emulazione dei processi biologici della natura. Il modello che ne sta alla base descrive la capacità del sistema economico di autorigenerarsi, riducendo al minimo gli scarti che, in parte, possono diventare risorse da reinserire nel ciclo produttivo in ogni sua fase.

Economia circolare e form@zione professionale

Il paradigma dell'economia circolare chiede nuovi approcci alla soluzione di problemi sempre più complessi e trasversali. Sono necessarie nuove combinazioni di competenze, tecniche, personali e sociali, che vanno adeguatamente formate, inserendo in modo sistematico nei curricula i temi della sostenibilità e delle tecnologie ambientali, ma anche (r)innovando la didattica. Lo sviluppo delle competenze professionali deve essere sempre più orientato alla pratica, secondo logiche di co-produzione che coinvolgono tutti gli attori e tutte le attrici, inclusi gli e le studenti, nei diversi luoghi della formazione, domicilio e luoghi della vita privata compresi. Le competenze vanno costruite attraverso una didattica per situazioni sempre più veritiere, in ambienti reali e virtuali, sfruttando le potenzialità delle tecnologie digitali e le modalità attraverso cui le nuove generazioni desiderano apprendere, mediante per esempio i giochi, le simulazioni, l'apprendimento a distanza e l'apprendimento collaborativo, in stretto contatto con il territorio e il mondo dell'economia.

Sfide e opportunità del nuovo paradigma

Nell'era della circolarità, la formazione professionale esalterà ulteriormente anche la didattica delle emozioni e della creatività, come pure l'apprendimento esperienziale basato su sfide multidisciplinari dove il pensiero computazionale e l'approccio sistemico (non lineare) saranno imprescindibili. La sfida sta nel trasformare concretamente i principi in processi di apprendimento efficaci. I formatori e le formatrici in «transizione» dal vecchio al nuovo paradigma, grazie alla loro formazione continua, giocano un ruolo fondamentale nel preparare i e le giovani, già pienamente dentro il nuovo paradigma, a vivere la nuova era circolare da protagoniste e protagonisti e, soprattutto, ad armi pari.

▪ Siegfried Alberton, responsabile regionale Formazione continua, IUFFP

Bibliografia
Kirchherr, J., Piscicelli, L. (2019). *Towards an Education for the Circular Economy. Five Teaching principles and a Case Study in Resources, Conservation & Recycling*, Volume 150.

Validazione degli apprendimenti acquisiti

Oltre il caso singolo

Di **Patrizia Salzmann** e **Evelyn Tsandev**

Su incarico dell'Ufficio della formazione secondaria e professionale del Cantone di Zurigo, lo IUFFP ha elaborato per dieci professioni tabelle di computo per la validazione degli apprendimenti acquisiti. Queste tabelle possono fungere da base per un modello standardizzato applicabile alla validazione degli apprendimenti acquisiti nella formazione professionale di base estendibile a livello sovra-cantonale.

Gli adulti devono poter ottenere una qualifica professionale in modo efficiente. Per questo motivo, la Legge sulla formazione professionale prevede che formazioni ed esperienze già acquisite siano accreditate nell'ambito della formazione professionale di base. Qualora esistano apprendimenti identificabili di questo genere, è possibile concedere l'esonero di una parte della formazione o di parti scolastiche della procedura di qualificazione (PQ), come pure l'abbreviazione della durata della formazione.

↑ Illustrazione di **Finn Brigatti**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di arte applicata di Berna e Bienne

Vantaggi di tabelle di computo standardizzate

Nella pratica, la validazione degli apprendimenti acquisiti è lungi dall'essersi radicata. Inoltre, di regola ogni caso deve essere esaminato singolarmente. L'obiettivo delle tabelle di computo elaborate dallo IUFFP per il Cantone di Zurigo è di sostituire a lungo termine nelle professioni prese in considerazione la valutazione di singoli casi con una validazione standardizzata degli apprendimenti acquisiti.

La validazione standardizzata comporta vantaggi sia per gli adulti interessati sia per gli enti e le organizzazioni nazionali del mondo del lavoro oml coinvolti. Le tabelle di computo consentono una pratica di validazione rapida e omogenea. Contribuendo allo sviluppo delle tabelle, le oml nazionali possono influenzare dal loro punto di vista e in maniera diretta la definizione della validazione degli apprendimenti e quindi anche promuovere la garanzia della qualità.

Coincidenza superiore al 60 per cento necessaria

Al fine di sviluppare le tabelle di computo, per ciascuna delle dieci professioni sono stati dapprima analizzati gli obiettivi di apprendimento, le conoscenze e le capacità definite nel piano di formazione e poi confrontati con le competenze, gli obiettivi o i contenuti di formazioni precedenti pertinenti. Nel caso di una coincidenza del contenuto delle tabelle di computo superiore al 60 per cento (corrispondente alla nota 4 della PQ), si raccomanda la validazione della competenza corrispondente.

Ad esempio, un'operatrice sociosanitaria che desidera formarsi per diventare operatrice socioassistenziale potrebbe farsi riconoscere le competenze in materia di salute e igiene personale, in quanto già contenute nella sua formazione iniziale. Per contro, dovrebbe ancora acquisire competenze nel campo dell'animazione.

Prima di essere applicate, le tabelle preparate sono controllate dalle e dai rappresentanti delle rispettive oml nazionali. Le tabelle sono da intendersi come uno strumento dinamico e dovranno essere continuamente adattate e ampliate.

▪ Patrizia Salzmann, responsabile del campo di ricerca Riconoscimento di esperienze e apprendimento lungo tutto l'arco della vita, IUFFP ▪ Evelyn Tsandev, responsabile dell'Ufficio per le certificazioni professionali degli adulti presso i Centri dell'orientamento professionale e dell'informazione BIZ del Canton Berna (fino ad agosto 2019 collaboratrice scientifica del campo di ricerca Riconoscimento di esperienze e apprendimento lungo tutto l'arco della vita, IUFFP)

► www.iuffp.swiss/project/standardizzazione-convalida-ZH

L'aspetto ludico nell'insegnamento

Giocando si impara

Di **Silke Fischer** e **Antje Barabasch**

Il divertimento che si prova giocando favorisce il piacere di apprendere. La gamification considera il principio dell'orientamento alle competenze operative e permette di integrare nuove tecnologie nell'insegnamento. Un esempio di come si possa applicare un nuovo approccio ludico nell'insegnamento della scuola professionale di base.

PARTENZA

Che cos'è la gamification?

Per gamification si intende l'utilizzo di elementi tipici del gioco in contesti non ludici, ovvero che non fanno parte dell'ambito dello svago. La gamification può perseguire obiettivi diversi: accrescere la motivazione, modificare un comportamento, promuovere l'apprendimento e la risoluzione di problemi. L'applicazione concreta può essere realizzata a livello digitale, analogico o in varianti miste. In questo contesto, gli elementi tipici del gioco sono le componenti di base delle applicazioni ludicizzate. Vuole avventurarsi nei territori inesplorati della gamification? Allora scelga la pedina di gioco, si posizioni negli avamposti e raccolga tutti i simboli nelle zone di gamification!

AVAMPOSTO

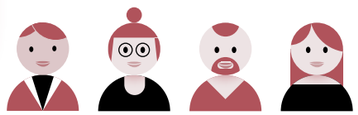
Narrazione

La narrazione si riferisce al contesto del gioco, alla storia, definendo così il quadro di riferimento pertinente. In linea di principio può essere scelta liberamente, ma dovrebbe stimolare i e le partecipanti a continuare il gioco. Può basarsi su contesti di riferimento reali.

Esempio: una storia che guidi le persone in formazione verso modelli di consumo sani nel mondo globalizzato.

Avatar

L'avatar è l'immagine che rappresenta un-a partecipante. Può essere scelto individualmente prima dell'inizio del gioco. Per aumentare l'identificazione dei/delle partecipanti con gli avatar, l'aspetto di questi ultimi dovrebbe poter evolvere in equipaggiamento e attitudine nel corso del gioco.



Punti

I punti fungono da sistema di premiazione per le attività svolte con successo e guidano i e le partecipanti e quindi l'andamento del gioco verso una direzione auspicata. Permettono inoltre di dare un riscontro, mettendo in relazione tra loro le prestazioni dei e delle partecipanti.

Distintivi

I distintivi sono una forma di riconoscimento che trasmettono prestigio e hanno la funzione di promuovere la motivazione, per cui devono necessariamente essere visibili a tutte le persone che partecipano. Sono assegnati quando si raggiunge una pietra miliare del gioco, come un determinato punteggio.

ZONE

Zona 1 Quali sono le tematiche adatte?

In linea di massima, tutte le tematiche possono essere affrontate ricorrendo a un approccio ludico. Dato che giocare fa parte della natura umana e fa leva sulla motivazione, è di particolare interesse quando si trattano temi molto complessi e astratti, nei confronti dei quali è intrinsecamente difficile motivare le persone in formazione.

Zona 2 Di cosa occorre tener conto?

