



IUFFP

skilled

N°2
2018

La rivista dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale



Competenza

Tematica principale

Competenza

- 4 A colloquio con formatori e formatrici in azienda
La centralità delle competenze trasversali



- 8 Interazione tra economia e formazione
Collaborare a livello regionale per una formazione più efficace

- 10 L'interrogativo
Cosa vi ha resi campioni e campionesse?

- 12 Leading house Didattica dei campi professionali
Competenze didattiche nella formazione di docenti

- 13 Profili di insegnanti
Undici competenze al centro dell'insegnare

- 14 Formazione pedagogica
Lo sviluppo della gestione di classe

- 15 Valutazione orientata alle competenze
Basta ripetere a memoria, meglio ragionarci sopra

- 16 Formazione continua
Verso la competenza progettuale biografica

- 17 Formazione continua
Disparità nel sostegno dei datori di lavoro

- 18 Maturità professionale
Molti contenuti tecnici e poco tempo

- 19 Formazione professionale superiore
Formazioni concepite con un occhio alla pratica

- 20 Per la pratica
Strumenti intelligenti per una cultura generale realistica

- 22 Formazione professionale internazionale
Knowhow svizzero come risorsa per il proprio Paese

- 23 Diploma professionale per adulti
Buona prassi nella procedura di convalida

Altre tematiche

- 24 Nuova offerta allo IUFFP
Verso il futuro con il nuovo Bachelor of Science

- 25 Confronto internazionale
«La formazione professionale era l'ultima spiaggia»

- 26 In formazione
Flavio Bucci, impiegato di commercio al dettaglio



- 28 Alumni
Tastare il polso della formazione professionale

- 28 Notizie
Notizie dallo IUFFP

- 30 Formazione professionale in Svizzera romanda
Percorso di formazione sottovalutato o poco conosciuto?

- 31 Progetto di mobilità nazionale Swiss Mobility
«Costruire ponti tra le lingue e le culture»

- 32 Andri Rüesch, manager Swisscom
«Tra 20 anni non s'imparerà più nessuna professione»

- 34 Jana Burri, responsabile di formazione
«Ora più che una docente sono una coach»



- 36 Diplomata: Miriam Pfister, insegnante ICG
«Ho ancora molte idee per la testa»

- 37 Scuole professionali
Formazione continua a favore della trasformazione digitale

- 38 Offerte di formazione continua allo IUFFP
La scelta giusta con l'aiuto del nuovo pianificatore di formazione

- 39 Carta bianca: Reto Wyss, SwissSkills
La migliore promozione per la formazione professionale

- 40 7 domande a ...
Jean-Louis Berger, collaboratore dello IUFFP

- 41 Agenda
Eventi IUFFP fino a aprile del 2019

Concorso di grafica

Illustrazioni dal Vallese



Le illustrazioni contenute in questo numero di «skilled» sono opera di future grafiche e futuri grafici in formazione presso la **Scuola vallesana di arte applicata ECAV a Sierre**. Due classi del primo anno di formazione ci propongono le loro rappresentazioni grafiche sul tema delle competenze nell'ambito della formazione professionale. Le persone in formazione hanno iniziato il secondo anno nel mese di agosto.

La redazione di «skilled» è rimasta particolarmente colpita dall'illustrazione di **Montaine Perraudin** che è perciò stata scelta per la pagina di copertina di questo numero. Ci congratuliamo di cuore con Micha Weiss per il suo lavoro. Nella parte centrale della rivista sono presenti altre illustrazioni.

Esprimiamo tutta la nostra gratitudine alle **32 persone in formazione**, ai docenti **Mathias Forbach** e **David Picard**, che hanno fornito loro assistenza, e a **Daniel Schmid**, responsabile della formazione professionale presso l'ECAV, che ha reso possibile il progetto.

Competenze o conoscenze?



Caro lettore, cara lettrice,

Wikipedia definisce la competenza come una combinazione tra conoscenze, attitudini o capacità e atteggiamenti necessari all'esercizio di un'attività personale o professionale. In effetti, la competenza consiste nella capacità e nella prontezza a risolvere problemi con efficacia. Coinvolge quindi il sapere, il saper fare e il saper essere.

Effettuare la ricerca di una definizione ci dà lo spunto, in questo caso, per fare un collegamento con la formazione professionale. Un legame piuttosto evidente, a mio parere. La formazione professionale è, infatti, un insieme di cono-

scienze, capacità e atteggiamenti necessari all'apprendimento di una professione. Si tratta dunque di una formazione completa che va oltre la semplice somma di conoscenze. La competenza permette di sfruttare le conoscenze per risolvere un problema.

La domanda che mi pongo e per la quale non ho ancora trovato una risposta è la seguente: perché la società offre privilegi o impone selezioni sulla base delle conoscenze e non delle competenze, che già includono le conoscenze stesse? Da parte mia, continuerò a preferire le competenze. Il nostro paese ha abbracciato questa filosofia, con il 70 per cento di giovani che seguono una formazione orientata alle competenze. È ciò che fa la forza della nostra economia e che dà la possibilità al maggior numero di donne e uomini di trovare un impiego. Impegniamoci per la tutela di questo percorso di formazione!

Dr. **Philippe Gnaegi**, presidente del Consiglio dello IUFFP

Campioni e campionesse nella quotidianità



Caro lettore, cara lettrice,

Chi reputiamo competente? Le professioniste e i professionisti che si guadagnano la nostra fiducia con le loro conoscenze specialistiche, che mettono le loro conoscenze al servizio delle nostre esigenze e della situazione specifica, e sono appassionati della loro professione. I e le migliori gareggiano tra loro ai campionati delle professioni. Per questo numero di «skilled» abbiamo chiesto ad alcuni partecipanti ai SwissSkills cosa li ha resi campioni e campionesse a livello professionale.

«Non impariamo per la vita, ma per la scuola.» Così

2000 anni fa, il filosofo romano Seneca deplorava che nella scuola mancassero riferimenti alla quotidianità. Gli farebbe di certo piacere vedere come funziona oggi la nostra formazione professionale.

Le competenze operative sono ormai un elemento centrale. Le persone in formazione apprendono senza perdere di vista la quotidianità. In questo numero di «skilled» illustriamo l'importanza di questo aspetto per i diversi ambiti della formazione professionale, dalla maturità professionale all'insegnamento di cultura generale e allo stile degli esami.

Questo numero contiene anche altre novità e temi interessanti trattati allo IUFFP. In particolare, con Andri Rüesch, membro del Consiglio dello IUFFP e Head of Sourcing, Skills & Talents presso Swisscom, tentiamo di gettare uno sguardo a quelle che sembrano delinearsi come le competenze necessarie in futuro. Mi auguro che possiate trarre ispirazione dalle varie letture.

Prof. Dr. **Cornelia Oertle**, direttrice IUFFP

A colloquio con formatori e formatrici in azienda

La centralità delle competenze trasversali

Di **Barbara Duc** e **Nadia Lamamra**

Le competenze trasversali giocano un ruolo centrale nel mondo del lavoro e della formazione professionale. Questa importanza è legata ai cambiamenti del mondo del lavoro come la terziarizzazione dell'economia e lo sviluppo di nuove tecnologie. I formatori e le formatrici in azienda vi fanno spesso riferimento, consentendo di comprendere meglio cosa si nasconde dietro a queste competenze dalle denominazioni più variegate.

Diversi studi hanno evidenziato il peso delle competenze trasversali, chiamate anche soft skills o competenze non accademiche, nel processo di reclutamento di apprendiste e apprendisti (Imdorf, 2007; Ruiz & Goastellec, 2016). Pertanto, oltre ai voti scolastici e ai risultati di test attitudinali, i criteri di selezione comprendono anche il saper essere, le competenze relazionali. Se alcuni studi evidenziano i rischi di riproduzione sociale associati all'uso di tali criteri, altri invece (Stamm, 2017) raccomandano di tenere maggiormente conto di caratteristiche quali la perseveranza, l'assiduità, l'indipendenza o la resistenza allo stress, e che sia data loro la priorità rispetto ai soli risultati scolastici. Lo studio sui formatori e sulle formatrici in azienda, condotto allo IUFFP (vedi riquadro), ha evidenziato la varietà di competenze etichettate sotto il termine di soft skills, ma anche il loro duplice ruolo in quanto oggetti di formazione e criteri di selezione. I risultati sottolineano l'importanza di queste competenze per preparare le persone in formazione al mercato del lavoro, e confermano i rischi associati al loro impiego come criteri di selezione.

Da cosa sono composte le competenze trasversali?

L'uso comune tende a considerare le competenze, e quindi anche le competenze trasversali, come un capitale de-

tenuto dall'individuo. In una prospettiva più dinamica, consideriamo le competenze come la mobilitazione di risorse da parte degli individui a seconda delle situazioni riscontrate. Sulla base d'interviste condotte con i formatori e le formatrici in azienda sono stati identificati tre tipi di competenze: il saper essere, le capacità relazionali e l'attitudine al lavoro.

Il saper essere comprende per esempio il modo di presentarsi, il comportamento, la gestione delle emozioni, e funge da quadro di riferimento. In effetti, questi aspetti si declinano successivamente in capacità relazionali, come il rapporto con gli altri, le capacità comunicative, lo spirito di squadra e via dicendo, così come nelle attitudini al lavoro, ad esempio il rigore nell'attività professionale, la gestione dello stress, la motivazione, ecc.

I principali criteri di selezione

I formatori e le formatrici, che partecipano al processo di reclutamento spesso fanno riferimento ad alcune competenze trasversali come criteri per la valutazione di candidate e candidati durante il colloquio e lo stage.

Il saper essere sembra primordiale al momento della selezione. Il rispetto e la gentilezza sono identificati da formatori e formatrici attraverso il linguaggio (il registro, la varietà lessicale, ecc.) o i segnali del corpo (la postura, la stretta di mano, ecc.). Si tiene conto anche di elementi relativi al modo di presentarsi e all'aspetto (la pettinatura, l'abbigliamento, ecc.) vengono ugualmente presi in considerazione. Sebbene importanti, queste caratteristiche non appaiono come criteri d'esclusione, potendo essere controbilanciati da altre qualità. Tuttavia, un saper essere di base sembra sia indispensabile per iniziare un apprendistato, poiché certi comportamenti sono ritenuti troppo difficili da cambiare.

Le capacità relazionali appaiono anch'esse come un importante criterio di selezione. Rimandano, in questo caso, all'abilità di integrarsi in un collettivo di lavoro (formatori e formatrici, colleghe e colleghi), ma anche alla facilità d'interagire con l'altro (cliente, paziente). Questa dimensione relazionale avrà maggiore o minore importanza a seconda del campo d'attività ed è marcatamente richiesta nelle professioni del settore dei servizi.



Uno studio finanziato dal Fondo nazionale svizzero

Le interviste condotte con formatori e formatrici in azienda derivano da uno studio realizzato allo IUFFP e finanziato dal Fondo nazionale svizzero (FNS) da agosto 2014 a novembre 2017. 80 interviste e 35 osservazioni sono state realizzate in aziende di diverse dimensioni e attive in tutti i settori. È possibile trovare un'analisi più dettagliata su questo argomento in un articolo della rivista « Education et socialisation » (Duc, Perrenoud & Lamamra, 2018).



↑ Illustrazione di **Marine Aebischer**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre

Al momento dell'assunzione, il rapporto di lavoro viene affrontato dal punto di vista della motivazione. È infatti il criterio di selezione più citato, malgrado venga raramente definito dalle persone intervistate. Relativamente astratta, la motivazione è appresa attraverso gli atteggiamenti dei candidati (partecipare, fare domande) che si suppone dimostrino il loro interesse per la professione scelta e la loro volontà di imparare.

«Non si deve per forza capire tutto subito, ma bisogna porre domande, applicarsi e non occupare un posto solo per obbligo.»

Responsabile di formazione in una grande azienda di logistica

Oggetti di formazione

Le competenze trasversali fanno parte degli oggetti di formazione tanto quanto le competenze professionali.

Se, da una parte, il saper essere è intrinseco all'apprendimento di un mestiere (professioni dei servizi), dall'altra parte si è imposto come essenziale in altri settori toccati da alcuni cambiamenti (terziarizzazione, separazione meno marcata tra front e back office, ecc.). Per i formatori e le formatrici in azienda, questo fenomeno mette anche in evidenza dei cambiamenti sociali, come il calo dell'in-

fluenza dei genitori o un'educazione familiare maggiormente permissiva, che implicano una trasformazione del loro ruolo, che non è solamente quello di formare, ma anche di educare.

«Si trasmette certo una professione, ma c'è anche tutto un discorso legato alla formazione di vita, non ci si deve illudere.»

Formatore in una macelleria

Le capacità relazionali sono necessarie per la collaborazione all'interno del gruppo di lavoro e sono pertanto considerate essenziali. In alcune aziende sono stati allestiti dei dispositivi per favorire l'apprendimento del lavoro collettivo. Queste capacità sono centrali anche nella gestione delle interazioni con la clientela e sono dunque strettamente legate all'apprendimento di alcuni mestieri.

Per quanto riguarda l'attitudine al lavoro, il discorso dei formatori e delle formatrici si focalizza sul rispetto del lavoro, ovvero la puntualità, il rigore, la coscienza professionale. In aggiunta, una competenza si presenta in maniera ricorrente: l'autonomia. Autonomia nella pratica, per imparare a organizzare il proprio lavoro, a por-

tare a termine un compito in modo indipendente. Autonomia nel pensiero, per acquisire responsabilità nel proprio lavoro (definizione individuale di obiettivi, autovalutazione), per sviluppare spirito d'iniziativa e pensiero critico.