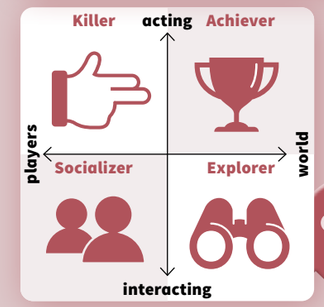
Alla base delle applicazioni ludiche applicate alla formazione professionale dovrebbe esserci un approccio motivazionale basato da un lato sul piano di studio e, d'altro lato, sull'obiettivo superiore, la costituzione di una competenza operativa professionale. Inoltre occorrerebbe assolutamente utilizzare una piattaforma online, per consentire ai e alle partecipanti al gioco di interagire e di accrescere le competenze sociali.

Zona 3 Qual è l'obiettivo perseguito?

In primo luogo spetta all'insegnante stabilire quale obiettivo perseguire, vale a dire quale atteggiamento e/o quali obiettivi didattici affettivi e cognitivi e quali competenze favorire attraverso l'attività ludica. Per permettere alla persona in formazione di dimostrare, oltre alle proprie conoscenze, anche le proprie capacità e competenze, dovrebbero essere considerati anche obiettivi didattici a livello tassonomico superiore.

Zona 4 Chi partecipa al gioco?

Per adattare gli elementi tecnici del gioco alle preferenze della classe, si dovrebbero definire le tipologie dei giocatori (Achiever, Explorer, Socializer e Killer). A questo scopo, le persone in formazione possono effettuare il test di Bartle, disponibile gratuitamente in Internet.



Zona 5 Per quale motivo si gioca?

La narrazione definisce il senso del gioco. Quindi, la gamification dovrebbe essere sempre inserita in un'esposizione di ordine superiore che sia significativa per le persone in formazione e di conseguenza correlata al curriculum scolastico e alla vita dei giocatori. Nell'ambito della formazione professionale, a questo scopo si prestano compiti relativi a situazioni professionali reali, per esempio sotto forma di studi di casi. L'esposizione dovrebbe altresì comprendere elementi di orientamento relativi alla problematica e consentire ai/alle partecipanti al gioco di sperimentare la propria autonomia esplorando diversi «percorsi» nell'ambito della storia.

Zona 6 Con cosa si gioca?

L'ambiente del gioco didattico dovrebbe essere adattato alle tipologie dei giocatori del gruppo target. Un Explorer, per esempio, è motivato soprattutto da punti e simboli. Gli elementi tecnici del gioco dovrebbero inoltre essere disposti in modo tale da favorire le esperienze legate alla competenza, alla coesione sociale e al piacere di apprendere.

NEXT LEVEL

Nel nuovo libro sulla gamification di Silke Fischer e Andrea Reichmuth accede al prossimo livello, approfondendo per esempio l'assegnazione degli elementi tecnici del gioco alle tipologie di giocatori. Buon divertimento!

Bibliografia
Fischer, S., & Reichmuth, A. (2020). *Gamification. Spielend lernen*. Bern: hep Verlag.

- Silke Fischer, ricercatrice senior campo di ricerca Culture di apprendimento e didattiche, IUFFP
- Antje Barabasch, responsabile dell'asse prioritario di ricerca Insegnamento e apprendimento nella formazione professionale, IUFFP

Revisione totale soffiatore/soffiatrice di vetro

Precisione millimetrica

Di **Katja Dannecker**

IUFFP / Katja Dannecker

↑ Seline Anthamatten con il formatore professionale Christian Zuber nell'officina per la soffiatura del vetro Lonza

Per molto tempo, questa micro-professione era praticamente sull'orlo dell'estinzione. Ora però, un'associazione fondata di recente ha completamente ridisegnato la formazione dei soffiatori e delle soffiatrici di vetro per apparecchiature scientifiche. Lo IUFFP ha fornito il supporto pedagogico.

Seline Anthamatten accende il gas. Il piccolo bruciatore appoggiato sul tavolo davanti a lei sprigiona una fiamma giallo-blu. Concentrata, accosta un tubo di vetro alla fiamma e ne allunga l'estremità destra per sagomarne una punta. Rotea costantemente il tubo nelle sue mani così da preservare la forma del vetro liquido. La giovane donna è affascinata dalla varietà di modi con cui il vetro può essere lavorato. Sta svolgendo un apprendistato come soffiatrice di vetro per apparecchiature scientifiche presso Lonza a Visp. L'azienda fornitrice di prodotti farmaceutici è una delle cinque realtà imprenditoriali in Svizzera che offrono posti di tirocinio in questa professione. La formazione scolastica e i corsi interaziendali per questa micro-professione hanno invece luogo in Germania.

L'officina Lonza per la soffiatura del vetro sviluppa, produce e ripara accessori da laboratorio su misura. Il direttore dell'officina Christian Zuber mostra il suo ultimo prodotto speciale: un miscelatore in vetro a più stadi, finora unico nel suo genere. Prima che Seline Anthamatten sia in grado di creare le proprie componenti in vetro in modo autonomo come il suo responsabile, dovrà affinare per anni le sue capacità motorie. In ogni caso, alla fine del suo apprendistato sarà in grado di produrre a mano componenti di vetro con una precisione di un decimo di millimetro.

Attualizzata e professionalizzata

Non è scontato che la giovane donna dell'Alto Vallese impari questa professione. Per decenni sembrava che in Svizzera i costruttori di apparecchi in vetro - come veniva chiamata la professione in precedenza – non venissero più formati. La revisione della legge sulla formazione professionale ha costretto il settore a porsi la questione del proprio destino: procedere a una revisione totale della professione o accettarne la scomparsa.

Le considerazioni economiche hanno infine fatto pendere la bilancia: «Il fattore decisivo è stato determinato dalla consapevolezza circa la necessità di essere noi a formare i nostri lavoratori qualificati», afferma Hermann Büchi, presidente dell'Associazione svizzera dei soffiatori di vetro (ASSV). L'associazione è stata fondata nel 2015 proprio in vista della revisione totale della professione. Da allora sono successe molte cose. Accompagnati dallo IUFFP, le esperte e gli esperti della professione hanno messo al centro dei programmi l'acquisizione di competenze e inserito i corsi interaziendali come nuovo elemento formativo.

La nuova Ordinanza sulla formazione è entrata in vigore nell'estate 2019. Da allora, il numero di apprendistati è quasi raddoppiato, passando da quattro a sette. I e le rappresentanti di dodici aziende hanno partecipato a un evento informativo sulla nuova impostazione della professione. «Hanno constatato che la professione si è aggiornata e professionalizzata, e di conseguenza sta prendendo sempre più piede», conclude Hermann Büchi.

▪ Katja Dannecker, responsabile di progetto senior del Centro per lo sviluppo delle professioni, IUFFP

Esami federali

Forme di valutazione reinterpretate

Di **Barbara Petrini**

Lo sviluppo e lo svolgimento degli esami suscitano una domanda che si ripropone puntualmente: come progettare un esame in modo che candidate e candidati siano in grado di dimostrare le proprie capacità pratiche in vista dell'attività professionale quotidiana? I nuovi esami professionali per agenti di custodia dimostrano che ciò è possibile.

Fino ad oggi, l'aspirante agente di custodia doveva sottoporsi a un classico esame nozionistico. Con la revisione del regolamento d'esame e delle linee guida, hanno ora assunto un ruolo più importante le competenze operative. Kathrin Kohler, responsabile del Segretariato degli esami, sottolinea: «Le conoscenze devono riflettersi nell'applicazione pratica e nell'azione delle candidate e dei candidati e non va verificata fuori contesto».

Un tale cambiamento di paradigma non appare di primo acchito dall'impostazione dell'esame. I e le future agenti devono superare un esame scritto, trattare un caso e affrontare un esame pratico comprensivo anche di parti orali. «La sfida per gli autori e le autrici dell'esame, che provengono dalle diverse regioni linguistiche, è stata di progettare compiti d'esame innovativi, il più possibile vicini alla pratica professionale», spiega Kohler.

Domande d'esame legate alla realtà quotidiana

L'innovazione è riuscita; le domande per i due esami scritti si basano su casi e circostanze dell'attività quotidiana degli e delle agenti di custodia. Le domande d'esame si allineano in modo coerente ai casi e mirano in gran parte a verificare le conoscenze operative. Le poche domande di carattere nozionistico sono ben contestualizzate.

L'esame pratico comprende tre forme: un gioco di ruolo, una simulazione d'azione e un'analisi video. A ciò si aggiunge anche un colloquio con i e le periti d'esame. «I modelli e le istruzioni per queste forme d'esame riflettono l'attività professionale quotidiana degli e delle agenti di custodia», sottolinea Kohler. Aggiunge che, inoltre, le perite e i periti osservano direttamente l'agire dei e delle candidate che possono poi proporre le loro riflessioni durante il colloquio.

Lo sviluppo dei nuovi esami che muovono dalle conoscenze dell'attività professionale quotidiana rappresenta una sfida. In origine, le persone incaricate della progettazione degli esami si erano focalizzate su questioni ricercate o lontane dall'ordinario e non sembrava possibile rinunciare alle classiche domande nozionistiche. Ci sono voluti tempo e pratica affinché si riuscisse a fare coerentemente riferimento alla pratica e all'agire quotidiano e a formulare le domande di conseguenza. Infine, grazie alla volontà di tutte le persone interessate, è stato possibile impostare gli esami sulla scorta dell'agire professionale quotidiano di professioniste e professionisti.