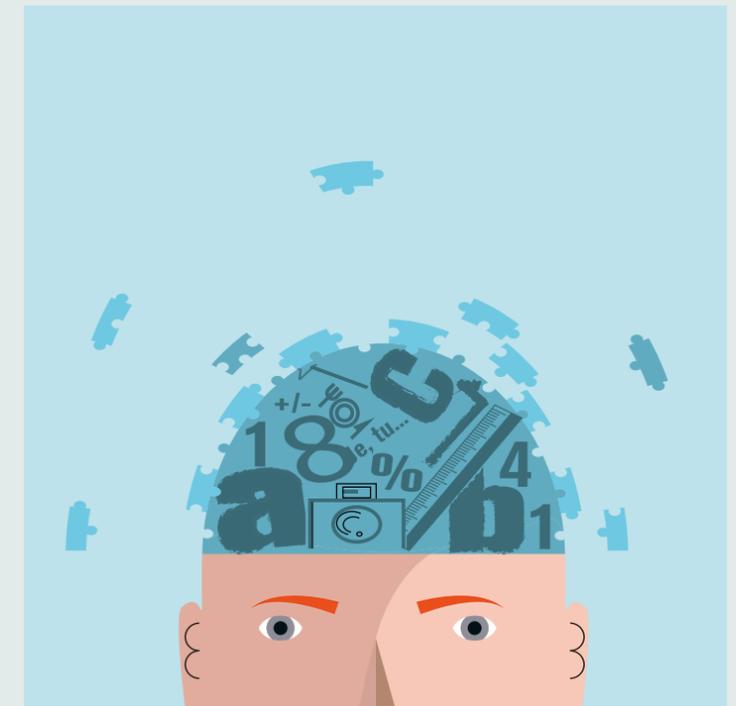
«Penso che l'obiettivo sia quello di trasmettere loro tutto ciò che si fa ... Così che al termine della loro formazione siano il più autonomi possibile. Il mio scopo è renderli il più autonomi possibile, il più rapidamente possibile, ma in funzione ... delle loro capacità.»

Responsabile di formazione in una grande azienda attiva nella vendita

Un doppio ruolo che suscita interrogativi

Il punto di vista di formatori e formatrici in azienda, coinvolti in diverse fasi della formazione (assunzione, quotidianità), evidenzia il doppio ruolo delle competenze trasversali. In alcune professioni, tali competenze sono parte integrante delle qualifiche richieste e sono pertanto oggetto di formazione, tanto quanto il saper fare. In tal caso, non rappresentano un particolare problema. Tuttavia, quando le competenze trasversali diventano criteri di selezione, sollevano invece delle questioni più spinose. Infatti durante la formazione professionale le aziende mirano ad un impiego a medio termine, ossia ad un inserimento professionale dopo la formazione, ma ritengono anche che sia importante l'integrazione a breve termine durante l'apprendistato. Questo pone l'interrogativo anche sul ruolo dell'azienda formatrice: s'impegna a formare un futuro lavoratore o una futura lavoratrice, oppure spera che la persona disponga già delle competenze necessarie? Al contempo è messo in discussione anche il modello duale: offre un'entrata graduale sul mercato del lavoro, o costituisce piuttosto un confronto diretto con la realtà del mondo del lavoro, che esige un adattamento immediato da parte delle persone in formazione?

D'altro canto, l'aspettativa a priori di questo tipo di competenze può contribuire a discriminare i e le giovani che non dispongono di tali competenze. Infatti, la capacità di individuare le aspettative del mondo del lavoro e di convocare le risorse adeguate dipende dal capitale sociale e culturale degli individui. Dare per scontata una parte delle competenze trasversali nel corso della socializzazione primaria potrebbe essere penalizzante per chi proviene da altri contesti sociali o da altre culture. Pertanto, se i voti possono discriminare coloro che non brillano scolasticamente, allo stesso modo le soft skills rischiano di escludere chi dispone di uno scarso capitale culturale o sociale.



↑ Illustrazione di **Rafael Da Silva**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre.

▪ Dr. Barbara Duc, ricercatrice senior del campo di ricerca Processi d'integrazione e d'esclusione, IUFPF ▪ Prof. Dr. Nadia Lamamra, responsabile del campo di ricerca Processi d'integrazione e d'esclusione IUFPF

Bibliografia

- Duc, B., Perrenoud, D., & Lamamra, N. (2018). *Les compétences transversales à partir du point de vue des formateurs et formatrices en entreprise: entre objets de formation et critères de sélection*. *Éducation et socialisation*, 47, consultato il 23 maggio 2018 su <http://journals.openedition.org/edso/2818>
- Imdorf, C. (2007). *La sélection des apprentis dans les PME*. Università di Friburgo.
- Ruiz, G. & Goastellec, G. (2016). *Entre trouver et se trouver une place d'apprentissage: quand la différence se joue dans la personnalisation du processus*. *Formation emploi*, 133, 121-138.
- Stamm, M. (2017). *Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses. Was hinter Medaillengewinnern an Berufsmessungen steckt*. Berna: Swiss Education.

► www.iuffp.swiss/project/i-formatori-e-le-formatrici-azienda-persone-chiave-nella-socializzazione-professionale

Interazione tra economia e formazione

Collaborare a livello regionale per una formazione più efficace

Di **Claire Veri Sanvito**

Il sistema formativo svizzero è caratterizzato da una costante interazione tra economia e formazione. Risultato? Disporre di una formazione in grado di rispondere alle esigenze presenti e future del mondo del lavoro. Il Centro per lo sviluppo delle professioni dello IUFFP ha sviluppato prestazioni a livello nazionale a sostegno degli attori che partecipano allo sviluppo della formazione, al fine di focalizzare questo obiettivo. Come avviene il passaggio dai documenti nazionali all'implementazione locale della formazione?

Quando i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro (oml) regionali ricevono le disposizioni federali di una nuova professione, cosa possono fare per implementarle in modo efficace nei tre luoghi di formazione? Occorre dapprima informare tutte le persone responsabili della formazione in oggetto, cercando di renderle partecipi e motori trainanti delle novità. A tal fine si costituisce un gruppo strategico formato da rappresentanti della scuola professionale, dei corsi interaziendali, delle aziende formatrici/oml e del Centro per lo sviluppo

delle professioni (CSP) dello IUFFP. La guida di questo gruppo è affidata al CSP, che elabora una visione comune e assicura l'accompagnamento pedagogico-didattico coordinato nei tre luoghi di formazione. Fra i compiti del CSP figurano inoltre: organizzazione

di momenti informativi, passaggio all'insegnamento per competenze, implementazione in modo coordinato dei programmi delle scuole professionali e dei corsi interaziendali e coinvolgimento delle aziende. «Per noi, è inoltre importante affidare la gestione del gruppo strategico a una persona che conosca le riflessioni condotte a livello nazionale, così da trasmettere lo spirito del cambiamento», spiega Massimo Ghezzi, ispettore presso la Divisione della formazione professionale del Canton Ticino.

Un aspetto importante è coinvolgere sin dall'inizio tutti gli attori che parteciperanno alla costruzione delle com-

petenze, e condividere tutti gli aspetti del cambiamento in modo da costruire una visione comune.

Promuovere un progetto formativo comune

Offrire una formazione coordinata tra i luoghi di formazione è uno dei presupposti per avere una formazione di qualità facilitando l'apprendimento. A questo proposito è importante partire da una base comune: i e le docenti delle scuole professionali e i formatori e le formatrici dei corsi interaziendali dovrebbero utilizzare lo stesso linguaggio e la medesima didattica, ossia essere formati sull'insegnamento per competenze, esplicita Gabriele Cavasin, docente di conoscenze professionali dei carpentieri, che auspica anche un accompagnamento specifico per declinare le singole competenze in situazioni professionali significative per la professione e per le persone in formazione, al fine di sviluppare delle sequenze didattiche. «Questo processo dovrebbe essere costruito in collaborazione tra i docenti di conoscenze professionali e i formatori dei corsi interaziendali, come abbiamo fatto per la nostra professione».

Sievi Bettosini, direttore dei corsi interaziendali e formatore delle carpentiere e dei carpentieri aggiunge: «col sostegno del CSP abbiamo sviluppato progetti formativi che vanno oltre al singolo luogo di formazione» e illustra come l'identificazione di alcuni manufatti permetta alle persone in formazione di acquisire le competenze previste dalla scuola e dai corsi interaziendali, e consenta di avere una base comune per l'insegnamento, attraverso un coordinamento delle lezioni in funzione della loro realizzazione. Alla scuola professionale si esegue il disegno tecnico, sono presentati i materiali e gli utensili; nei corsi interaziendali si realizzano alcune parti, e al rientro a scuola si approfondiscono le tecniche di costruzione utilizzate nei corsi interaziendali. «Costatiamo come questa modalità d'insegnamento favorisca l'apprendimento facilitandone il transfer nella pratica.»

Coinvolgere anche le aziende formatrici

Come possiamo rendere le aziende formatrici partecipi di questo progetto? Davide Ciangherotti, ispettore del tirocinio del settore della logistica sottolinea come spesso alle



↑ Illustrazione di **Allan Gasser**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre.

aziende formatrici manchino indicazioni chiare su come procedere, anche perché hanno poche informazioni su quanto viene svolto a scuola e nei corsi interaziendali. «Col sostegno del CSP e dell'oml proponiamo dei momenti informativi, nei quali presentiamo l'organizzazione dell'insegnamento scolastico e dei corsi interaziendali». Queste occasioni permettono anche di tematizzare fabbisogni specifici. Nell'ultimo incontro, per esempio, è emersa la necessità di promuovere la mobilità degli apprendisti e delle apprendiste in aziende specializzate per approfondire attività specifiche. Gli incontri si svolgono circa una volta all'anno presso i centri dei corsi interaziendali e consentono di mostrare ai e alle partecipanti anche le attività svolte. «Sono contento di aver partecipato, ora so cosa fanno le mie apprendiste e i miei apprendisti a scuola e durante i corsi interaziendali, e mi sono reso conto della qualità ri-

chiesta. Ho anche potuto conoscere persone del settore e confrontarmi con loro», dichiarazione anonima espressa su un formulario di gradimento.

Queste testimonianze sottolineano la necessità di avere una visione condivisa a livello regionale e di elaborare un progetto formativo comune, al fine di contribuire a promuovere una formazione di qualità.

■ Claire Veri Sanvito, lic. rer. pol., MSc, responsabile di progetto, Centro per lo Sviluppo delle Professioni, IUFFP

Per l'applicazione degli atti normativi di una formazione professionale di base le oml e i Cantoni possono beneficiare delle offerte dello IUFFP finanziate dalla Confederazione.

Informazioni:
► www.iuffp.swiss/csp

L'interrogativo

Cosa vi ha resi campioni e campionesse a livello professionale?

Sondaggio: **Comunicazione IUFFP**

Sette partecipanti all'edizione di quest'anno dei campionati svizzeri delle professioni SwissSkills ci rivelano cosa li ha aiutati maggiormente nella formazione ad acquisire competenze di alto livello nella loro professione.



«Il sistema di formazione professionale svizzero consente a tutti di poter diventare dei campioni e delle campionesse. Ho sempre saputo di voler imparare una professione che mi consentisse di lavorare con le persone, così ho deciso di svolgere l'apprendistato di operatore socio-sanitario. Ciò che mi rende un campione sono i compiti dei tre luoghi di formazione e la cooperazione tra gli stessi. L'apprendimento cooperativo condiviso dai luoghi di formazione mi ha sostenuto for-

nendomi sicurezza. Grazie al clima di considerazione e apprezzamento reciproco ho maturato esperienze didattiche positive, ma anche interesse, gioia e senso di responsabilità per la mia professione. Ringrazio la mia docente e la mia formatrice, che mi hanno sostenuto e incoraggiato durante la formazione.»

Sven Höfler ha svolto la formazione professionale di operatore socio-sanitario presso la Fondazione Blumenrain di Therwil ed è ora in cerca di un impiego.



«Un campione deve essere ambizioso e motivato, ma soprattutto deve amare la sua professione. È sempre una piccola sfida riuscire a soddisfare i desideri personali dei clienti: che sia per preparare un bel mazzo estivo, un romantico bouquet da sposa o una corona di fiori, se lascio vagare liberamente la mia creatività utilizzando il materiale che mi fornisce la stagione, sento il cuore che batte forte e mi impegno al massimo. Sen-

za dimenticare lo scambio con le colleghe e i colleghi di lavoro, con cui posso discutere le idee e i compiti. Per me è molto importante analizzare in modo critico il mio lavoro, pormi nuove sfide e migliorare costantemente.»

Deborah Höhn ha svolto la formazione professionale di fiorista presso Doflores di Horgen, dove lavora tuttora.



«Grazie alla mia azienda formatrice ho avuto l'opportunità di sperimentare diversi lavori, il che ha alimentato la mia passione per la costruzione navale. Avevo la fiducia del mio formatore: la sua esperienza e la condivisione delle sue conoscenze mi hanno permesso di migliorare scoprendo diverse tecniche e numerosi materiali. L'aspetto più interessante della mia professione è che ogni giorno bisogna affrontare una difficoltà sempre

diversa. Ciò mi obbliga a essere sempre attento, curioso e intraprendente.»

Robin Maeder ha svolto la formazione professionale di costruttore nautico presso il Cantiere navale Jack Beck a Faoug e ora lavora presso l'azienda Scheurer Bootswerft a Nidau.



«Non mi considero una campionessa, ma ho sempre dato il meglio di me stessa. Sono una perfezionista e tengo sempre conto delle osservazioni dei miei formatori per migliorare. Al fine di raggiungere i miei obiettivi ho seguito corsi collettivi al di fuori dell'orario di lavoro, inoltre partecipo a convention e formazioni. Ho imparato molto anche dai miei colleghi.

All'inizio mi piaceva vedere la soddisfazione dei clienti e il benessere che potevo infondere in loro, mentre ora ciò che mi appassiona della mia professione è aiutare, essere disponibile e ascoltare le altre persone.»

Julie Michon sta svolgendo la formazione professionale di operatrice per la promozione dell'attività fisica e della salute presso Let's go Fitness a Flon, Losanna, ed è al terzo anno di formazione.



«È la passione per la mia professione che mi ha consentito di raggiungere un livello tale da poter partecipare ai SwissSkills. La stessa che mi ha trasmesso la determinazione e il coraggio di seguire quella che sentivo essere la mia strada, quando ho preso la non facile decisione di abbandonare il liceo a favore di un apprendistato come giardiniere paesaggista. Credo che questa scelta professionale sia maturata nelle estati che passavo in alta Leventina con i nonni, in cui mi occupavo dei lavori all'aperto. In ogni caso non avevo la consape-

volezza di essere bravo al punto da poter partecipare a una competizione. Sono stato notato in occasione degli esami finali di pratica professionale e così per me è iniziata una nuova avventura. Sono grato all'associazione svizzera imprenditori giardinieri Jardin Suisse Ticino per questa opportunità e sono felice della fiducia che i miei genitori hanno riposto in me, permettendomi di realizzare il mio sogno.»

Simone Paolo Pelloni ha svolto la formazione professionale di giardiniere presso l'azienda De Taddeo Claudio a Verscio, dove lavora tuttora.



«Le persone che mi erano accanto si sono rivelate di grande aiuto nella formazione. I e le docenti, la superiore e soprattutto la direzione del team mi hanno costantemente sostenuta e incoraggiata, ad esempio lasciandomi affrontare da sola diversi compiti e affidandomi delle responsabilità. Qualche volta durante la formazione sono anche stata incaricata di fornire assistenza alle persone in formazione e ciò mi è servito molto. La quo-

tidianità professionale di impiegata d'economia domestica è molto variata, perciò dobbiamo acquisire ampie conoscenze specialistiche. Io sono una persona ambiziosa e mi piace confrontarmi con le novità. I SwissSkills si sono rivelati una sfida perfetta per mostrare di cosa sono capace.»

Muriel Rich ha svolto la formazione professionale di impiegata di economia domestica presso il Seminar- und Tagungszentrum Arenenberg di Salenstein, dove lavora tuttora.



«Dietro ogni campione c'è un buon team che lo sostiene e lo accompagna nel suo percorso. Questo vale anche per me. Ho la fortuna di essere formata in un'azienda formatrice che mi trasmette un know-how ampio. L'assistenza professionale approfondita e i progetti complessi e avvincenti che ho potuto sviluppare in modo autonomo mi hanno preparata a situazioni impegnative quali i campionati delle professioni. Oltre alla mia azienda formatrice, anche la mia ambizione mi ha

aiutata ad acquisire costantemente nuove conoscenze e a migliorare.»

Nana Schütz sta svolgendo la formazione professionale di informatica presso Ruag Aviation a Interlaken ed è al quarto anno di formazione.

Leading house Didattica dei campi professionali

Competenze didattiche nella formazione di docenti

Di **Antje Barabasch**

↑ Illustrazione di **Delphine Brantschen**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre.

La molteplicità delle materie professionali nella formazione professionale non consente una didattica delle materie bensì dei campi professionali. Tuttavia questo concetto non è del tutto chiaro. La nuova leading house «Didattica dei campi professionali», finanziata da swissuniversities, esamina in particolare il modo in cui la didattica dei campi professionali potrebbe essere applicata nelle scuole professionali e nella formazione di docenti.

La vasta gamma delle materie nella formazione professionale e il numero in proporzione ridotto di docenti che le insegnano ostacolano il radicamento di una didattica specifica alle materie nella formazione e formazione continua di docenti di scuole professionali. Le analogie tra le materie consentono invece di sviluppare una didattica specifica agli ambiti o ai campi professionali, più generica della didattica delle materie, ma più concreta per i singoli campi.

Poiché i e le docenti insegnano spesso a persone in formazione di diverse professioni, appare necessaria la conoscenza specifica agli ambiti in questione da applica-

re poi a livello didattico. Finora, tuttavia, mancano ancora basi scientifiche fondate per comprendere come ciò possa essere realizzato nell'insegnamento di materie professionali.

Ricerche sullo stato attuale

Uno dei primi compiti della leading house «Didattica dei campi professionali» sotto l'egida dello IUFFP, consisteva nell'elaborare una panoramica sistematica dello stato attuale della didattica dei campi professionali nelle istituzioni svizzere di formazione e formazione continua per responsabili della formazione professionale. Interviste e analisi di importanti direttive formative hanno consentito di studiare a fondo il modo in cui le alte scuole pedagogiche e lo IUFFP gestiscono la didattica dei campi professionali e di mostrare il radicamento di tale didattica nella formazione e formazione continua. Lo stato attuale delle ricerche è inoltre stato rivisto, il che ha fornito informazioni sui temi centrali e sulle problematiche nell'ambito della didattica dei campi professionali e della sua applicazione.

Nuovi impulsi

Ciò che colpisce è che il termine «didattica dei campi professionali» non è utilizzato o lo è in modo incoerente. Si rileva più che altro un orientamento alla didattica riferita alle situazioni. Su questa base, nei prossimi tre anni i team si dedicheranno a questioni orientate allo sviluppo quali la cooperazione tra i luoghi di formazione, l'impostazione degli ambiti d'apprendimento, nonché lo sviluppo della creatività e delle competenze tramite compiti incentrati su situazioni-problema. Un altro progetto si occupa di comprendere come operatori e operatrici di corsi interaziendali e scuole d'arti e mestieri impostano l'acquisizione di capacità interaziendali. Tutti gli studi devono riferirsi a esempi di buona prassi in grado di offrire nuovi impulsi alla formazione professionale.

▪ Prof. Dr. Antje Barabasch, responsabile dell'asse prioritario di ricerca Contesti attuali della formazione professionale, IUFFP

Per ulteriori informazioni sulla leading house:
▶ www.iuffp.swiss/project/didattica-campi-professionali

Profili di insegnanti

Undici competenze al centro dell'insegnare

Di **Fabio Merlini** e del **team del Dipartimento formazione** IUFFP Lugano

Quali saperi permettono a un o una insegnante di agire in modo competente? Quali situazioni affronta quotidianamente e quali competenze professionali occorre sviluppare per farvi fronte?

Come ogni professione, anche quella di insegnante si esplica nella pratica dell'agire quotidiano, in attività variegate, in situazioni concrete più o meno complesse. Esaminare e conoscere da vicino tali situazioni risulta fondamentale se si vuole rispondere alla domanda di quali siano oggi le competenze degli e delle insegnanti e i saperi messi in gioco nella loro quotidianità lavorativa.

La definizione di un profilo di competenza degli e delle insegnanti della formazione professionale FP non può dunque fare astrazione dalla ricognizione delle situazioni proprie della professione. Situazioni per affrontare le quali è necessario attivare saperi, abilità e atteggiamenti specifici. In questo senso, competente è quell'insegnante che sa mobilitare e combinare risorse differenziate per affrontare al meglio le situazioni tipiche del proprio mestiere.

Lo IUFFP, fondandosi su questi presupposti, ha condotto un progetto mirato all'elaborazione dei profili di competenza degli e delle insegnanti del settore professionale, al fine di rilevarne le caratteristiche comuni, le specificità, gli orientamenti futuri e indirizzare di conseguenza le proprie attività di formazione.

Il lavoro si è svolto grazie alla collaborazione di oltre 200 insegnanti dei vari settori della FP, coinvolti sia presso la sede regionale di Lugano dal 2013 al 2017, sia in workshop a livello nazionale nel corso del 2017. Il processo si è concentrato dapprima sulla ricognizione delle situazioni quotidiane proprie dell'insegnamento, quindi sulla descrizione e l'analisi delle risorse necessarie a gestirle e, infine, sulla formalizzazione delle competenze che compongono il profilo.

Competenze dalla progettazione alla comunicazione

I vari profili di insegnanti della FP – nonostante alcune specificità rilevate – sono accomunati da undici competenze.

Oltre alle competenze a carattere didattico relative alla progettazione, alla conduzione didattica, alla valutazione e all'accompagnamento, che rappresentano il «cuore»



↑ Illustrazione di **Anthony Cerdeira**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre.

della professione, il profilo mette in luce la rilevanza delle risorse necessarie a una consapevole integrazione delle tecnologie nell'insegnamento, così da non trascurare gli effetti dell'impatto relazionale, identitario e lavorativo inerenti ai processi di digitalizzazione e robotizzazione. Assume poi particolare rilievo la competenza dell'insegnante sui processi comunicativi in relazione a fattori socio-culturali, sempre più caratterizzati da una forte eterogeneità. I e le insegnanti della FP collaborano inoltre attivamente con i e le responsabili della FP al fine di assicurare i necessari collegamenti tra i diversi luoghi della formazione e tra le diverse materie scolastiche.

Da ultimo, l'assunzione di un atteggiamento etico, critico e responsabile verso il proprio operato e verso le istanze istituzionali e sociali di riferimento sono a fondamento dell'identità dell'insegnante della FP.

▪ Prof. Dr. Fabio Merlini, responsabile regionale del dipartimento Formazione e direttore regionale, IUFFP

Formazione pedagogica

Lo sviluppo della gestione di classe

Di Céline Girardet e Jean-Louis Berger

La sperimentazione, il distacco e la coerenza tra i contesti di formazione sono i fattori chiave dello sviluppo della gestione di classe.

Durante il corso di formazione pedagogica offerto allo IUFFP, l'insegnante di scuola professionale sviluppa le sue convinzioni e pratiche di gestione di classe nella direzione proposta dalla formazione. Questo sviluppo è facilitato quando l'insegnante è incoraggiato, grazie a scambi, riflessioni critiche e sperimentazioni, a lavorare su pratiche di gestione di classe innovative rispetto alle concezioni e alle pratiche correnti. È una delle conclusioni di uno studio realizzato allo IUFFP sull'evoluzione dell'insegnante durante la sua formazione.

Pratiche di gestione di classe

«Percepivo io stesso il bisogno di cambiare il mio modo di fare, ma non sapevo come», osserva un insegnante di cultura generale. La formazione pedagogica fornisce una guida all'insegnante, proponendo pratiche di gestione di classe innovative da sperimentare in classe. Questo lavoro incoraggia a rimettere in discussione le abitudini. Le esperienze positive con queste nuove pratiche possono poi portare ad adottarle e a modificare la propria concezione in merito alla gestione della classe.

Questo lavoro di messa in pratica deve essere accompagnato da un percorso di riflessione, per consentire un distacco e un atteggiamento critico nei confronti delle proprie concezioni e pratiche. «Il fatto di cominciare una formazione significa anche accettare di decostruire una parte di ciò che si è costruito (...) e quindi di accettare o rifiutare la possibilità di sentirsi momentaneamente destabilizzati da ciò che succederà», conclude un'insegnante d'arte.

Coerenza tra i contesti

Gli scambi tra colleghi, con formatori e formatrici dello IUFFP, così come con insegnanti di scuole professionali permette di condividere le esperienze e le idee sulle pratiche di gestione di classe e incoraggiano lo sviluppo di un pensiero critico e riflessivo per l'insegnante. Le incoerenze tra le concezioni e le pratiche valorizzate in seno



↑ Illustrazione di Anaïs Rithner, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Siere.

alla scuola professionale e quelle promosse nella formazione possono rappresentare un ostacolo allo sviluppo della gestione di classe.

- Dr. Céline Girardet, assistente post dottorato, Università di Ginevra
- Prof. Dr. Jean-Louis Berger, responsabile del campo di ricerca Profili professionali, IUFFP

► www.iuffp.swiss/project/evoluzione-insegnanti-formazione

Uno studio finanziato dal Fondo nazionale svizzero

Le conclusioni presentate in questo articolo sono state tratte dai risultati di studi, basati su questionari e colloqui, condotti tra il 2013 e il 2016 con insegnanti di scuole professionali durante o dopo la loro formazione pedagogica allo IUFFP. Finanziati dal Fondo nazionale svizzero, questi studi miravano a osservare i cambiamenti della gestione di classe durante la formazione pedagogica e a mettere in luce dei fattori che influiscono su questi cambiamenti.

Valutazione orientata alle competenze

Basta ripetere a memoria, meglio ragionarci sopra

Di Ursula Scharnhorst

Nelle scuole professionali essere orientati alle competenze significa assegnare esercizi di studio e d'esame il più possibile verosimili, realistici e legati alla pratica. Sembra semplice, ma ciò richiede molta progettazione all'interno della scuola. Con il sostegno dello IUFFP, la scuola professionale di Basilea persegue questo obiettivo.

Nella formazione professionale di base, studentesse e studenti acquisiscono le competenze per esercitare la loro professione. Anche la cultura generale fornisce il suo contributo in modo che conoscenze, capacità e atteggiamenti appresi possano essere impiegati per affrontare adeguatamente delle situazioni concrete sul lavoro o nel quotidiano. Per una valutazione orientata alle competenze è necessario sviluppare un insegnamento corrispondente. Dal 2016, questo è l'obiettivo del corpo insegnanti della scuola professionale di Basilea. «L'idea di base è questa: se sappiamo che tipo di valutazione vogliamo attuare, diventa chiaro anche come dobbiamo insegnare», riferisce Karin Zindel, direttrice supplente della scuola.