↑ Illustrazione di **Mario Heierle**, 2º classe professionale di grafica, Scuola di arte applicata di Berna e Bienne

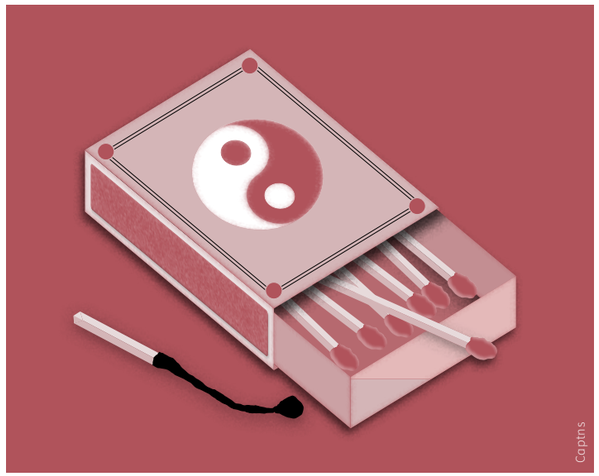
▪ Barbara Petrini, responsabile di progetto senior del Centro per lo sviluppo delle professioni, IUFFP

▸ www.skjv.ch/it/formazione/esami-federali/esame-federale-di-professione

Elementi centrali dell'apprendimento

Senza le emozioni non si muove nulla

Di **Verena Berchtold**


Captns

Le persone formatrici parlano spesso del ruolo che riveste la motivazione per le apprendiste e gli apprendisti. Essere motivati è uno stato costante, ogni tanto confuso, che a volte funziona, altre meno. Questo processo necessita però imperativamente di una forza motrice, altrimenti l'apprendimento – rispettivamente l'attività – perde presto il suo senso o diventa affaticante.

Spesso si dimentica che proprio i sentimenti costituiscono il combustibile indispensabile per alimentare la piccola o la grande scintilla che mette in moto il processo di motivazione. Che ci piaccia o no: abbiamo bisogno di un'energia che ci aiuti a decidere a favore di una determinata azione, ma in particolare che ci sproni a passare all'atto.

E-mozione

Nel linguaggio specialistico, le sensazioni sono perlopiù definite come emozioni. La stessa parola emozione cela in maniera significativa la sua vicinanza con il termine motivazione: le emozioni accompagnano i nostri desideri e le nostre esigenze. Percepiamo ad esempio il desiderio di essere apprezzati per aver ottenuto un buon voto. Se una situazione è in grado di generare apprezzamento, abbiamo motivo di attivarci in tal senso e di entrare in un processo di motivazione: sta poi a noi decidere se richiedere un riscontro.

Gli psicologi Hans-Peter Nolting e Peter Paulus parlano di «due facce di una medaglia» del processo di motivazione: le emozioni sono il lato dello «stato attuale», ossia dell'impulso di voler fare qualcosa. La motivazione è il lato dello «stato previsto». Rappresenta l'obiettivo che permette all'azione di andare nella direzione giusta.

Accendere la scintilla

Prendiamo un esempio: Max insegna già da tempo in una scuola professionale. Desidera ora perfezionarsi e seguire una formazione continua. Più ci pensa e più si entusiasma nei confronti del progetto. Viene poi ad aggiungersi un'altra emozione: l'orgoglio. Da esperienze vissute nel passato, Max sa quanto era stato fiero d'aver raggiunto un obiettivo, quanto gradevole era stata questa sensazione. Il fatto che in un determinato contesto emergano emozioni e in quale intensità, dipende pertanto fortemente dalle nostre conoscenze su ciò che è stato, ciò che è attuale e ciò che potrebbe essere - ossia la cognizione.

Emozioni e cognizioni svolgono quindi un ruolo di rilievo quando si tratta di essere motivati. Le persone formatrici che desiderano rafforzare la motivazione nei confronti di una determinata azione possono ad esempio chiedere alle persone in formazione che cosa hanno provato quando si sono sentite orgogliose per una propria prestazione e che cosa poteva suscitare in loro questa sensazione. O ancora che cosa provano quando riescono a immergersi completamente in un lavoro, dimenticando tutto ciò che le circonda.

Possiamo in effetti anticipare anche la felicità di poter rivivere una bella emozione. Già la gioia dell'attesa di per sé può infatti costituire una potente scintilla.

▪ Verena Berchtold, docente Formazione, IUFFP

Bibliografia

▪ Nolting, H.P. & Paulus, P. (2016). *Psychologie lernen*. 15. Auflage. Weinheim: Beltz.
▪ Rothermund, K. & Eder, A. (2011). *Motivation und Emotion*. Wiesbaden: VS.

Tirocinio nell'edilizia

La posta in gioco delle condizioni di lavoro difficili

Di **Isabelle Caprani**, **Kerstin Duemmler** e **Alexandra Felder**

Come vivono gli apprendisti muratori e le apprendiste muratrici le proprie condizioni di lavoro e quale impatto hanno sul loro rapporto nei confronti della professione? Uno studio dello IUFFP mostra l'influsso della combinazione di tre condizioni di lavoro.

Usura fisica, esposizione a condizioni meteorologiche variabili e pressione relativa ai tempi: la professione di muratore è spesso vissuta come esigente da parte delle persone in formazione. Alcune di esse hanno pertanto difficoltà a proiettarsi sul dopo tirocinio.

Rendimento e specializzazione

Questa professione tende ormai sempre più verso una specializzazione dei compiti sui cantieri. I compiti affidati alle persone in formazione sono a volte più limitati e ripetitivi, anche se la professione tradizionalmente presenta una grande varietà di attività, come la costruzione di muri in mattoni, di casseforme e armature o la colata del cemento. La pressione nei confronti del rendimento fa sì che alcune imprese non possano garantire la formazione per l'insieme dei compiti, mettendo così in pericolo non soltanto la riuscita degli esami pratici, bensì anche il reclutamento di nuove apprendiste e apprendisti.

Assistenza da parte dell'équipe

La persona formatrice spesso è in ufficio e poco presente sul cantiere, ecco perché l'assistenza alle apprendiste e agli apprendisti è gestita dalla squadra. Se fornisce il supporto necessario, costituisce un quadro di lavoro rassicurante e motivante. In tale contesto, all'inizio della formazione si accettano anche gli errori, ma man mano che progredisce la formazione, questa tolleranza nei confronti degli sbagli diminuisce. Pertanto, invece di lasciare che si esercitino negli ambiti in cui hanno delle lacune, le persone in formazione a volte sono relegate a compiere mansioni che già sanno svolgere bene. Alcune di loro percepiscono la pressione di dover essere rapidamente produttive, altre invece possono formarsi in maniera progressiva e sentirsi così completamente utili in seno alla squadra di lavoro.

Fotolia

↑ Muratore/muratrice, una professione spesso esigente per le persone in formazione.

Orari e condizioni salariali stabili

L'esperienza delle condizioni di lavoro a volte difficili non mette necessariamente in questione la scelta della professione. Nella maggior parte dei casi le persone in formazione hanno la prospettiva di fare carriera in quanto capo squadra o capomastro. La soddisfazione di poter partecipare a un'opera collettiva incoraggia le apprendiste e gli apprendisti a portare avanti questa professione, rafforzando così la propria identificazione con la professione. Inoltre, gli orari sono in linea di massima regolari e consentono di mantenere una vita sociale e praticare hobby.

Le persone in formazione godono inoltre, sin dall'inizio della formazione, di buone condizioni salariali, essendo questo settore tutelato dalla convezione collettiva di lavoro. Le difficili condizioni di lavoro sono quindi spesso intese come un mezzo per familiarizzare con la realtà del mondo del lavoro: questo permette loro di mantenere una visione positiva della professione.

▪ Isabelle Caprani, responsabile dell'asse di ricerca Integrazione nella formazione professionale e nel mercato del lavoro, IUFFP
▪ Kerstin Duemmler, ricercatrice Senior del campo di ricerca Identità professionale e diversità e senior lecturer MSc in Formazione professionale, IUFFP ▪ Alexandra Felder, ricercatrice Senior del campo di ricerca Identità professionale e diversità, IUFFP

▸ www.iuffp.swiss/project/negoziazione-identita-professionnale-apprendisti

Arbnor Haxhija, apprendista tecnologo per dispositivi medici

Dietro alle quinte della sala operatoria

Di **Lucia Probst**

Strumenti chirurgici sporchi di sangue fanno parte della sua quotidianità lavorativa, tanto quanto minuziosi controlli alla lente: Arbnor Haxhija svolge un tirocinio di tecnologo per dispositivi medici presso l'Inselspital di Berna. Nel 2021 sarà il primo diplomato in questa nuova professione.

Entra nella grande sala passando dalla porta scorrevole. Arbnor Haxhija indossa abiti monouso in TNT blu. Si disinfetta le mani, indossa la maschera e si siede al tavolo che ha pulito in modo impeccabile. La lampada, che emana una luce forte, è accesa. Anche il computer è in funzione. L'apprendista tecnologo per dispositivi medici scannerizza il codice a barre del contenuto del cesto metallico collocato sul suo tavolo.

In alto a destra sullo schermo è indicato «Lap. Cholecystectomie / Visz. OP D-Ost». Il cesto metallico contiene circa 120 ferri chirurgici. «Ectomia significa sempre asportazione di qualcosa», spiega l'apprendista. Gli strumenti saranno utilizzati per asportare la cistifellea. Dalla grappetta all'elettrodo a gancio e agli aghi di punzione, fino alla pinza per tamponi e per la procedura di colangiografia: Arbnor Haxhija li esamina tutti. «Lavoriamo in modo molto autonomo e rilassato, ma anche concentrato». Questi sono aspetti che mi corrispondono molto».