Esercizi esigenti

L'obiettivo concreto è che, in futuro, solo un terzo degli esercizi delle prove scritte verta su conoscenze specifiche. Le persone in formazione saranno piuttosto tenute a risolvere situazioni problematiche più complesse, che dovranno essere capite, analizzate e valutate. Questi esercizi danno più motivazione, ma sono più complessi e più esigenti rispetto agli esercizi d'esame ordinari, sia per chi studia, sia per chi insegna.

Nei rispettivi gruppi di materia, gli e le insegnanti hanno preparato degli esercizi orientati alle competenze. Per circa 30 esercizi sono state riportate le reazioni, in forma scritta, con proposte di miglioramento. Quattro specialisti dello IUFFP vi hanno contribuito, in modo che ogni esercizio fosse commentato dettagliatamente. Per farlo si è tenuto conto dei criteri (vedi tabella) di due griglie di valutazione esistenti, in combinazione. Gli esercizi orientati alle competenze offrono alle persone in formazione un'adeguata contestualizzazione, hanno una certa complessità e richiedono un marcato senso critico. «Inizialmente, i riscontri hanno suscitato qualche insicurezza, poi però si sono rivelati utili; oggi sono percepiti come motivanti. Esercizio dopo esercizio, ci stiamo avvicinando ai criteri della valutazione orientata alle competenze», questo il bilancio di Karin Zindel.

È richiesto equilibrio

È importante mantenere un corretto equilibrio tra i diversi criteri. Le domande di conoscenza semplici trovano senz'altro spazio come parte dell'esercizio. Può inoltre essere utile strutturare più precisamente l'esercizio in varie tappe. La difficoltà sta nel delineare contesti realistici e collegarli con domande e compiti aperti, ma chiari.

I criteri sono utili anche per definire i parametri di valutazione per i compiti d'esame, quando applicati in modo specifico a un determinato compito.

- Prof. Dr. Ursula Scharnhorst, direttrice del campo di ricerca Diagnostica e promozione dell'apprendimento, IUFFP

CRITERI IMPORTANTI PER L'ORIENTAMENTO ALLE COMPETENZE			
ASPETTI DI VALUTAZIONE	orientati alle conoscenze	CRITERI DI VALUTAZIONE	orientati alle competenze
Contestualizzazione	assente	irrelevante per la soluzione, costruita	verosimile, realistica
Struttura dell'esercizio	alta, molti piccoli passaggi	media	poca: gestione dell'esercizio e soluzioni aperte, più soluzioni possibili
Processo di riflessione	riproduzione delle conoscenze	applicazione attiva delle conoscenze	applicazione creativa o ragionata delle conoscenze
Motivazioni	nessuna	semplici	rette da principi o con svariate prospettive
Tipo di conoscenze	fatti, procedure	concetti, contesti	ragionare con conoscenze e metodi individuali
Elementi delle conoscenze	pochi	abbastanza	tanti, collegati

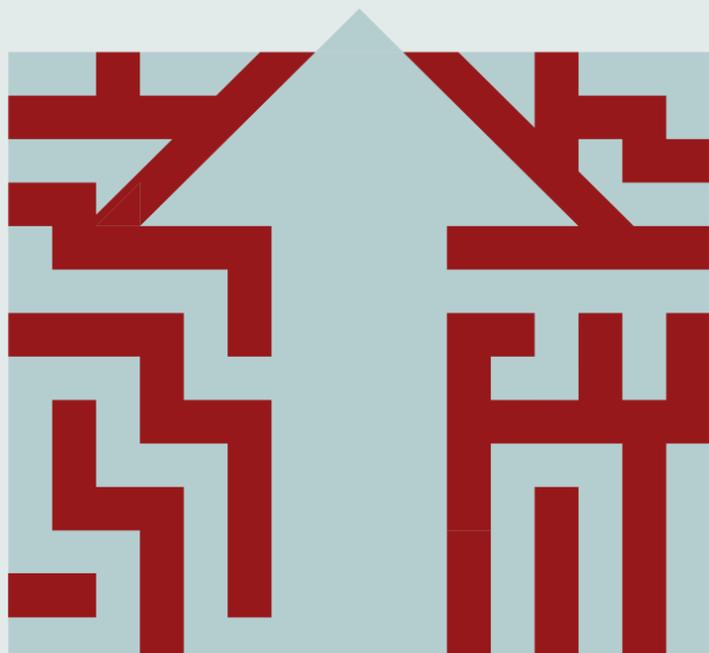
↑ Schema basato sulla griglia di Thorsten Bohl et al. e del docente IUFFP Daniel Schmuki

Bibliografia

Bohl, T., Drüke-Noe, Ch., Hoppe, H., Kleinknecht, M., Maier, U., & Metz, Ch. (2015). Was bringt diese Aufgabe? Lehrerinnen und Lehrer analysieren das kognitive Potenzial von Aufgaben. Pädagogik, 5, 28-31.

Formazione continua

Verso la competenza progettuale biografica

Di **Thomas Meier**

↑ Illustrazione di **Annaëlle Delettre**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre.

I tempi della pura trasmissione di conoscenze sono ormai finiti. Gli attori della formazione di successo stabiliscono una cultura dell'apprendimento flessibile. Si parla di formazione della personalità, di responsabilità individuale e di un approccio all'apprendimento personale. Questo vale anche per le offerte di formazione continua dello IUFFP.

La formazione professionale mira a preparare le persone in formazione al mercato del lavoro. Nell'attuale mondo del lavoro è richiesta una grande flessibilità, il concetto di normalità è infatti destinato a essere superato. Questo comporta la revisione delle professioni e la creazione di nuovi mestieri.

Gli attori della formazione professionale devono confrontarsi con le sfide poste da questi sviluppi complessi sia dal punto di vista umano, sia dei contenuti e collocarsi tra staticità e cambiamento. In questo modo si alimenta una dialettica efficace, che non manca però di sollevare interrogativi. Per professionisti e professioniste, preoccuparsi del benessere personale e della propria professionalità è dunque fondamentale. Al processo di appren-

dimento, che definisce ciò che va imparato è perciò necessario affiancare lo sviluppo di una competenza progettuale biografica.

Competenze per un apprendimento permanente: nel caso in cui qualcosa d'importante non riuscisse, occorre reagire cercando d'imparare. Motivarsi, informarsi e esercitarsi fino a ottenere i risultati attesi. Quando si riconoscono lacune nelle proprie conoscenze e capacità, occorre porre le fondamenta per colmarle.

Competenze per riconoscere le proprie risorse e farne buon uso: possiamo dire di più su noi stessi di quanto rispecchino voti e diplomi. La domanda sulle sfide superate in passato è p. es. più adatta al fine di rivelare le capacità. Solo chi ha accesso alle proprie competenze e risorse, e riesce a discuterne, può continuare a crescere.

Competenze per progettare la propria vita: ogni individuo è fautore della propria storia di vita. In relazione al lavoro e alla professione si tratta di chiedersi cosa si può pretendere da se stessi e, a determinate condizioni, cosa gli altri possono aspettarsi da noi.

Competenze per strutturare con efficacia la propria messa in gioco: quando vengono meno le certezze esterne e la continuità, occorre che l'individuo sia in grado di trovare questi riferimenti in se stesso. È necessario avere la capacità di valutare le proprie risorse e riconoscere il proprio potenziale, in modo da poter reagire senza timori alle sfide professionali.

L'impegno di formatori e formatrici passa per un continuo aggiornamento. In questo senso, una riflessione su di sé e sulle attuali sfide nel contesto della formazione costituisce una pietra miliare della formazione continua presso lo IUFFP. Se si riscontrano lacune nelle competenze, vale il principio di provvedere a colmarle al più presto. Il nuovo pianificatore di formazione dello IUFFP (vedi anche p. 38) e le offerte a disposizione consentono di colmare tali lacune individuali.

■ Thomas Meier, lic. phil., responsabile del settore specialistico Formazione continua, IUFFP

► www.iuffp.swiss/formazione-continua

Formazione continua

Disparità nel sostegno dei datori di lavoro

Di **Marianne Müller**, **Ines Trede** e **Jörg Neumann**

Nell'attuale mondo del lavoro una formazione, da sola, non basta più come trampolino per una carriera professionale. Il segreto è continuare a formarsi in modo costante. Tuttavia, lavoratori e lavoratrici vengono sostenuti in modo diverso dai rispettivi datori di lavoro, come dimostra un'analisi condotta dallo IUFFP nel campo professionale del sociale.

Quando si tratta di compiere una formazione continua, chi viene incoraggiato dal datore di lavoro? E in che modo? Un team di ricerca dello IUFFP ha esaminato la questione con uno studio sulla situazione delle persone attive nel settore sociale (vedi riquadro).

Il risultato mette in luce come gli uomini siano più facilmente sostenuti dai datori di lavoro rispetto alle donne, nonostante nel sociale le professioni siano marcatamente femminili. Inoltre sono state riscontrate differenze a seconda delle qualifiche: il personale qualificato, che dispone della formazione adatta, beneficia di maggior sostegno rispetto alla manodopera senza una formazione qualificata. Chi occupa una posizione professionale che richiede studi di tipo terziario è maggiormente considerato rispetto a chi occupa un posto che richiede studi di livello secondario. In altre parole, l'assistente sociale viene incoraggiato più dell'operatrice socioassistenziale.

Il sostegno dipende dai benefici

Non è una novità che lavoratori e lavoratrici siano sostenuti in diversa misura dai datori di lavoro. La teoria sul capitale umano spiega questo fenomeno con le diverse aspettative relative ai benefici. Secondo la teoria, i datori di lavoro sono meno interessati a investire nella formazione continua delle donne o di personale poco qualificato, a causa del lavoro a tempo parziale, di possibili interruzioni dell'occupazione, o in ragione della modesta



↑ Illustrazione di **Arnaud Stadtmann**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre.

carriera professionale maturata.

Si sa però che le donne e il personale non qualificato sono fondamentali per coprire il fabbisogno di personale nel settore sociale. Per questo motivo è necessario adottare delle misure per porre fine alla disparità di sostegno nella formazione continua. Le donne con un diploma certificato in una professione sociale hanno potuto usufruire della nuova ordinanza sui sussidi per le formazioni professionali superiori. Dal 2018 la Confederazione sostiene finanziariamente chi supera un esame di professione federale. Per incoraggiare in modo mirato il personale non qualificato servono però altre misure specifiche, come dimostra lo studio dello IUFFP.

■ Marianne Müller, MA, responsabile di progetto presso l'Osservatorio svizzero per la formazione professionale, IUFFP • Prof. Dr. Ines Trede, direttrice dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale, IUFFP • Jörg Neumann, MA, Collaboratore scientifico presso l'Osservatorio svizzero per la formazione professionale, IUFFP

Studio sulla carriera nel settore sociale

Su mandato di SAVOIRSOCIAL, l'Osservatorio svizzero per la formazione professionale dello IUFFP ha condotto uno studio sulla carriera composto da tre parti sui percorsi di formazione e occupazione nel settore sociale. Sono stati intervistati studenti e persone in formazione, lavoratori e lavoratrici, come pure persone che hanno abbandonato il settore sociale. I risultati qui presentati provengono da un sondaggio su lavoratori e lavoratrici, che conta 3590 partecipanti.

► www.iuffp.swiss/obs/carenza-personale-qualificato-settore-sociale

Maturità professionale

Molti contenuti tecnici e poco tempo

Di **Barbara Grob**

Il percorso formativo per l'ottenimento della maturità professionale richiede di acquisire molti contenuti tecnici in poco tempo. L'orientamento alle competenze è tuttavia possibile anche in questo caso.

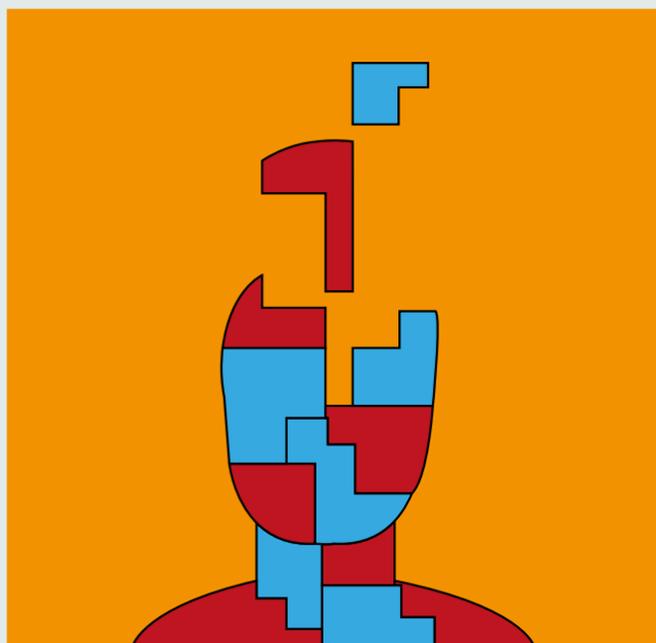
«Dimmi e io dimentico; mostrami e io ricordo, coinvolgimi e io imparo.» Non ci sono parole migliori di quelle di Confucio per descrivere il senso di un insegnamento orientato alle competenze operative. Da tempo ormai questo approccio ha fatto il suo ingresso anche nel percorso formativo per l'ottenimento della maturità professionale (MP).

Gli obiettivi principali dell'insegnamento di MP, così come definiti nell'articolo 3 dell'Ordinanza sulla maturità professionale (OMPr) sono ambiziosi: chi intraprende una MP deve comprendere la complessità del mondo del lavoro, avere una buona capacità di riflessione, un forte senso di responsabilità e essere in grado di imparare autonomamente, il che implica una propensione allo studio.

Non solo competenze tecniche

Mentre nell'OMPr si parla ancora di obiettivi, nel programma d'insegnamento l'accento si è spostato da tempo sull'orientamento alle competenze. Questa nuova tendenza didattica si concentra sul risultato. La competenza viene definita come la facoltà di un individuo di affrontare una determinata situazione di vita con responsabilità personale e sociale. L'obiettivo di questo insegnamento è costruire un sapere trasferibile e orientato alle competenze, anziché sterile e unicamente mnemonico. Il nuovo libro «Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen» (La nostra vita, il nostro mondo, le nostre lingue), nel quale insegnanti dello IUFFP riportano gli esiti positivi di un insegnamento di cultura generale (ICG) orientato alle competenze, offre anche numerosi spunti per l'insegnamento di MP.

Il programma quadro d'insegnamento (PQ) per la MP, in vigore da marzo 2013, si basa su un modello di competenza che fa riferimento agli obiettivi dell'OMPr. Le competenze tecniche (conoscenze e pratica) rappresentano le competenze di base. Si mira poi a sviluppare le competenze interdisciplinari, cioè le facoltà generali e le risorse individuali delle persone in formazione (capacità di ri-



↑ Illustrazione di **Luca Janin**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre.

flessione, modo di pensare e di agire orientato alla sostenibilità, competenze sociali, atteggiamento lavorativo e di studio). A tale scopo sono fondamentali i lavori interdisciplinari nelle varie materie e il lavoro di progetto interdisciplinare finale.

Costante vicinanza alla professione

Prima o durante la MP le persone in formazione si trovano in un contesto aziendale. Si tratta del vantaggio fondamentale dell'insegnamento orientato alle competenze nella MP, poiché la pratica professionale e il lavoro scolastico si alimentano a vicenda. Ciò consente di raggiungere obiettivi ambiziosi, nonostante i molti contenuti tecnici e la scarsità di tempo a disposizione.

▪ Prof. Dr. Barbara Grob, responsabile di ciclo di studio, IUFFP

Bibliografia

Schori Bondeli, R., Schmuki, D., Erne, M. (2017): *Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen. Quality Teaching im allgemeinbildenden Unterricht ABU an Berufsfachschulen*. Bern. hep Verlag.

Formazione professionale superiore

Formazioni concepite con un occhio alla pratica

Di **Patricia Notter** e **René Clerc**

L'orientamento alle competenze si è affermato nella formazione professionale superiore. Se una professione subisce un nuovo sviluppo o una riforma, il processo di cambiamento è retto da un allineamento alle situazioni professionali, consentendo di avvicinarsi molto alla pratica. Ecco come nascono le formazioni orientate alle competenze, sull'esempio dell'agente di custodia.

Nella formazione professionale superiore è sempre più importante istruire professionisti e professionisti secondo un orientamento alle competenze. Gli esami finali rivisti o realizzati recentemente sono concepiti in questo senso. Se però la valutazione è orientata alle competenze (vedi anche p. 15 di questa rivista), devono rispecchiare questa tendenza anche l'insegnamento nei cicli di studio delle scuole specializzate superiori, come pure nei corsi e nei moduli preparatori per gli esami professionali e gli esami specializzati superiori. Lo scorso anno, il Centro svizzero di competenze in materia d'esecuzione di sanzioni penali (CSCSP), in collaborazione con lo IUFFP, ha sviluppato un corso di preparazione orientato alle competenze per l'attuale diploma professionale di agente di custodia.

Il profilo di qualificazione come base

Le situazioni professionali descritte da professionisti e professionisti nel profilo di qualificazione, come pure le relative risorse, conoscenze, capacità e abilità necessarie, hanno costituito la base di sviluppo del corso. In un primo momento, un gruppo di lavoro ha riassunto le situazioni professionali in cinque temi di apprendimento, tra cui uno denominato sicurezza e prevenzione. Successivamente, gli argomenti sono stati articolati in unità d'inse-



↑ Illustrazione di **Alison Leger**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre.

gnamento formate da quattro a dieci lezioni ciascuna. Un'unità riguarda per esempio la sorveglianza e l'accompagnamento di persone in stato di arresto nelle celle di detenzione. Il punto di partenza di un'unità è sempre una situazione professionale. È fondamentale che l'insegnamento non sia più legato alla logica della materia, ma che le conoscenze siano trasmesse in modo contestualizzato. In questo modo, nell'unità menzionata non si tematizzano soltanto i principi del diritto in merito alle misure disciplinari, ma anche altri aspetti rilevanti in una simile circostanza, come la capacità di osservazione o le possibili reazioni in una situazione d'emergenza, come pure le questioni etiche.

Per il o la docente il compito centrale è quindi quello di proporre possibilità di esercizi e transfer che consentano di consolidare le risorse acquisite, come dimostrano Gian-

ni Ghisla e il suo team nella loro guida alla didattica per situazioni.

Agli esami finali esperte ed esperti verificano quindi che, in situazioni tipo della professione, i candidati e le candidate abbiano gli strumenti per applicare in modo appropriato le risorse acquisite.

▪ Patricia Notter, lic.phil., MSc, responsabile di progetto, Centro per lo Sviluppo delle Professioni, IUFFP ▪ René Clerc, lic.rer.pol., responsabile di progetto senior Formazione continua, IUFFP

Bibliografia

Ghisla, G., Boldrini, E., & Bausch, L. (2014). *DpS - Didattica per situazioni. Una guida per gli insegnanti di formazione professionale*. Lugano: IUFFP.

Sviluppo delle competenze nell'Insegnamento di Cultura Generale (ICG)

Strumenti intelligenti per una cultura generale realistica

Di Ruth Schori Bondeli, Daniel Schmuki e Markus Erne

Nell'ICG orientato alle competenze le persone in formazione si confrontano con situazioni operative concrete. L'insegnante facilita l'apprendimento con strumenti specialistici e interdisciplinari, grazie ai quali le persone in formazione percepiscono le sfide e hanno la preparazione per

affrontare altre situazioni simili. Le persone in formazione agiscono così in modo più efficace, più responsabile e socialmente più equo. Con un esempio e qualche passaggio, si evince come i docenti e le docenti preparino una lezione di cultura generale destinata alle persone in formazione.

Tema della lezione: «Abitare e convivere»



1. Trovare collegamenti tra tema e quotidianità delle persone in formazione: Immedesimarsi nella realtà delle persone in formazione.

Il coinvolgimento delle persone in formazione è il punto di partenza per un insegnamento orientato alle competenze.

2. Proporre situazioni operative concrete: Contestualizzare le problematiche nella quotidianità delle persone in formazione.

Le situazioni operative che presentano un problema coinvolgono immediatamente le persone in formazione, fungono da specchio e suggeriscono la riflessione: «Mi trovo nella stessa situazione, o quantomeno potrei. Questo tema mi riguarda.»

Situazione operativa: «Me ne vado di casa»

Mia è scocciata perché a 17 anni è ancora costretta a condividere la camera con le sue sorelline. Può incontrare il suo ragazzo solo fuori casa. Si chiede, quindi: me ne devo andare ed essere finalmente padrona di me stessa? Oppure farei meglio a non far arrabbiare i miei genitori, ad approfittare dei vantaggi dell'Hotel Mamma e a risparmiare parecchio denaro?

Quali mezzi possono usare le persone in formazione per essere in grado di agire in modo efficiente, responsabile e socialmente equo in questa situazione?

• Dr. Ruth Schori Bondeli, docente, IUFPF
• Dr. Daniel Schmuki, docente, IUFPF
• Markus Erne, lic. phil., docente, IUFPF (fino a luglio 2018)

Competenza parziale Lingua e Comunicazione L+C

Le persone in formazione riescono a comunicare all'interlocutore informazioni e decisioni spiacevoli in modo gentile e inequivocabile.

Quale strumento sostiene le persone in formazione in questo caso?

Strumento L+C

Le teorie comunicative identificano gli elementi utili per comunicare nel modo migliore in situazioni difficili. Le persone in formazione hanno la possibilità di conoscere determinati elementi nell'ICG esercitandosi, come per esempio i messaggi in prima persona.

Compiti L+C

Con un esempio negativo le persone in formazione elaborano in modo cooperativo dei principi per una comunicazione efficace, confrontano i loro risultati con i suggerimenti di esperte ed esperti, discutono della situazione «me ne vado» in dialetto e nella lingua ufficiale, registrano il discorso come messaggio vocale e lo valutano con il o la docente.

3. Riflettere su come affrontare un professionista della lingua e un'esperta su questioni di convivenza: Determinare competenze parziali e strumenti utili per campo di apprendimento.

Ogni disciplina, che si tratti di scienze della comunicazione, economia o etica, ha sviluppato i metodi atti a gestire compiti specialistici. In questi settori i docenti e le docenti trovano degli strumenti collaudati e adatti all'ICG.

Competenza parziale Società SOC

Le persone in formazione sono in grado di valutare in modo strutturato se, al momento, un trasloco in un appartamento separato sia ragionevole.

Quale strumento sostiene le persone in formazione in questo caso?

Strumento SOC

Con la tecnica dell'albero e della matrice di decisione le persone in formazione dispongono di uno strumento flessibile (e interdisciplinare), che li aiuta a prendere una decisione ben ponderata e giustificabile. In sostanza lo strumento si basa su criteri che vengono scelti e soppesati scrupolosamente.

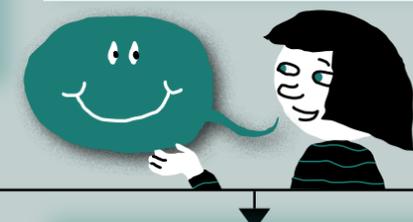


4. Definire il procedimento: Determinare il percorso di apprendimento e il grado di pilotaggio.

In base alle conoscenze preliminari e al rendimento di una classe di scuola professionale, il o la docente imposta la lezione, più aperta o più guidata, e offre più o meno aiuto.

Compiti SOC

Le persone in formazione si consultano con due compagni, elencando insieme le questioni che devono essere chiarite e le conseguenze che comportano. Per farlo usano e completano una matrice di decisione, parzialmente compilata con due o tre elementi, messa a disposizione dal o dalla docente.



5. Consolidare con validi esercizi di transfer: Prevedere altre applicazioni positive degli strumenti appresi.

La vera acquisizione delle competenze avviene soltanto quando lo strumento viene utilizzato in situazioni di transfer. Tutti i lavori preliminari sfociano in questa decisiva fase di esercitazione.

Il o la docente propone delle domande aperte (= criteri) che non sono ancora state considerate dalle persone in formazione. Queste ultime devono poi riportare queste domande nella matrice di decisione.

Esempi:

- I minorenni non possono stipulare un contratto legalmente valido (affitto, assicurazioni, comunicazione...)
- Mia non è economicamente indipendente e necessita di un eventuale sostegno finanziario.
- ...

Bibliografia Nel nuovo libro dello IUFPF sull'insegnamento della cultura generale nelle scuole professionali sono riportati altri esempi: Schori Bondeli, R., Schmuki, D., Erne, M. (2017): *Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen. Quality Teaching im allgemeinbildenden Unterricht ABU an Berufsfachschulen*. Bern. hep Verlag.



Formazione professionale internazionale

Knowhow svizzero come risorsa per il proprio Paese

Di Emanuel Wüthrich e Erik Swars



↑ Specialiste e specialisti dello IUFFP hanno offerto per la prima volta un corso di approfondimento sul sistema di formazione professionale svizzero.

La VET Academy dello IUFFP ha organizzato per la prima volta il corso International VET Consultant, rivolto a persone provenienti da tutto il mondo. Il corso, a cui hanno partecipato 16 persone, è stato tenuto a Winterthur alla vigilia del Congresso internazionale sulla formazione professionale.

L'attenzione è costante e tende ad aumentare: molte specialiste e molti specialisti esteri desiderano conoscere il nostro sistema di formazione professionale. Il settore Relazioni internazionali dello IUFFP riceve continuamente richieste da parte di delegazioni di tutto il mondo per visitare lo IUFFP, con l'obiettivo di ottenere informazioni sul modello di formazione duale svizzero.

Numerose persone incaricate all'estero della formazione professionale, nonché esperte ed esperti in progetti, intendono conoscere il sistema in modo più approfondito, scoprirne i fattori di successo, le opportunità di transfer, e implementare modelli adattati nel proprio Paese. Il pubblico target del primo corso International VET Consultant della VET Academy dello IUFFP era costituito da questo pubblico in crescita.

Costruire nuove conoscenze

Il corso comprende tre giorni di lezioni in presenza, un incarico in distance-learning volto all'approfondimento e un lavoro finale, per una durata complessiva di 90 ore. L'obiettivo consiste nello sviluppo di un knowhow pedagogico-didattico e sistemico in temi legati alla formazione professionale. I e le sedici partecipanti provenienti da dieci Paesi, che hanno frequentato il corso, hanno espresso ammirazione per l'organizzazione del sistema di formazione professionale svizzero e per la Svizzera in gene-

rale. Per alcune e alcuni si è trattato del primo soggiorno su territorio elvetico.

Accesso diretto

Il programma è iniziato con un'introduzione sul sistema di formazione professionale duale svizzero, seguita da una presentazione relativa alle analisi costi-benefici della formazione professionale duale. Successivamente sono state trattate parti teoriche e orientate alla pratica legate all'apprendimento in azienda, e infine è stata visitata l'impresa di tecniche di misurazione Kistler, di Winterthur.

Il gruppo ha frequentato anche un corso interaziendale presso la Metallbauschule di Winterthur, l'associazione dell'industria metalmeccanica ed elettrica Swissmem, la scuola media specializzata svizzera di Winterthur, nonché presso un centro d'informazione professionale. L'ultimo giorno del corso è stato dedicato alla digitalizzazione nella formazione professionale. È stato anche mostrato come lo IUFFP sviluppa piani di studio in collaborazione con le organizzazioni del mondo del lavoro. Al termine, i partecipanti hanno definito gli elementi chiave della formazione professionale duale e hanno valutato con occhio critico le opportunità di transfer del nostro sistema.