Controllo minuzioso

Ora ha in mano un divaricatore. È un po' grippato, perciò gli applica una goccia di olio sterilizzato. Poi Arbnor Haxhija gira sotto la lente una grappetta, la scruta attentamente prima di metterla da parte: nell'apertura ha notato una piccola macchia scura. È sangue o è ruggine? Difficile da dire. La grappetta viene sostituita, trattata contro la ruggine e poi di nuovo verificata. Tutti questi passi sono accuratamente registrati dal sistema, devono infatti essere tracciabili.

Lanciato nell'estate 2018

La centrale di sterilizzazione (ZSV) dell'Inselspital si trova vicino alle sale operatorie. Circa 50 persone vi lavorano a turni, 24 ore su 24, e preparano qualcosa come 15 000 strumenti al giorno, che vengono smontati e sterilizzati nel cosiddetto «reparto sporco» (Schmutzbereich). «Ci sono strumenti macchiati di sangue», ci racconta Arbnor Haxhija. «Certo, è particolare come cosa, ma io non sono un tipo che si lascia impressionare». Con gli aghi o gli scalpelli ci si può anche ferire. Per garantire l'immunità, le persone in formazione collaborano in questo processo solo dopo sei mesi. Il tirocinio lo cominciano nel «reparto pulito» (Sauberbereich), dove si esaminano, imballano e sterilizzano gli strumenti.

Finora non esisteva una formazione riconosciuta per queste attività. «Abbiamo formato i nostri collaboratori e le nostre collaboratrici sul posto», confida Norma Hermann, responsabile dello ZSV. Hanno partecipato a una formazione specializzata di due settimane, il resto è stato learning by doing. È soltanto dall'estate 2018 che presso il Gruppo dell'Inselspital, che forma complessivamente circa 300 apprendiste e apprendisti in 14 professioni, è possibile intraprendere un tirocinio di tecnologa/o per dispositivi medici e Arbnor Haxhija è uno dei primi apprendisti a svolgere questo tirocinio. «Questa professione unisce molto bene il mio interesse per la medicina e per la tecnica», racconta il giovane apprendista.

Esigenze sempre maggiori

Un giorno alla settimana frequenta la scuola professionale presso il centro di formazione Careum di Zurigo. Il tirocinio comprende anche 13 corsi interaziendali. La sua responsabile Norma Hermann partecipa alla progettazione di questi corsi. «Le esigenze in materia di igiene e di sicurezza si fanno sempre più severe», spiega. Anche i prodotti medici sono diventati più complessi. Senza una formazione solida non sarebbe più possibile soddisfare queste esigenze. Al momento l'Inselspital offre cinque posti di tirocinio. Prossimamente i collaboratori e le collaboratrici già impiegate dovranno seguire corsi di qualificazione complementare.

Arbnor Haxhija ha avuto la possibilità di svolgere uno stage di una settimana in sala operatoria, che ha trovato particolarmente interessante per la sua formazione. «Ho toccato con mano l'importanza e la responsabilità che implica il nostro lavoro».

▪ Lucia Probst, responsabile della redazione e responsabile di progetti Comunicazione, IUFFP

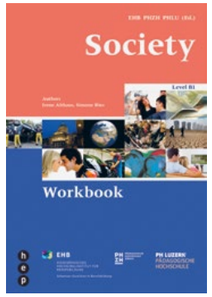
IUFFP / Ben Zurbriggen

→ «Lavoriamo in modo molto autonomo e concentrato»: Arbnor Haxhija controlla minuziosamente ogni singola parte dei ferri chirurgici.

Un centro di competenza bili allo IUFFP

Maggiore importanza per l'insegnamento bilingue

Di **Kathrin Jonas Lambert**



↑ Mediante mezzi didattici e convegni lo IUFFP promuove l'insegnamento bilingue insieme ai suoi partner nelle scuole professionali.

A partire dall'autunno, la didattica per l'insegnamento bilingue bili è diventata parte integrante di diversi corsi di diploma dello IUFFP. È stato pubblicato anche un nuovo quaderno di lavoro per bili nell'insegnamento della Cultura Generale.

Aziende collegate in rete a livello globale, conferenze via Skype e un panorama lavorativo in continua evoluzione: la conoscenza delle lingue straniere gioca un ruolo sempre più importante nel mondo del lavoro. Come dimostrano nuovi studi, queste conoscenze aprono le porte, aumentano le opportunità di carriera e anche i guadagni. È in questo contesto che opera il centro di competenza bili (CCB) dello IUFFP. Il credo è: imparare la lingua attraverso l'uso della lingua.

Didattica bili nella formazione

Nel 2018 lo IUFFP ha preso la decisione strategica di integrare in tutti i cicli di studio l'opzione di potersi formare per dell'insegnamento bilingue. La formazione IUFFP offre attualmente moduli supplementari sulla didattica bili. Dal 2019 anche questa didattica fa parte del corso di diploma per materie professionali (DMAP). Finora ne hanno beneficiato 45 studenti. L'offerta sarà estesa ad altri corsi di diploma a partire dall'autunno 2020.

Dal 2016, lo IUFFP ha organizzato più di dieci corsi intra muros di formazione continua e formato più di 150 insegnanti nei metodi d'insegnamento bili.

Stretta collaborazione

Le Alte scuole pedagogiche di Lucerna e di Zurigo, così come l'Ufficio dell'insegnamento secondario II e della formazione professionale di Zurigo e l'Ufficio della formazione professionale e del perfezionamento del Cantone di Lucerna sono, insieme al CCB, tra i più importanti centri di competenza bili nella formazione professionale svizzera. Che si tratti di conferenze, libri di testo o attualmente una piattaforma per il materiale didattico, lo IUFFP realizza insieme a loro molti progetti bili.

▪ Kathrin Jonas Lambert, responsabile per i corsi relativi all'insegnamento bilingue, IUFFP

Bibliografia

▪ EHB, PHZH, PHLU (Ed.) (2019). Althaus, I., Ries, S. *Society Workbook*. Bern: hep Verlag.
▪ EHB (Ed.) (2018). *Society. General knowledge for Vocational Schools (ABU)*. Bern: hep Verlag.

► www.iffp.swiss/bili (in francese / tedesco)

Rapporto

Al centro del sistema duale

Lo IUFFP ha condotto una delle prime ricerche principalmente focalizzate sulle persone formatrici in azienda finanziata dal Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica. Il rapporto originariamente redatto in francese è ora disponibile anche in italiano e tedesco.

Nel rapporto viene evidenziata la relativa invisibilità delle persone che si occupano della formazione in azienda: mancanza di dati statistici,

↑ Il rapporto è ora disponibile anche in italiano e tedesco.

ruolo definito in modo piuttosto vago nella legge e nelle aziende, e ancora scarso riconoscimento.

I risultati evidenziano la realtà quotidiana dei formatori e delle formatrici dominata dalla dicotomia tra produzione e formazione. Di conseguenza il tempo delle persone formatrici è sovente frazionato a causa dei numerosi compiti da svolgere. Ciononostante sono spinte da una forte motivazione: voglia di formare, di trasmettere il mestiere o di preparare la successione.

In definitiva sono state identificate quattro tipologie di persone formatrici con pratiche e filosofie fortemente differenziate.

Il rapporto propone anche un certo numero di ambiti d'intervento. **nla**

► www.iuffp.swiss/project/formatori-trici-persone-chiave

Convegno dell'Osservatorio dello IUFFP

Focus sulla maturità professionale

↑ L'OBS IUFFP invita a partecipare al convegno incentrato sulla maturità professionale.

Il terzo convegno nazionale dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale (OBS IUFFP) sarà incentrato sulla maturità professionale (MP). In occasione del convegno, che si terrà il 29 ottobre nel centro commerciale Welle 7 a Berna, l'OBS IUFFP presenterà l'ultimo rapporto sulle tendenze, per cui ha esaminato gli sviluppi attuali e le sfide future della MP.

Nel convegno si cercherà di rispondere alle domande seguenti: come si sviluppa la MP nei Cantoni e nei campi d'attività professionale? Quali sono i percorsi professionali e formativi delle persone in formazione nella MP? Cosa motiva le persone in formazione a frequentare la MP e quali aspettative hanno?

Due tavole rotonde consentiranno di discutere come promuovere il sostegno della MP quale accompagnamento alla formazione nelle aziende formatrici, quali siano le sfide generali della MP e come svilupparla ulteriormente. I diversi workshop proposti nel pomeriggio permetteranno di approfondire aspetti specifici relativi alla MP. **com**

Maggiori informazioni sul programma e iscrizioni:
► www.iuffp.swiss/OBS-Convegno-2020

Pubblicazione

Un libro di ricette per l'insegnamento

↑ Come insegnare un sapere vicino alla pratica? Spunti di Hansruedi Kaiser.

Come si ordina la giusta quantità di calcestruzzo per un cantiere? Come si imposta e conduce un colloquio per un reclamo? Dall'insegnamento nelle diverse materie ci si aspetta che fornisca alle persone in formazione un sapere pratico, utile sia in ambito professionale che privato. Nel suo libro «Situationsdidaktik konkret», l'ex docente e ricercatore dello IUFFP Hansruedi Kaiser, mostra come funziona.

Il libro offre una guida teorica e pratica su come insegnare utilizzando l'approccio della Didattica per Situazioni. Ricette didattiche collaudate, esempi autentici e concetti teorici: sono tre parti del libro chiaramente separate l'una dall'altra. Ciò permette ai lettori e alle lettrici di scegliere autonomamente come abbordare l'argomento. In caso di interrogativi si può fare ricorso ai riferimenti incrociati che aiutano a chiarire.

Hansruedi Kaiser è considerato uno dei pionieri dell'approccio basato sulla Didattica per situazioni nella formazione professionale in Svizzera. Dalla fine del 2018 è a beneficio della pensione. **lpo**

Bibliografia

Kaiser, H. (2019). *Situationsdidaktik konkret. Unterrichtskonzepte, Beispiele, Grundlagen*. Bern: hep Verlag.

Digitalizzazione

In rete su skillsnet.swiss

↑ Pagina web del progetto skillsnet.swiss

Stando alle conclusioni di uno studio condotto in merito a skillsnet.swiss, una piattaforma di networking e informazione per la formazione professionale rappresenterebbe un investimento molto utile, per cui si raccomanda il lancio del progetto. Negli ultimi mesi si sono tenuti workshop e discussioni con responsabili della formazione professionale, direzioni delle scuole, esperte ed esperti d'esame nonché potenziali organizzazioni partner e di supporto. Il 60 per cento degli e delle oltre 800 partecipanti a un sondaggio dettagliato ha affermato di vedere grandi vantaggi in una tale piattaforma. L'obiettivo principale è lo scambio di materiale didattico e di apprendimento, il raggiungimento di una panoramica su informazioni e progetti e la ricerca di competenze. skillsnet.swiss, iniziativa dello IUFFP, è sostenuta dalla Confederazione e dai Cantoni, dalle organizzazioni del mondo del lavoro e dalle scuole universitarie, specializzate e professionali. **ash**

► www.skillsnet.swiss/it

Lars Diener-Kimmich, coach per l'innovazione

«Tutti possono essere innovativi»

Intervista: **Peter Bader**

Lars Diener-Kimmich propone laboratori di innovazione per persone in formazione. Una conversazione sulle tecniche di base del lavoro di innovazione, sulla forza creativa dei team eterogenei e sugli spaghetti alla bolognese.

Signor Diener-Kimmich, qual è stata ultimamente l'idea più innovativa delle apprendiste e degli apprendisti dei suoi corsi?

Lars Diener-Kimmich: (riflette) sono titubante perché i nostri corsi non riguardano tanto i risultati, quanto piuttosto il percorso delle persone in formazione verso il loro obiettivo. Un esempio: un team ha sviluppato l'idea di una porta del frigorifero che segnala l'opportunità di comprare della mozzarella. Così la sera si potrà preparare una caprese, «salvando» in questo modo i pomodori rimasti in frigorifero.

«L'enorme potenziale creativo delle équipe eterogenee è spesso sottovalutato.»

Cosa c'è di speciale in tutto ciò?

Il punto di partenza è stato il tema dei rifiuti alimentari. Grazie a delle interviste raccolte per strada, le apprendiste e gli apprendisti hanno scoperto che ci sono già molti modi per rendere le persone consapevoli del problema del deperimento del cibo. Per contro non esistono idee che integrino una tale informazione in suggerimenti costruttivi di menu. Gli e le studenti hanno sviluppato e concretizzato l'idea, presentandola poi in modo convincente con del cartone e degli elementi di Duplo Lego.

Quindi non si tratta tanto dell'idea, ma di cosa si sia in grado di farne?

Sì, in fondo è così. Essere innovativi significa sentire una spinta interiore per affrontare un argomento. All'inizio c'è sempre la domanda: quale problema voglio risolvere e per chi? Segue poi lo sviluppo, in cui ci si interroga costantemente: ho afferrato bene il bisogno? E quanto stiamo facendo susciterà un riscontro positivo nelle persone a cui è destinato?

Qual è la cosa più importante che insegna alle apprendiste e agli apprendisti nei suoi corsi di due giorni?

In questo contesto non mi piace molto la nozione di corso. Meglio sarebbe parlare di laboratori. Perché le persone in formazione devono davvero lavorare. E la trasformazione è importante: escono dai laboratori in modo diverso da come vi sono entrate. Soprattutto, si stupiscono di quanto sono in grado di realizzare in così poco tempo. È impressionante. E ci sono alcuni punti fondamentali che sono importanti per un buon lavoro innovativo.

Quali?

Non dovrebbero iniziare con idee proprie, ma con problemi che preoccupano un numero elevato di persone. Per questa ragione, nel corso della prima mattina le apprendiste e gli apprendisti parlano con la gente per strada. Estremamente importante è poi il fatto che lavorino in team eterogenei, con cinque o sei persone di settori diversi. Ciò fa confluire molteplici competenze e prospettive nel lavoro. L'enorme potenziale creativo delle équipe eterogenee viene spesso sottovalutato.

Cos'altro è importante?

Le persone in formazione dovrebbero affrontare la loro idea da diverse angolazioni: quali sono le esigenze e i problemi dei e delle clienti, quali sono i nostri vantaggi? Chi sono i nostri concorrenti? Una volta che hanno guardato il problema da almeno quattro diverse angolazioni, le apprendiste e gli apprendisti procedono a piccoli passi, sempre lavorando e riflettendo solo sulla successiva domanda più importante. E lo fanno in brevi intervalli di tempo, il che affina la messa a fuoco e promuove la produttività.

Ma poi gli e le studenti devono anche trovare chi investe nelle loro idee, nevvero?

L'irrequieto

Lars Diener-Kimmich (47) ha studiato innovazione, gestione della tecnologia e design del prodotto al Politecnico di Zurigo. Per 20 anni ha lavorato in Svizzera e all'estero nei reparti innovativi di aziende note come Nokia, ABB e Swisscom. Dal 2015 è coach indipendente per l'innovazione aziendale e per dirigenti. Nel contempo offre una formazione all'innovazione destinata alle persone in formazione. Vive con la sua famiglia a Belp BE.

IUFFP / Ben Zurbriggen

↑ «Dopo aver frequentato i nostri laboratori, le persone in formazione possono fungere da modelli per l'innovazione nelle loro aziende»: Lars Diener-Kimmich

Diciamo pure anzitutto chi li sostiene. Per questo formiamo la competenza relativa alla presentazione: come raccontiamo la nostra idea? Come si struttura una presentazione? Durante i cinque minuti del lancio finale, gli e le studenti cercano di convincere il pubblico della loro idea.

Quindi tutti possono essere innovativi, non solo menti particolarmente creative?

Sì, certo. Ma per poter fare un lavoro di innovazione, è necessario disporre delle tecniche di base appena descritte. Tutti possono capirle e impararle. Non si tratta di rendere tutti uguali, perché ognuno dispone di talenti propri. Ecco perché l'innovazione si crea anche nei team dove c'è bisogno tanto di una testa creativa e briosa quanto del «contabile» in grado di fare un esame di realtà.

«Ci sono molte aziende consapevoli del fatto che i giovani collaboratori e le giovani collaboratrici rappresentano il loro futuro.»

Come possono le aziende incoraggiare l'innovazione tra le loro persone in formazione?

In Svizzera le condizioni sono uniche: le apprendiste e gli apprendisti possono sottoscrivere un contratto di lavoro all'età di 15 o 16 anni entrando così a far parte dell'azienda e dell'ambiente di lavoro. Ma naturalmente ci sono aziende dove le persone in formazione, detto in modo un po' esagerato e senza mezzi termini, sono impiegate a lungo in primo luogo per andare a prendere il caffè. Ma ci sono anche molte aziende consapevoli del fatto che i giovani collaboratori e le giovani collaboratrici rappresentano il loro futuro e, di conseguenza, li vogliono incoraggiare e responsabilizzare sin dall'inizio. A questo punto entriamo in gioco noi.

Dovete fare molta opera di persuasione per i vostri workshop presso le aziende?

Sì, ma ne vale la pena: durante i workshop invitiamo i e le rappresentanti delle aziende a pomeriggi di osservazione, dove possono vivere direttamente come i e le giovani si esercitano con input mirati ad agire in modo strutturato e innovativo. Inoltre, dopo i nostri laboratori, le persone in formazione ritornano nelle loro aziende e possono fungere da modelli per l'innovazione. Questo effetto è particolarmente significativo nelle piccole e medie imprese. Per questo il nostro progetto di sviluppo «1001kmu» («1001 pmi») si concentra su questi aspetti.

Lei stesso non si stanca mai di innovare?

Certo che sì. Sono sempre alla ricerca di nuovi ambiti, sempre irrequieto, il che può essere molto faticoso.

Non si fida per nulla di quanto ha tradizione e si è dimostrato valido?

In fondo solo per gli spaghetti alla bolognese (ride).

- Peter Bader, collaboratore indipendente, Comunicazione IUFFP

► www.innorookie.ch (in tedesco / francese)

Il programma tras:formazione

Verso l'aula del futuro

Di **Franziska Wettstein**

↑ Apprendere nell'era digitale: nonostante la tecnica resta importante anche l'aspetto umano.