Soltanto quattro dei sedici partecipanti erano presenti anche al Congresso VPET a Winterthur. Vi è dunque sicuramente il potenziale per offrire il corso anche indipendentemente dal congresso.

■ Emanuel Wüthrich, MSc, consulente Relazioni internazionali senior e incaricato dell'insegnamento, IUFFP ■ Erik Swars, lic.oec., MBA, responsabile Relazioni internazionali, IUFFP

► www.iuffp.swiss/international

Diploma professionale per adulti

Buona prassi nella procedura di convalida

Di Evelyn Tsandev

Ricercatori e ricercatrici dello IUFFP hanno illustrato, sulla base dell'esempio del diploma professionale di operatore/trice sociosanitario/a, quali metodi danno buoni risultati per convalidare le prestazioni di formazione. È stato riscontrato anche un certo margine di miglioramento.

La procedura di qualificazione con validazione di prestazioni di formazione è una delle quattro possibilità in Svizzera per ottenere un diploma professionale (vedi riquadro). A tale proposito, un team dello IUFFP ha condotto uno studio per l'Istituto polacco per la ricerca in materia di formazione IBE, con l'obiettivo di dimostrare come avviene la validazione di prestazioni di formazione nel sistema di formazione professionale svizzero e quali fattori contribuiscono alla sua riuscita.

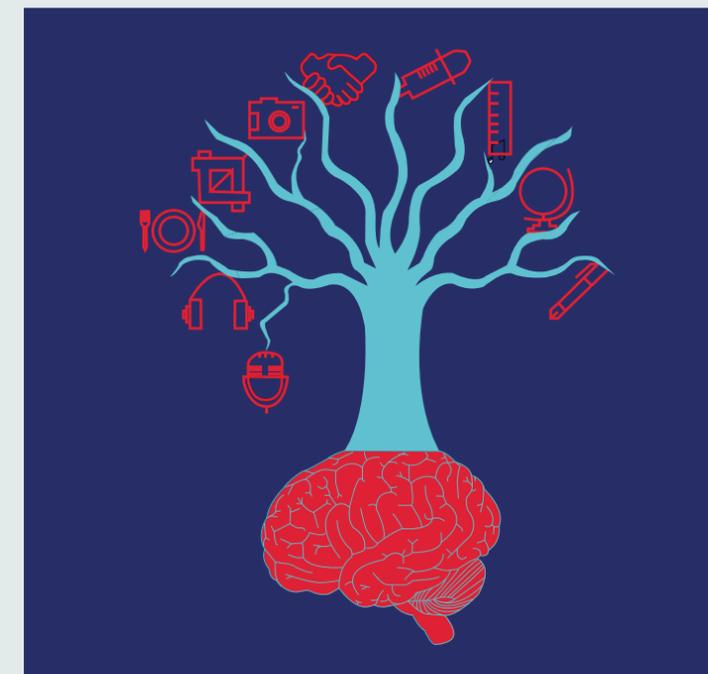
Illustrare con esempi

Funge da esempio la professione di operatore/trice sociosanitario/a OSS AFC del Canton Zurigo, che annualmente conferisce il maggior numero di diplomi professionali. Il Canton Zurigo può vantare una vasta esperienza in qualità di Cantone di riferimento per l'introduzione della procedura di convalida.

Uno degli elementi di buona prassi della procedura zurighese è la possibilità di certificare le competenze operative professionali in diversi modi, ossia non solo con un rapporto scritto sulle esperienze, a volte critica- to perché presuppone considerevoli competenze linguistiche, ma anche in forma orale o con la visita di un'esperta o di un esperto sul posto di lavoro. È giudicato positivo anche il programma di convalida, online e a disposizione dei e delle partecipanti. Dalla scheda per l'autovalutazione alla documentazione degli attestati, passando per la gestione degli appuntamenti: tutti i documenti sono reperibili online.

Margine di miglioramento

È stato tuttavia riscontrato anche un certo margine di miglioramento, per esempio in relazione a migliori conoscenze sulla procedura di convalida, in particolare da parte dei datori e delle datrici di lavoro. Quest'ultima constatazione è stata confermata in tutta la Svizzera tedesca.



↑ Illustrazione di Clément Gingréau, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Siere.

I risultati dello studio verranno integrati in una banca dati europea, che darà la possibilità d'informarsi sulla buona prassi nella validazione di prestazioni di formazione in Europa.

■ Evelyn Tsandev, MSc, collaboratrice scientifica campo di ricerca Risultati d'apprendimento, IUFFP

► www.iuffp.swiss/project/buona-pratica-vaa

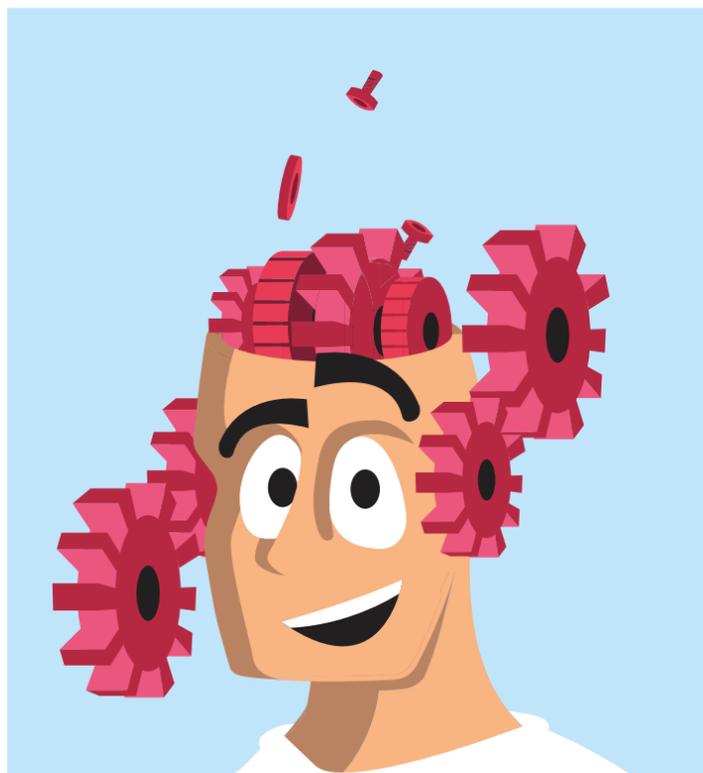
Validazione di prestazioni di formazione

La procedura di qualificazione con validazione di prestazioni di formazione è una cosiddetta procedura di qualificazione alternativa, che ha come obiettivo la documentazione e il riconoscimento di competenze operative già acquisite per il diploma perseguito. Ciò avviene non tramite un esame finale, ma sotto forma di una documentazione individuale. Questa procedura si rivolge esplicitamente ad adulti con un minimo di cinque anni di esperienza professionale.

Nuova offerta allo IUFFP

Verso il futuro con il nuovo Bachelor of Science

Di Annette Ramseier



↑ Illustrazione di **Jade Vouillamoz**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Siere.

A partire dall'autunno 2019, lo IUFFP lancia un nuovo Bachelor of Science in formazione professionale. Il ciclo di studio punta, a livello di contenuti, sui temi prioritari della digitalizzazione nella formazione professionale e nel mondo del lavoro, analizzandoli però anche da altre prospettive. Ciò permette una conoscenza approfondita dei processi e dei contesti del mondo del lavoro 4.0.

L'aumento della digitalizzazione e la messa in rete pervadono l'intero mondo professionale e lavorativo. I processi operativi si accelerano, i formatori e le formatrici professionali evolvono, nuove competenze sono al centro dell'attenzione, pertanto cambiano le esigenze nei confronti del mondo del lavoro e della formazione professionale. Ciò porta a un maggior fabbisogno di specialiste e specialisti con solide conoscenze e con un ampio spettro di compe-

tenze nell'interfaccia tra formazione e mondo del lavoro.

Il Bachelor of Science in formazione professionale deve formare proprio queste figure professionali. Il Bachelor amplia l'offerta formativa dello IUFFP a partire dal semestre autunnale 2019. I futuri laureati e le future laureate conoscono i diversi aspetti della formazione professionale e del mondo del lavoro, collaborano, ad esempio, attivamente a progetti, gestiscono processi formativi, sostengono il controllo della qualità e accompagnano la trasformazione digitale in associazioni, scuole professionali e amministrazioni.

Contenuti molteplici

Il Bachelor of Science in formazione professionale trasmette contenuti specialistici legati al rapporto tra il mondo del lavoro, la formazione, la persona e la società. In particolare è dato rilievo alla trasmissione e alla promozione di competenze interprofessionali come l'autogestione, la capacità di cooperare o la gestione dei conflitti. Il percorso di studio offre, inoltre, un legame forte e decisivo con la pratica, da un lato mediante lavori di progetto interni, dall'altro tramite stage esterni. In tutti questi settori, le possibilità, le sfide, ma anche i limiti della digitalizzazione nel mondo del lavoro e nell'insegnamento sono al centro dell'attenzione.

Concetto di formazione all'avanguardia

Il ciclo di studio offre una combinazione unica di insegnamento in presenza, sequenze di e-learning e di studio individuale accompagnato. Ciò permette alle studentesse e agli studenti di organizzare la loro formazione in modo flessibile e individuale. Inoltre, lo studio in parallelo all'esercizio di una professione permette un equilibrio ottimale tra la formazione, il lavoro e la famiglia. Infine, gli studenti e le studentesse acquisiscono solide conoscenze scientifiche che aprono la strada a ulteriori corsi di studio, come il Master of Science in formazione professionale presso lo IUFFP, o a corsi di studio presso altre scuole universitarie.

▪ Annette Ramseier, stagiaire universitaria, IUFFP

► www.iuffp.swiss/bsc

Confronto internazionale

«La formazione professionale era diventata l'ultima spiaggia»

Intervista: Tina Maurer

Durante un corso del Master of Science in formazione professionale allo IUFFP, Lutz-Peter Berg ha parlato del suo lavoro di diplomatico in materia d'istruzione presso l'Ambasciata svizzera a Londra, e riferisce come nel Regno Unito la migliore preparazione alla vita professionale sia soprattutto costituita da un ampio bagaglio di cultura generale.

Signor Berg, cosa ha a che fare la formazione professionale con la diplomazia in materia d'istruzione?

La diplomazia in materia d'istruzione rappresenta le relazioni internazionali di un paese nel campo dell'istruzione, e la formazione professionale ne fa parte. Da un lato per affrontare l'internazionalizzazione del mondo del lavoro e le sue conseguenze sulla formazione professionale; dall'altro per promuovere la comprensione della formazione professionale svizzera e il riconoscimento dei suoi diplomi.

Quali sono le basi della formazione professionale nel Regno Unito?

In tutti e quattro i Paesi del Regno Unito si è imposto un curriculum con una formazione scolastica generale seguita dall'università. Le capacità professionali vengono poi apprese con la pratica lavorativa e una formazione continua. Le qualifiche professionali sono prodotte orientate alle esigenze di mercato, sui quali investono le persone in formazione e i datori di lavoro.

Come viene considerata socialmente la formazione professionale nel Regno Unito?

Esagerando, si potrebbe affermare che negli anni '70-'80 la formazione professionale nel Regno Unito era diventata l'ultima spiaggia per chi non aveva interesse o capacità per affermarsi a scuola o all'università. Di conseguenza il livello di considerazione e di accettazione era molto basso. Ma siccome l'economia inglese aveva scarsità di manodopera qualificata, si sono susseguite numerose riforme nella formazione professionale. A livello quantitativo tali riforme hanno funzionato, ma un'analisi più approfondita dimostra che in molti casi si è trattato solo di brevi formazioni continue.

Da parte del Regno Unito c'è la volontà di prendere spunto dalle idee della formazione professionale svizzera?



↑ Lutz-Peter Berg (primo a destra) in occasione del discorso sulla cooperazione tra scuole professionali svizzere e dell'Irlanda del Nord.

Sì, assolutamente. Nei nuovi piani di riforma del Governo inglese si trovano alcuni esempi. Nell'ambito dello sviluppo della formazione professionale suscita interesse soprattutto il ruolo fondamentale dei datori di lavoro e delle organizzazioni del mondo del lavoro, ma anche l'esistenza di uno standard nazionale di qualificazione, come il certificato federale di formazione pratica, o l'attestato federale di capacità della formazione professionale di base in Svizzera.

Quali conseguenze potrebbe avere la Brexit sulla formazione professionale?

Le condizioni dell'uscita dall'Ue non sono ancora definite. Attualmente non è possibile valutare le conseguenze dirette della Brexit sul riconoscimento delle qualifiche professionali e accademiche, né quelle indirette sulla politica migratoria e sul mercato della manodopera.

▪ Tina Maurer, lic. phil., collaboratrice scientifica Master of Science in formazione professionale, IUFFP (fino a luglio 2018)

Lutz-Peter Berg è addetto al dipartimento Science & Technology presso l'Ambasciata svizzera a Londra e ha presentato il sistema di formazione professionale del Regno Unito agli studenti di master. La formazione professionale nel confronto internazionale fa parte dei temi centrali dello studio MSc in formazione professionale.

► www.iuffp.swiss/msc

Flavio Bucci, impiegato di commercio al dettaglio in formazione

«Non è cosa da poco»

Di Peter Bader

Flavio Bucci svolge una formazione come impiegato di commercio al dettaglio AFC in una filiale SportXX a Basilea. Ha scelto una delle formazioni di base più apprezzate in Svizzera, ciò nonostante ha dovuto lottare contro qualche pregiudizio.

Sì, qualche compagna e compagno è rimasto stupito della sua scelta professionale. Una formazione professionale nella vendita? Non sarà noioso? «Al contrario», risponde Flavio Bucci. Sta svolgendo la sua formazione triennale come impiegato di commercio al dettaglio AFC presso la Migros SportXX al MParc Dreispitz di Basilea. Il 19enne spiega che, proprio quando si tratta di articoli sportivi, sono richieste conoscenze tecniche approfondite. «Dalle mountain bike all'alimentazione per sportivi, passando per gli scarponi da trekking. Bisogna essere informati su tutto e conoscere ogni prodotto. Non è cosa da poco.» Questa sfida e il contatto quotidiano con le persone sono per lui il lato più affascinante di questa professione.

«Aperto e affidabile»

Lo sport non è solo il suo lavoro, ma anche la sua passione. Con i juniores A della squadra FC Allschwil Flavio Bucci segna goal come attaccante; in passato ha giocato anche a tennis. A volte gli capita di testare personalmente gli alimenti per sportivi proposti nei negozi SportXX. Norman Rueb, il suo formatore in filiale, apprezza questo impegno: «Flavio è un ragazzo aperto, affidabile e previden-

te», racconta. «Grazie al suo grande interesse per la materia ha le migliori prerogative per questa professione.» E aggiunge che, per le persone in formazione, si dovrebbe instaurare un clima di lavoro tale da potersi rivolgere a un collega o una collega per qualsiasi problema o domanda. «Inoltre, è essenziale che i giovani e le giovani capiscano il buon equilibrio di una giornata lavorativa: la consulenza alla clientela è piacevole, ma è importante anche riordinare il magazzino.»

«Dalle mountain bike all'alimentazione per sportivi, passando per gli scarponi da trekking. Bisogna essere informati su tutto e conoscere ogni prodotto.»

Nella sua quotidianità professionale, Flavio Bucci trova la soddisfazione maggiore quando riesce a vendere a qualcuno esattamente ciò che stava cercando. E racconta che non è sempre scontato, dato che alcuni non sanno bene cosa gli serve o non riescono a farsi capire. Un notevole sostegno è dato dalle strategie comunicative per la vendita imparate alla scuola professionale: come instaurare il discorso, per capire la richiesta del cliente o della cliente in modo mirato?

Frequenta la scuola due giorni alla settimana e contemporaneamente studia per la maturità professionale. Una raccolta dati centralizzata, dove sono salvati orario delle lezioni, com-

piti e soluzioni, gli semplifica la vita scolastica.

Studi dopo la formazione professionale

Nella quotidianità professionale anche le nuove possibilità digitali rappresentano un supporto: premendo un tasto su un tablet, con il numero di un articolo alla mano, può per esempio ottenere tutte le informazioni necessarie su un prodotto. Tuttavia, la tendenza agli acquisti online è un problema per negozi come SportXX. «Per noi è importante che le persone vengano in negozio e non effettuino ordini da internet», spiega Bucci. Per questo motivo, aggiunge il suo capo Norman Rueb, «la gente da noi deve sentirsi presa sul serio e benvenuta.» In questo modo si acquista più volentieri e succede che la clientela affezionata passi in negozio anche solo per scambiare due parole.

La prossima estate Flavio Bucci concluderà la formazione professionale. Durante l'inverno però rimarrà presso SportXX, perché sa che due mani in più sono benvenute «durante questo periodo di forte affluenza, tra la stagione sciistica e gli acquisti di Natale.» Con la maturità professionale in tasca, poi, vuole cominciare gli studi in economia aziendale. Da vero sportivo sa che l'apprendistato è solo una tappa della carriera.

• Peter Bader, collaboratore esterno, Comunicazione IUFFP



Ben Zurbiggen / IUFFP



↑ Alumni IUFFP promuove scambi su temi inerenti alla formazione professionale.

Alumni IUFFP

Tastare il polso della formazione professionale

Di Jonas Pauchard

Alumni IUFFP organizza regolarmente eventi d'interconnessione su temi attuali inerenti alla formazione professionale. L'associazione può contare sulla partecipazione di membri impegnati e su una rete in continua crescita di specialiste e specialisti della formazione professionale.

L'associazione Alumni IUFFP è attiva da circa un anno e mezzo. In occasione della prima Assemblea dei membri, in primavera, è stato presentato un bilancio positivo. Gli eventi regionali dedicati a temi di rilievo, che prevedevano una relazione di circa un'ora – per lo più interattiva – di un'esperto o un esperto, sono stati molto apprezzati dai membri.

Il comitato organizzerà nelle diverse regioni della Svizzera altri eventi volti a promuovere scambi su temi inerenti alla formazione professionale. I membri di Alumni IUFFP han-

no anche la possibilità di partecipare gratuitamente al convegno IUFFP nazionale «DigitalSkills» del 22 ottobre presso il Kursaal di Berna. Il convegno sarà incentrato sulla trasformazione digitale della formazione professionale in Svizzera. Il 7 novembre, a Basilea, si terrà inoltre un evento d'interconnessione sul passaggio dal livello secondario I al livello secondario II. In questo contesto, la Scuola generale d'arti e mestieri di Basilea presenterà due delle sue offerte: da un lato propone corsi preparatori per giovani che sanno cosa vogliono imparare ma non hanno ancora un posto di tirocinio, dall'altro è data la possibilità agli adulti di recuperare il titolo di livello secondario I attraverso il ciclo di studio a tempo parziale «Link zum Beruf».

Alumni IUFFP pianifica altri eventi su temi quali l'apprendimento autogestito, lo sviluppo delle aule o «bring your own device» («porta il tuo dispositivo»). Attualmente Alumni IUFFP conta circa 215 membri.

• Jonas Pauchard, segretariato Alumni, IUFFP

Per aderire ad Alumni IUFFP:
▶ www.iuffp.swiss/alumni-iuffp



↑ Il team dello IUFFP per il ciclo di studio con certificato di maturità professionale CMP lancia un nuovo canale di scambio.

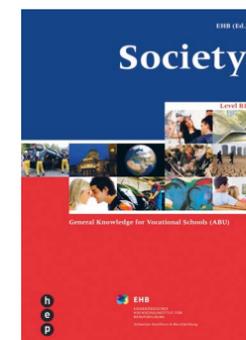
Maturità professionale

Una nuova rete per docenti

Il team dello IUFFP per il ciclo di studio con certificato di maturità professionale CMP, in collaborazione con docenti di maturità professionale, lancia un nuovo canale per favorire lo scambio di spunti pratici. La rete per la maturità professionale faciliterà, due volte all'anno, il contatto tra docenti di maturità professionale del Canton Berna fuori dalle mura scolastiche.

Il primo evento, dal tema «Bring Your Own Device», avrà luogo il 1° novembre 2018 presso il dipartimento di maturità professionale della Scuola professionale artigianale industriale (gibb) di Berna. I e le docenti di maturità professionale potranno approfittare di due ore per scambiarsi esperienze di buona prassi, tra suggerimenti e workshop, alle quali seguirà un aperitivo con l'opportunità di approfondire alcuni aspetti. Il team CMP dello IUFFP è lieto di avere una nuova ulteriore formula per restare in contatto con il proprio pubblico di riferimento. La vicinanza con i docenti e le docenti di MP non conferisce soltanto vitalità all'insegnamento nel CMP, ma consente anche allo IUFFP di comprendere più rapidamente le esigenze di formazione e formazione continua. **sbr/bgr**

▶ www.ehb.swiss/1-veranstaltung-bm-praxisaustausch



Nuovo materiale didattico

Bilingue con «Society»

È alla ricerca di materiale didattico per l'insegnamento di cultura generale bilingue (CG) nelle scuole professionali? Il libro dello IUFFP «Society» edito dalla casa editrice hep tratta i principali temi di cultura generale, in english, of course. Questo strumento didattico dà la possibilità di estendere l'insegnamento in modo elegante e adeguato con unità in inglese.

«Society» trasmette contenuti tratti dall'opera di successo «Gesellschaft» («Società») del Canton Lucerna. Il libro di testo integrato dal punto di vista dei contenuti e dallo stile chiaro per il livello linguistico B1 racchiude, oltre ai contenuti di apprendimento, anche domande di comprensione. Il prossimo anno sarà inoltre pubblicato un libro di lavoro con unità bilingue.

L'approccio bilingue bili – learning the language through using the language (imparare la lingua usando la lingua) – è sempre più diffuso nella formazione professionale e soprattutto nell'insegnamento di cultura generale CG. Contenuti specialistici e lingue straniere sono connessi tra di loro. Le sinergie che ne derivano costituiscono un fattore di motivazione per le persone in formazione e il personale docente. Let's get started! **Kjo**

EHB (Ed.): *Society. General knowledge for Vocational Schools (ABU)*. Casa editrice hep. Berna, 2018. ISBN 978-3-0355-1061-4



↑ Fotografia tratta dalla mostra Focus

Mostra itinerante FOCUS

Come incoraggiare gli adolescenti in classe?

Da settembre 2018 a giugno 2019 le maggiori città romande ospiteranno una mostra interattiva e itinerante dello IUFFP sulle pratiche di gestione di classe nelle scuole professionali. L'iniziativa intende presentare i risultati e le conclusioni di un progetto di ricerca condotto su questo tema.

La mostra sarà allestita in spazi pubblici all'aperto e fornirà l'occasione d'interrogarsi su come il grande pubblico percepisce l'insegnamento, e su come sensibilizzarlo sul ruolo che le pratiche d'insegnamento esercitano sull'impegno e sull'apprendimento delle persone in formazione.

Il Fondo nazionale svizzero (FNS) ha sostenuto questo progetto nell'ambito dello strumento Agora, che si prefigge di promuovere il dialogo fra scienza e società. Il professore Jean-Louis Berger (vedi p. 40) è il primo ricercatore dello IUFFP ad avere beneficiato di un contributo finanziario Agora. **jpe**

▶ www.iuffp.swiss/mostra-focus



↑ Scacchiera in legno riciclato e ottone.

Formazione: il Souk 2018

Progetti interdisciplinari

Lo scorso giugno, nell'ambito del Souk, oltre 150 persone in formazione, di diversi centri di formazione, hanno presentato 11 progetti interdisciplinari innovativi che integrano l'approccio dello sviluppo sostenibile.

Con la loro vivida immaginazione hanno realizzato, tra le altre cose, una pedaliera magica che permette di ricaricare uno smartphone con la forza muscolare, un vaporizzatore di idrolati di olii essenziali destinato ai e alle residenti di un centro medico-sociale, un sapone realizzato con olio meccanico esausto.

Seguiti dai loro formatori e dalle loro formatrici, hanno infatti avuto l'occasione di ampliare i loro campi di competenze scoprendo altre categorie professionali e collaborando con esse in modo interdisciplinare: ad esempio con ebaniste ed ebanisti, gioielliere e gioiellieri e meccaniche e meccanici, e utilizzando materiali naturali e di recupero: bottiglie, fondi di caffè, olio riciclato, piante, ecc.

Il Souk è una giornata dedicata alla valutazione del modulo relativo all'approccio interdisciplinare dei formatori e delle formatrici alla pratica professionale in attività a titolo principale che frequentano un ciclo di studio con certificato. **ldu**

▶ www.iuffp.swiss/le-souk-2018

Formazione professionale in Svizzera romanda

Percorso di formazione sottovalutato o poco conosciuto?

Di **Isabelle Caprani** e **Christian Wurlod**

Se da una parte il nostro sistema duale è invidiato nel mondo intero e decine di delegazioni straniere si recano in Svizzera ogni anno per conoscerne le particolarità, dall'altra il suo riconoscimento in patria sembra divergere a seconda degli ambienti, delle regioni e dei Cantoni.

Si dice spesso che l'apprendistato sia più riconosciuto in Svizzera tedesca. Pare che in Svizzera romanda sia considerato come una scelta per esclusione, in alternativa al percorso accademico. Una giornata speciale dal titolo «L'apprendistato: sottovalutato o poco conosciuto?» si è posta l'obiettivo di districare il vero dal falso, di presentare la realtà della situazione evitando i pregiudizi, con un approccio a tratti storico, sociale e scientifico.

Industrializzazione

Per comprendere la situazione è stato necessario un ritorno alle origini, che ha consentito di rilevare qualche fattore responsabile di questa divergenza di opinioni. Dal Medioevo alla fine del XIX secolo, il mondo professionale è stato governato dalle corporazioni, che hanno ricoperto diversi ruoli, in particolare l'organizzazione dell'esercizio della professione e la partecipazione alla vita comunitaria. Questa pratica tradizionale dell'apprendistato viene poi sconvolta con l'avvento dell'industrializzazione e il suo bisogno di manodopera qualificata. Ciò porta alla creazione di scuole professionali in un partenariato tra associazioni di categoria, società d'interesse pubblico e enti pubblici. Cominciano così lentamente a delinearsi delle condizioni quadro. Bisognerà infine attendere la legge del 1930 perché venga chiarito e definito il ruolo dei vari attori.

Federalismo

Da dove derivano, dunque, le apparenti differenze nella percezione dell'apprendistato nel nostro Paese? È difficile trovare un'unica origine, vista la quantità di fattori pos-

sibili: legge federale poco interventista, partiti al potere, esistenza e importanza dei gruppi d'interesse, iniziative private. Un esempio: se da una parte il Cantone di Zurigo ha puntato sul sistema duale per rispondere ai bisogni crescenti dell'economia e dunque fornire manodopera a forte valore aggiunto, il Cantone di Ginevra si è invece concentrato sull'integrazione attraverso la formazione professionale delle persone in difficoltà. Questa visione

sociale della formazione professionale sembrerebbe aver condotto alla stigmatizzazione di questo percorso di formazione, identificato come appartenente ai «più deboli». È una delle ipotesi che potranno essere confermate dalla ricerca condotta da Lorenzo Bonoli dello IUFFP, in collaborazione con il professore Philip Gonon dell'Università di Zurigo.