Il progetto «n47e8» del Centro di formazione Limmattal si basa su un moderno concetto pedagogico e sul sistema di gestione dell'apprendimento «next:classroom» e apre così nuove opportunità di apprendimento. Nell'ambito del programma tras:formazione, il docente dello IUFFP Daniel Schmuki fornisce alla scuola professionale consulenza nell'elaborazione di prove di valutazione adeguate alle nuove forme di apprendimento.

Con il progetto «n47e8», il Centro di formazione Limmattal (BZLT) svolge un ruolo pionieristico nella trasformazione digitale delle scuole professionali e ha già ricevuto diversi premi per il suo lavoro. Le persone in formazione del BZLT imparano utilizzando una piattaforma di apprendimento sul loro computer portatile o sullo smartphone. Il sistema offre un'ampia gamma di supporti didattici, dai classici testi e video didattici alle aule di apprendimento a 360 gradi.

Integrazione di tre tendenze didattiche

Con «n47e8», le apprendiste e gli apprendisti del BZLT non solo lavorano in digitale, ma si organizzano sempre più in modo autonomo. Essi valutano il contenuto e la portata di un'unità di apprendimento e decidono autonomamente quando affrontare quale argomento. Inoltre, le unità di apprendimento sono progettate per essere in gran parte orientate all'azione e alla competenza. Ognuno inizia con una situazione concreta. In questo modo i giovani professionisti possono sempre mettere in relazione la teoria astratta con situazioni reali.

Valutare le competenze in digitale

L'evoluzione dell'apprendimento ha un impatto anche sulle forme di valutazione. Gli esami digitali offrono nuove possibilità, come la correzione tramite un algoritmo. Tuttavia, queste tecniche non sono adeguate alla valutazione di competenze. Ed è proprio di fronte a questa sfida che Daniel Schmuki, docente IUFFP, sostiene il BZLT nella revisione degli esami nell'ambito di un progetto della durata di un anno e mezzo (cfr. riquadro).

Inputs e feedback

La consulenza comprende input didattici per la direzione della scuola e per il personale docente. D'altro canto, Daniel Schmuki fornisce anche un feedback sui nuovi compiti d'esame che sono stati sviluppati. Si tratta di una collaborazione che egli considera molto positiva in ragione dell'elevata motivazione dei e delle partecipanti. Anche Denise Merz, responsabile del progetto «n47e8» del BZLT, apprezza la collaborazione: «Traiamo vantaggio dal contributo scientifico. Daniel Schmuki è vicino alla pratica e può quindi rispondere molto bene alle nostre esigenze specifiche».

▪ Franziska Wettstein, assistente scientifica della direzione e Centro per lo sviluppo delle professioni, IUFFP

▸ www.bzlt.ch/n47e8 (in tedesco)

Accompagnamento del progetto da parte dello IUFFP

Nell'ambito del programma di sostegno tras:formazione finanziato dalla Confederazione, le scuole professionali possono ricevere una consulenza gratuita dallo IUFFP per progetti di digitalizzazione strategica e formativa. Il programma offre anche un «Digi-Check» per valutare la situazione attuale e le misure di perfezionamento.

▸ www.iuffp.swiss/accompagnamento-di-progetti-le-scuole-professionali

▸ www.iuffp.swiss/trasformazione

Premiazione

Un successo anche grazie a Enterprize

Di **Fabienne Kriesi**

Il progetto «Azienda formatrice top» dell'Unione Svizzera dei Carrozzieri, dal 2019 carrosserie suisse, tre anni fa ha vinto il premio Enterprize. Il direttore Thomas Rentsch spiega cosa è cambiato grazie al premio.

Primavera 2017: Thomas Rentsch esibiva raggiante il trofeo del premio Enterprize ottenuto per il suo progetto «Azienda formatrice top». Durante il suo discorso di ringraziamento, l'attuale direttore di carrosserie suisse aveva espresso il desiderio di estendere il progetto a imprese appartenenti a tutti i rami. Per Rentsch si trattava di un passo logico, poiché il progetto trasmette competenze formative trasversali. Oggi, dopo tre anni, Rentsch afferma che: «Grazie a Enterprize siamo riusciti a consolidare il successo di ‹Azienda formatrice top›. Imprese di diversi settori e addirittura intere associazioni professionali hanno aderito al progetto».

Lo spunto è nato dalle difficoltà

Che il successo non sia scontato lo dimostra uno sguardo retrospettivo al momento del lancio del progetto. «Azienda formatrice top» è scaturito da una situazione difficile all'interno dell'Unione. «Formatori e formatrici mi riferivano spesso di difficoltà incontrate nei rapporti con le persone in formazione all'interno delle aziende». Succedeva che le apprendiste e gli apprendistati venissero interrotti. Rentsch spiega che in un primo tempo è stato investito molto impegno nel marketing professionale. «Ma la migliore pubblicità serve a poco se la formazione non è allettante per i e le giovani». L'Unione ha reagito alla problematica elaborando mezzi ausiliari e strumenti destinati ai formatori e alle formatrici. Da queste circostanze è nato il sistema di certificazione «Azienda formatrice top», suddiviso in tre livelli. Nel 2014 sono state certificate le prime imprese al primo livello e da allora il sistema viene costantemente ampliato e ottimizzato.

Enterprize dà slancio

Il premio Enterprize 2017 ha dato ulteriore slancio all'idea. «Azienda formatrice top» potrebbe addirittura essere inserita nell'iniziativa «Formazione professionale 2030» della Segreteria di Stato per la formazione, l'innovazione e la ricerca. Thomas Rentsch è soddisfatto di questi sviluppi ma sottolinea che il terreno è stato ed è spesso disseminato di ostacoli. «Occorre molto sostegno concreto per dare ali a un'idea».

↑ La gioia di Thomas Rentsch per la vincita del premio Enterprize 2017

▪ Fabienne Kriesi, stagiaire universitaria Stato maggiore di Direzione e Comunicazione, IUFFP

▸ www.topausbildungsbetrieb.ch (in tedesco)

Enterprize 2020

Enterprize è un premio conferito dalla Fondazione SVC per lo spirito imprenditoriale in collaborazione con lo IUFFP quale partner specializzato. Premia progetti e personalità della formazione e della formazione continua che si impegnano a favore di progetti rivolti al futuro nell'ambito della formazione professionale. Enterprize 2020 è conteso da 57 progetti. La giuria ha scelto i 3 vincitori. A causa della crisi legata al coronavirus la loro premiazione sarà rimandata e si terrà in occasione del convegno IUFFP a maggio 2021.

▸ www.enterprize.ch

Laurence Fabry Lorenzini, formatrice presso Espace Entreprise

Voglia di fare

Di **Laurène Camenzind** e **Luca Dorsa**

Laurence Fabry Lorenzini ha trovato l'ambiente ideale per esprimere la sua creatività nel preparare alla vita professionale, ma anche alla vita di adulti, le apprendiste e gli apprendisti impiegati di commercio.

Proprio quando lavorava in seno al Dipartimento dell'istruzione pubblica, della formazione e della gioventù DIP a Ginevra, Laurence Fabry Lorenzini ha sentito parlare dell'Espace Entreprise (EE), centro di formazione professionale per la pratica commerciale, collegato al DIP. In seguito a un incontro entusiasmante con il direttore Yves Chardonnes Cook cinque anni or sono, ne ha raggiunto il team di formazione.

La sua creatività e il suo dinamismo prolifici hanno tra l'altro dato vita al progetto «Youth For Soap» (YFS). Questo progetto mira a riciclare i saponi utilizzati degli alberghi per donarli ad associazioni umanitarie, facendo intervenire partner locali, mentre la gestione è affidata alle apprendiste e agli apprendisti impiegati di commercio che frequentano uno stage presso l'EE. Insieme alla formatrice Eva Corredoira, Laurence Fabry inquadra gli e le praticanti che, portando avanti il progetto, acquisiscono le competenze richieste per poter esercitare in futuro la loro professione. Le giovani persone in formazione si recano anche alla Fondation Ensemble, dove persone con disabilità intellettiva si occupano della pulizia e del riciclaggio dei saponi.

«L'unico modo per imparare è fare»

Imparano così in modo informale il rispetto, la dolcezza, a non temere l'altro. Oltre a ciò, si sentono utili. Quando Laurence Fabry nota che un o una giovane manifesta la volontà di impegnarsi, l'incoraggia affinché non perda questo spirito d'iniziativa, pur facendo errori. «È importante per noi dar loro sicurezza. L'unico modo per imparare è fare, e anche sbagliare, soltanto così si fanno progressi»!

Attraverso i progetti le giovani persone sono anche sensibilizzate alle questioni sociali, economiche e ambientali. «È importante che possano essere confrontate a realtà molto diverse, questo mi rende davvero felice». Inoltre, si rendono rapidamente conto se questo lavoro fa per loro o meno. Alcuni sentono di avere uno spirito imprenditoriale, altri scoprono di avere una vocazione in altri ambiti. Ed è proprio ciò che Eva Corredoira apprezza: «Amo il fatto che Laurence sia arrivata con l'obiettivo non soltanto di formare, ma anche di educare».

Coach piuttosto che insegnante

Se non vi fossero l'apertura e la libertà d'azione che offre il tirocinio attraverso i progetti promossi dal direttore dell'EE, Laurence Fabry non sarebbe lì. «Durante questo periodo di pratica è importante che le giovani persone si sentano adulte, libere e responsabili. Preferisco che mi percepiscano come una manager, una coach che consente loro di sviluppare nuove competenze, piuttosto che come un'insegnante». Queste caratteristiche rendono la sua attività complementare alla scuola.

Affinché le apprendiste e gli apprendisti possano sviluppare la propria autonomia, la preparazione implica un lavoro consistente. «Il progetto è costantemente in costruzione ed è appassionante per tutte e tutti, ciò richiede una grande creatività nel dar loro le istruzioni». Può succedere che le formatrici richiedano lo svolgimento di compiti troppo complessi, allora troviamo un'altra via.

Tra le idee di sviluppo del direttore, delle formatrici e delle giovani persone, il progetto YFS è promettente. Attualmente stiamo creando un'associazione con i vari partner, per dare a YFS un'esistenza propria. Saranno sviluppati altri tipi di partenariati, «ma ci andiamo piano, servono tempo ed energia. Di tanto in tanto occorre tenermi un po' a freno, è un po' un mio difetto».

- www.edu.ge.ch/site/espaceentreprise (in francese)
- www.youthforsoap.ch (in francese / inglese)

▪ Laurène Camenzind, traduttrice, IUFFP ▪ Luca Dorsa, traduttore e coordinatore Comunicazione, IUFFP

Rendere la professione di impiegata/o di commercio adatta al futuro

Presso Espace Entreprise attualmente sono in corso due progetti legati all'intelligenza artificiale. Uno si occupa di identificare i compiti che potrebbe svolgere un/a impiegato/a di commercio nel processo di creazione di un chatbot, mentre l'altro esamina i compiti di un/a labellizzatore/trice di dati. Attraverso l'innovazione, il progetto mira a garantire un futuro alla professione di impiegata/o di commercio.

IUFFP / Ben Zurbriggen

↑ Laurence Fabry Lorenzini insieme ai suoi due praticanti dell'Espace Entreprise

Progetti di formazione professionale all'estero

Dipende tutto dalla mentalità

Di **Emanuel Wüthrich**

IUFFP

IUFFP

↑ Cosa è necessario affinché un sistema di formazione professionale funzioni bene? Le esperte e gli esperti dello IUFFP forniscono consulenza al Ministero della Formazione professionale peruviano.

In molti Paesi in cui lo IUFFP è attivo in progetti di formazione professionale, l'obiettivo prioritario è quello di promuovere la cooperazione tra il settore privato e lo Stato. Si tratta del primo e più difficile passo verso lo sviluppo di un valido sistema di formazione professionale, decisivi non sono infatti metodi e strumenti, ma il modo di vedere le cose, la mentalità di chi vi è coinvolto.

L'anno scorso la Sezione Relazioni internazionali dello IUFFP ha sostenuto undici Paesi a rafforzare i loro sistemi di formazione professionale: Singapore, Croazia, Perù, Macedonia del Nord, Scozia, Inghilterra, Senegal, Bulgaria, Burkina Faso, Cambogia, Palestina. In questi Paesi sono stati avviati progetti intesi a fornire ai e alle giovani in formazione professionale competenze rilevanti per il mercato del lavoro. Due cose sono indispensabili a tale scopo: in primo luogo, deve essere chiaro quali competenze sono richieste e, in secondo luogo, deve anche essere possibile formarle. Nei due casi è indispensabile una stretta collaborazione tra lo Stato e il settore privato.

La conoscenza non manca

In Perù, ad esempio, la Segreteria di Stato dell'economia SECO cofinanzia l'iniziativa SeCompetitiva intesa a rendere più competitivo il settore privato. In quest'ottica anche la formazione professionale deve essere ottimizzata. Il settore Relazioni internazionali dello IUFFP fornisce consulenza al Ministero della Pubblica Istruzione, responsabile del progetto. Come in molti Paesi che si trovano ad affrontare la sfida di realizzare un sistema di formazione professionale efficiente, anche in Perù si constata che la conoscenza necessaria non manca.

Il partenariato tra pubblico e privato come modello

Per il Ministero dell'Istruzione peruviano la questione più importante è la seguente: «Come motivare il settore privato a collaborare con il Governo?» In Svizzera esiste una disponibilità a priori: la Confederazione, i Cantoni e il settore privato considerano il partenariato una situazione vantaggiosa per tutti. Ciò non è il caso nei Paesi summenzionati. Qualunque siano le ragioni – che possono essere molteplici e risiedere nella cultura e nella storia –, in ultima analisi, per rendere possibile la cooperazione è necessaria la giusta mentalità delle parti coinvolte.

Creare questa mentalità è molto impegnativo. In qualità di consulenti, le esperte e gli esperti dello IUFFP possono illustrare e mettere in agenda questi problemi. È possibile discutere di mentalità, si possono tenere workshop, formare gruppi di lavoro e molto altro ancora, così come sviluppare strumenti e mezzi abitualmente al centro dell'attenzione.

In Perù, un gruppo di lavoro esaminerà ora la questione della mentalità e cercherà di ottimizzarla in funzione del sistema di formazione professionale del Paese.

▪ Emanuel Wüthrich, Senior Advisor Relazioni internazionali, IUFFP

▸ www.iuffp.swiss/international

Klára Sokol, titolare del Master of Science in formazione professionale dello IUFFP

«MSc in formazione professionale: un passe-partout»

Testimonianza raccolta da **Sandrine Mayoraz**

mad / Pierre Gigon

↑ Klára Sokol, direttrice di éducation 21

Sensibilizzare bambine e bambini, ragazze e ragazzi alla sostenibilità e trasmettergli le competenze che permettano loro di contribuire allo sviluppo sostenibile della nostra società, del mondo del lavoro e dell'ambiente: questa è l'idea di fondo di éducation21, fondazione della quale Klára Sokol è direttrice e con la quale collabora anche lo IUFFP. Dal 2015 al 2019 ha frequentato il Master of Science in formazione professionale presso lo stesso IUFFP.

«In qualità di direttrice di éducation21 svolgo svariati compiti: fungo da ponte tra le attività operative e il Consiglio di fondazione. Sono in contatto con numerosi stakeholder dell'ambito formativo e devo conciliare le molteplici visioni, richieste e aspettative dei gruppi d'interesse e degli enti finanziatori con ciò che possiamo fare noi in quanto istituzione. Un compito quotidiano che necessita di riflessioni approfondite e che richiede una certa distanza. Il mio diploma di Master in formazione professionale mi aiuta a svolgere questo compito e lo studio mi ha permesso di essere meglio accettata presso gli attori del sistema della formazione professionale.

La mia strada per arrivare al Master non è stata lineare. Per molti anni sono stata docente di liceo e attiva nell'ambito della formazione del corpo insegnante. Sono poi entrata in contatto con la politica della formazione, ambito che mi affascinava: volevo saperne di più sul sistema della politica della formazione svizzera e mi è stato consigliato lo IUFFP. All'epoca, per me il grande vantaggio offerto dal ciclo di studio Master of Science in formazione professionale era costituito dal fatto che copriva l'intero livello secondario II. Ero attratta anche da materie come l'economia dell'educazione e la sociologia dell'educazione. Attraverso gli stage ho potuto inoltre approfondire altri aspetti del sistema di formazione, discutere con persone provenienti da ambiti diversi e raccogliere molte esperienze.

Nello svolgimento della mia attività attuale posso mettere in pratica svariate conoscenze acquisite durante il Master. Ad esempio mi aiuta il fatto di sapere come funzionano le «politics» (processi) e le «polity» (strutture) in relazione alle questioni di formazione. Anche l'approccio secondo molteplici prospettive nei confronti della tematica della formazione (professionale), applicato con coerenza durante lo studio, mi è molto utile.

Il Master of Science in formazione professionale è un passe-partout per le persone che conoscono poco il campo della formazione professionale. Ma il potenziale di sviluppo è grande anche per quelle persone che provengono dal mondo della formazione o della formazione professionale: lo studio apporta conoscenze consolidate e contribuisce alla comprensione del paesaggio della formazione professionale».

▪ Sandrine Mayoraz, collaboratrice scientifica Formazione, IUFFP (fino a marzo 2020)

▸ www.iuffp.swiss/msc

Rafforzare la voce dei datori e delle datrici di lavoro

Di **Nicole Meier**

mad / Rob Lewis

↑ Nicole Meier

«Decisiva è la modalità con cui le associazioni mantello formeranno le opinioni, organizzeranno le opportunità di partecipazione e creeranno trasparenza sui contenuti degli strumenti.»

L'obiettivo dell'iniziativa congiunta, condotta in partenariato con Formazione professionale 2030, è di garantire anche in futuro l'attuale successo del sistema duale; la sua gestione, in particolare attraverso la futura struttura organica, è stata oggetto di discussione negli ultimi mesi.

L'incontro al vertice per la formazione professionale si è affermato a livello politico. Sul piano strategico, tuttavia, non esisteva uno strumento adeguato che permettesse ai e alle responsabili della formazione in seno alle associazioni mantello e dei poteri pubblici (Confederazione e Cantoni) di gestire la formazione professionale e discutere gli interessi dei diversi attori (di seguito denominati gruppo di pilotaggio). La nuova struttura organica colmerà questa lacuna. Per garantire il coinvolgimento sistematico degli attori e delle attrici, a livello operativo sono previsti forum di dialogo, ad esempio fra il gruppo di pilotaggio e un gruppo di stakeholder, nonché gruppi di esperte ed esperti permanenti, che si occuperanno per esempio di finanze e progetti.

Gli aspetti importanti degli strumenti, come il loro funzionamento, verranno descritti nel concetto di attuazione che sarà adottato in occasione dell'incontro al vertice 2020. Una delle funzioni centrali dell'organo di pilotaggio è quindi la nomina, in particolare dei gruppi di esperte ed esperti e di progetto. Decisiva è la modalità con cui le associazioni mantello formeranno le opinioni, organizzeranno le opportunità di partecipazione e creeranno trasparenza sui contenuti degli strumenti.

Formazione delle opinioni e cooperazione nell'USI

L'Unione svizzera degli imprenditori USI ha quindi ottimizzato i suoi processi interni di formazione e creato un portale di formazione. Oltre agli attuali incontri dei gruppi di lavoro, si tengono regolarmente riunioni di comitato. Questo scambio con i e le responsabili della formazione dei settori e delle aziende garantisce il coordinamento delle risorse, aumentando l'efficacia del lavoro nei vari organi. Il portale di formazione costituisce una piattaforma online, che consente di visualizzare ed elaborare informazioni su progetti, organi, affari politici e riunioni; esso rappresenta inoltre un'opportunità per presentare idee e scambiare iniziative. Nel primo semestre del 2020 verrà definita l'agenda dei datori e delle datrici di lavoro per l'iniziativa Formazione Professionale 2030, in cui saranno elaborate le tematiche considerate prioritarie negli organi, a beneficio dell'economia. Questo coordinamento dovrà contribuire a rafforzare la voce delle organizzazioni del mondo del lavoro e, in ultima analisi, a raggiungere l'obiettivo di sviluppare ulteriormente la formazione professionale in accordo con i datori e le datrici di lavoro e in sintonia con il mercato del lavoro.

▪ Nicole Meier è responsabile della divisione Educazione e formazione professionale dell'Unione svizzera degli imprenditori.

Beatrice Frick, responsabile della biblioteca dello IUFFP a Zollikofen

«Una rete di rapporti favorisce l'innovazione»

Intervista: **Lucia Probst**

Divani rossi, pouf colorati e file di libri e riviste: la biblioteca dello IUFFP a Zollikofen invita a soffermarsi. Ormai da tempo, i mezzi di comunicazione stampati non costituiscono che una parte del suo patrimonio. Il sistema bibliotecario è in costante evoluzione ed è proprio ciò che entusiasma la bibliotecaria Beatrice Frick.

IUFFP / Ben Zurbriggen

↑ Beatrice Frick

1 Beatrice Frick, perché ama il suo lavoro?

Perché per poterlo fare non devo solo trovarmi a mio agio con la gestione della carta stampata ma ho bisogno di padroneggiare anche la gestione dei dati, disporre di competenze informatiche e conoscere le tecniche di ricerca. Tutto ciò è interessante e arricchente. Amo anche i libri e le persone. E penso che abbia molto senso impegnarsi nella formazione professionale.

2 Come contribuisce allo sviluppo dell'istruzione e della formazione professionale?

Aiutando i collaboratori e le collaboratrici a trovare informazioni rilevanti e insegnando tecniche di ricerca nei corsi dello IUFFP. Per me è importante che le nuove pubblicazioni siano disponibili rapidamente. Inoltre, invio regolarmente newsletter e organizzo eventi in cui i collaboratori e le collaboratrici presentano argomenti di attualità e nuovi strumenti.

3 Come si manifesta a suo avviso l'innovazione nella formazione professionale?

Penso che gli attori della formazione professionale debbano essere curiosi e interessati a sapere cosa succede nei loro ambiti d'azione e su questa base far confluire nuove conoscenze nel proprio lavoro.

4 E nella biblioteca?

Occorre essere costantemente aperti alle innovazioni tecniche nella gestione della conoscenza e lavorare con esse. Abbiamo un centro Microsoft, possiamo anche essere contattati tramite WhatsApp, SMS e Threema, e supportiamo i ricercatori e le ricercatrici, ad esempio, nelle pubblicazioni Open Access. Per me è importante essere ben collegata in rete con altre biblioteche universitarie, che a loro volta promuovono l'innovazione.

5 Gli scaffali sono diventati da tempo solo una parte di una biblioteca. Che aspetto ha la biblioteca digitale dello IUFFP?

Nelle biblioteche delle tre sedi dello IUFFP disponiamo di oltre 15 000 eBook, di circa 35 000 riviste elettroniche e dei contenuti di dodici banche dati di psicologia, sociologia ed economia.

6 La biblioteca dello IUFFP esisterà ancora tra dieci anni?

Certamente. Aiutare gli altri a trovare, valutare, raggruppare e preparare le informazioni diventerà ancora più importante. La biblioteca sarà certamente ancora più digitale, ma rimarrà importante come luogo di incontro e di scambio.

7 Qual era il lavoro che sognava di fare da bambina?

Non avevo un sogno del genere. Ho iniziato la mia carriera con un apprendistato presso le FFS. Molto più tardi ho studiato scienze dell'informazione. Oggi faccio il miglior lavoro che ci sia.

▪ Lucia Probst , responsabile della redazione e di progetti Comunicazione, IUFFP

Crisi e formazione ci trasformano

«Una buona formazione è quindi una formazione che si rinnovi continuamente per poter rispondere con flessibilità a nuove sfide sociali ed economiche. Nelle ultime settimane il nostro sistema di formazione ha dimostrato una notevole capacità d'improvvisazione e trasformazione.»

Le ultime settimane ci hanno dimostrato che gli attuali sconvolgimenti non risparmiano neppure la Svizzera e la sua piazza economica. La crisi del coronavirus sta mettendo a dura prova la società e l'economia. In questo difficile periodo la sostenibilità del partenariato sociale è particolarmente importante. Solo attraverso il dialogo comune possiamo trovare soluzioni il più possibile equilibrate per superare questa situazione eccezionale.

Un fattore chiave di successo è il nostro sistema di formazione. A questo proposito vorrei analizzare il significato del termine innovazione. Letteralmente innovazione significa rinnovamento. Una buona formazione è quindi una formazione che si rinnovi continuamente per poter rispondere con flessibilità a nuove sfide sociali ed economiche. Nelle ultime settimane il nostro sistema di formazione ha dimostrato una notevole capacità d'improvvisazione e trasformazione. «Distance Learning» non è ormai più un termine a noi estraneo.

Questo spirito innovativo si rende ora necessario anche per gli esami finali di tirocinio di quest'anno. Nel quadro del partenariato della formazione professionale è stata trovata una soluzione uniforme in tutta la Svizzera, affinché tutte le persone in formazione possano completare la loro formazione nei tempi previsti e integrarsi nel mercato del lavoro. Per garantire la vitalità della formazione professionale è altrettanto importante riconoscere gli attuali sviluppi nel mondo del lavoro, traendone insegnamento e integrando rapidamente le conoscenze acquisite.

Il nostro Istituto fornisce un contributo fondamentale in questo senso. Per realizzare i suoi obiettivi a livello nazionale, mantenendo un piano di parità con le altre scuole universitarie, esso opererà in futuro nella nuova veste di Scuola Universitaria Federale per la Formazione Professionale. Le nuove basi legali sono attualmente in consultazione in Parlamento. Il mandato rimarrà invariato. Grazie alla stretta collaborazione con il mondo del lavoro e alla ricerca sulle tendenze attuali della formazione professionale, lo IUFFP ne supporta e favorisce una trasformazione costante.

Una volta superata la crisi cresceremo, nel lungo periodo, come società e piazza economica, soprattutto se il nostro sistema di formazione, come vero e proprio partenariato formativo, dimostrerà la sua capacità di trasformarsi e se cambieremo anche noi grazie a una rinnovata formazione.

Adrian Wüthrich,
Presidente del Consiglio dello IUFFP

Distance Learning? Skills Now!

IUFFP.SWISS/DigitalHelp

Errata corrige

Alle pp. 4–5 del numero 2/19 di «skilled» si è prodotto un errore nella denominazione della seconda professione più popolare tra i e le giovani: non si tratta del/della Specialista del commercio al dettaglio, bensì del/della Impiegata/o del commercio al dettaglio.

A p. 19 abbiamo inoltre presentato un progetto delle scuole professionali friburghesi volto a portare l'attenzione sulle difficoltà riscontrate dai e dalle giovani omosessuali. Nell'articolo è stato fatto riferimento alla Carta della convivenza: quest'ultima non è nata nell'ambito del progetto menzionato, ma è stata creata indipendentemente da esso. **com**

IMPRESSUM skilled 1/2020 ▪ La rivista dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFFP è pubblicata semestralmente in tedesco, francese e italiano ▪ 4° anno ▪ Prossimo numero: settembre 2020 ▪ 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, Jean-Luc Miche, Janick Pelozzi, Lidia Gabriella von Känel **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** 4400 **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 No. 05-20-444632 – www.myclimate.org © myclimate – The Climate Protection Partnership
printed in switzerland

QUANTO È DIGITALE LA SUA SCUOLA?

TRASFORMAZIONE DIGITALE DELLE SCUOLE PROFESSIONALI

IUFFP.SWISS/TRASFORMAZIONE