Al fine di ovviare alla mancanza di apprendiste e apprendisti, i Cantoni hanno attualmente intrapreso delle misure di promozione dell'apprendistato: creazione di una rete di aziende formatrici, organizzazione di eventi (città delle professioni), produzione di film promozionali, sviluppo di partenariati e informazione nelle scuole dell'obbligo.

Se da un lato questo enigma non è ancora stato risolto, dall'altro sembrerebbe in effetti che un largo ventaglio di mezzi promozionali siano la chiave per nobilitare nuovamente la formazione professionale.

▪ Prof. Dr. Isabelle Caprani, responsabile dell'asse prioritario di ricerca Apprendimento e insegnamento nella formazione professionale, IUFFP ▪ Christian Wurlod, responsabile regionale Formazione continua, IUFFP

Giornata speciale:
▶ www.iffp.swiss/lapprentissage-mal-aime-ou-mal-connu

Progetto Bonoli/Gonon:
▶ www.iuffp.swiss/project/evoluzione-formazione-professionale



↑ Illustrazione di **Léo Weissmuller**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre

Progetto di mobilità nazionale Swiss Mobility

«Costruire ponti tra le lingue e le culture»

Di **Luca Dorsa**

Giunta all'ultimo anno di formazione professionale, nell'estate dell'anno scorso Vanessa Dubach è venuta a conoscenza del progetto Swiss Mobility attraverso un suo docente di scuola professionale e ha deciso di candidarsi: «L'italiano è una lingua del Paese, mi piace, ed è anche la lingua che mi permette di comunicare con i miei parenti in Sicilia»

Offrire ai neodiplomati e alle neodiplomate di una formazione professionale di base l'opportunità di immergersi in una realtà linguistica del Paese diversa dalla propria con uno stage retribuito in azienda: è questo uno degli obiettivi di Swiss Mobility, lanciato nel 2015 dagli uffici della formazione professionale dei Cantoni Lucerna e Ticino, e da qualche mese esteso anche al Canton Vaud. La sede della Svizzera italiana dello IUFFP ha aderito al programma accogliendo Vanessa Dubach, impiegata di commercio AFC.

Corso intensivo di lingua

Vanessa Dubach è arrivata a Lugano a inizio gennaio. «Avevo visitato il Ticino soltanto una volta. Ero felice di poter partecipare al progetto, perché ritengo si tratti di una vera opportunità». Il programma Swiss Mobility prevede un corso intensivo di lingua prima dell'inizio dello stage. «Il corso è stato molto importante per acquisire le basi. Era davvero ben fatto: le classi erano formate da piccoli gruppi e gli insegnanti comunicavano bene fra loro. Questo ci ha permesso di beneficiare di lezioni molto variegate e complementari fra loro».

Tre mesi di stage allo IUFFP

Il primo lunedì di marzo, Vanessa Dubach si è presentata allo IUFFP di Lugano. «Ero molto emozionata e temevo di non riuscire a esprimermi. Mi è stato spiegato il programma di stage e mi sono stati presentati i collaboratori e le collaboratrici. Ho lavorato per il servizio lin-

guistico, ma anche per i dipartimenti Formazione, Formazione continua, Ricerca & Sviluppo e per la biblioteca. Ho potuto seguire anche alcune mansioni del Centro per lo Sviluppo delle Professioni. Mi è stata data la possibilità di sperimentare varie attività.» Vanessa Dubach traccia un bilancio molto positivo del programma di mobilità: «ora sono in grado di cogliere il senso di un discorso in italiano e di farmi capire senza troppa fatica. Penso mi abbia aiutata a ottenere il mio primo impiego, che ho iniziato a metà luglio in un albergo di Lucerna. Mi ha anche dato la possibilità di conoscere meglio la Svizzera italiana e di gettare un ponte culturale tra nord e sud delle Alpi.

Valore aggiunto per l'Istituto

Anche l'ente o l'azienda ospitante trae beneficio dalla presenza di una o uno stagista nell'ambito di Swiss Mobility. Per Sandra Rossi, responsabile del servizio linguistico dello IUFFP, «l'assunzione di Vanessa Dubach ha rappresentato per la sede di Lugano dell'Istituto un notevole valore aggiunto. Oltre all'arricchimento nato dal confronto con una persona proveniente da un contesto linguistico-culturale diverso da quello del luogo, Vanessa Dubach ha assicurato un valido sostegno alle collaboratrici e ai collaboratori per i quali ha svolto dei compiti».

▪ Luca Dorsa, MA, Coordinatore regionale comunicazione, IUFFP

▶ www4.ti.ch/decs/dfp/lse/stage-allestero/stage-professionali-estero/dopo-la-formazione/swiss-mobility/



↑ Illustrazione di **Baptiste Torrent**, 1° anno, Grafica, Scuola vallesana di arte applicata di Sierre



↑ Vanessa Dubach

Andri Rüesch, manager Swisscom

«Tra 20 anni non s'imparerà più nessuna professione»

Di Peter Bader

Andri Rüesch prepara Swisscom al futuro digitale. Cosa significa per le persone in formazione, per i professionisti e le professioniste? Una chiacchierata su organizzazioni flessibili, «skill sets» e un apprendistato d'impiegato di commercio negli anni '80.

Signor Rüesch, lei ha svolto il suo apprendistato presso una grande banca. Conserva dei bei ricordi?

In effetti sì. A volte è stato noioso, ovviamente. Al contrario di oggi, ai tempi si aveva un programma tra le mani ed era chiaro che si doveva rimanere sei mesi in un reparto, indipendentemente dal fatto che ci fosse o meno molto da fare.

Tra le conoscenze acquisite allora ce ne sono alcune che si rivelano utili ancora oggi?

In parte sì. Ho imparato cosa significa «affidabilità», a stringere i denti e a non mollare. Naturalmente sfrutto ancora le lingue straniere, così come le nozioni di contabilità. L'apprendistato mi ha fornito una solida base che mi ha aperto molte strade.

Attualmente alla Swisscom si occupa dei passi che un'azienda deve intraprendere per non essere lasciata da parte a fronte del cambiamento digitale.

Qual è la cosa più importante?

Avere collaboratori e collaboratrici che siano aperti alle nuove sfide. Dobbiamo costantemente cercare le migliori risorse possibili. In passato bastava un annuncio e si sceglieva la persona più adatta tra i candidati e le candidate. Oggi bisogna andare a caccia delle persone giuste. Per farlo organizziamo eventi, curiamo i contatti con le università. Swisscom non è l'unica a cercare sviluppatori e sviluppatrici di software altamente specializzati. Oggi anche un auto è essenzialmente un computer.

A quali innovazioni devono adattarsi i collaboratori e le collaboratrici?

In passato l'evoluzione di collaboratori e collaboratrici veniva gestita principalmente dall'alto. In futuro la responsabilità individuale sarà sempre più importante. In questo senso ci sono anche più opportunità: chi è seriamente intenzionato può trovare una carriera professionale di suc-

cesso. Con i collaboratori e le collaboratrici viene spesso tematizzata la loro compatibilità con il mercato del lavoro e l'aspetto che avranno i profili professionali del futuro. Di recente il perfezionamento individuale è stato ancorato nel contratto collettivo di lavoro: ogni collaboratore e collaboratrice può disporre di cinque giorni lavorativi a disposizione per una formazione o una formazione continua.

In che misura viene toccato il lavoro quotidiano?

Esiste un sistema di mercato nel quale i collaboratori e le collaboratrici possono candidarsi per singoli progetti Swisscom, grazie ai quali possono perfezionarsi in una precisa direzione. Anche la formazione per apprendiste e apprendisti è strutturata in questo modo: scelgono loro i singoli progetti, determinando così personalmente una grossa parte dei contenuti di apprendimento.

Questo modo di lavorare a progetto fa parte della cosiddetta organizzazione flessibile, sulla quale terrà una presentazione alla giornata sui DigitalSkills dello IUFFP il 22 ottobre. Quali sono i benefici per la clientela?

Ottiene molto più velocemente soluzioni e risposte. Oggi non si lavora più tre interi anni allo stesso progetto per poi darne i risultati. La clientela beneficia man mano dei miglioramenti. Mi permetta di fare un esempio semplice: se le serve mobilità, le viene messo a disposizione prima un monopattino, poi una bicicletta, poi una moto e infine un'auto.

La digitalizzazione sconvolgerà tutti i settori?

Sì, sono convinto che il forte impatto del cambiamento digitale obbligherà tutti i settori a mettersi in discussione e ad orga-

ganizzarsi maggiormente secondo un sistema a progetto, creando sempre nuovi team adatti a un certo compito. In questo modo cadranno anche le consuete gerarchie, per esempio verrà fatta la differenza tra direzione a livello concettuale e del personale.

Le capita di provare timore di fronte ai rapidi cambiamenti del mondo del lavoro?

No, vedo molto di più le opportunità. Tuttavia è importante mantenersi mobili, e in futuro l'apprendimento continuo acquisirà ancora più importanza.

«A lungo termine servono collaboratori e collaboratrici che non abbiano paura di un mondo dinamico.»



↑ «L'apprendimento permanente acquisirà ancora più importanza.»: Andri Rüesch

Come si fa con i collaboratori e le collaboratrici che non riescono a stare al passo?

Ci troviamo in una fase di transizione nella quale si trovano ancora dei posti di lavoro classici. A lungo termine però saranno sempre più richieste quelle persone che sanno come muoversi in un mondo dinamico senza averne paura. Questo riguarda soprattutto le giovani generazioni che, come sappiamo, hanno una forte sicurezza di sé, una notevole flessibilità e una minore distanza nei confronti del potere.

In qualità di membro del Consiglio dello IUFFP si occupa anche della formazione professionale duale. È ormai un modello sorpassato a fronte delle sfide attuali?

No, al contrario! Uno dei suoi pregi maggiori è il fatto che contenuti e forma vengano regolarmente rivisti e adattati alle nuove circostanze. Ciò che in futuro verrà tuttavia seriamente modificato sarà il rapporto con le abilità professionali e le conoscenze. Si andrà a recuperare sempre più in poco tempo ciò che serve, quando serve. Per questo motivo da noi, alla Swisscom, è importante trasmettere soprattutto delle competenze interdisciplinari: metodica, predisposizione alla risoluzione dei problemi, competenze sociali, ovvero tutto ciò che distingue l'uomo dal computer.

Che aspetto avrà il mondo professionale tra 20 anni?

Posso immaginare che più nessuno imparerà semplicemente una professione, ma si diventerà professionisti con un bagaglio di competenze acquisite nel corso della carriera. Con questo «skill set» si cercheranno poi delle sfide a progetto, magari addirittura come freelance.

«Da noi le persone scelgono in modo sempre più autonomo i contenuti della loro formazione.»

Formazione e studi

Andri Rüesch, 49 anni, dopo un apprendistato d'impiegato di commercio ha ottenuto un diploma in economia aziendale e concluso un master in «Brand and marketing management». Nel 2000 è approdato alla Swisscom, dove oggi fa parte dei quadri e ricopre la posizione di Head of Sourcing, Skills & Talents. Dall'autunno 2017 è inoltre membro del Consiglio dello IUFFP.

I suoi tre figli (24, 23, 18 anni) hanno intrapreso tutti una formazione professionale, che secondo Rüesch è il «modo migliore per entrare nella vita professionale».

Jana Burri, responsabile di formazione

«Ora più che una docente sono una coach»

Di **Stefanie Lüscher**

Jana Burri ha a cuore la formazione dei e delle giovani. L'infermiera diplomata, responsabile di corsi interaziendali (CI) e del settore Cure e assistenza di OdASanté Berna, insegna da un anno basandosi sul modello della didattica per situazioni, sviluppato dallo IUFFP. Ciò le consente di occuparsi in modo mirato delle esigenze delle persone in formazione.

Due giovani donne, entrambe aspiranti operatrici sociosanitarie OSS, sono impegnate con compresse sterili e una soluzione di cloruro di sodio. Jana Burri, accanto a loro, le osserva con attenzione. Una delle due sta per occuparsi dell'igiene degli occhi dell'altra. «Un momento! Non ha scordato qualcosa?», chiede Jana Burri. «Devo... indossare i guanti?», domanda l'apprendista a sua volta. «Assolutamente sì», risponde la responsabile di CI. «È indispensabile per proteggersi. Lei non può sapere se la sua collega ha un'infezione oculare.»

Siamo in un'aula della sede di OdASanté a Berna. Otto persone al primo anno di formazione OSS (sette donne e un uomo) frequentano un CI sulla cura del corpo tenuto da Jana Burri. Oggi hanno appreso in gruppi di due le conoscenze necessarie per gestire la cura di piedi, mani, naso, orecchie e occhi. In seguito hanno presentato i risultati in classe e avviato una discussione. Ora è il momento di mettere in pratica le conoscenze specialistiche acquisite.

Riflettere su quanto appreso in classe

Jana Burri insegna basandosi sulla didattica per situazioni sviluppata dallo IUFFP – non solo nei CI, bensì anche nell'attività di responsabile della formazione presso la Haus für Pflege (casa di cura) a Berna. L'obiettivo di questo approccio pedagogico-didattico è elaborare in classe le situazioni vissute nella quotidianità professionale. In questo modo le persone in formazione imparano a padroneggiare le situazioni professionali e i requisiti a esse connessi.

La didattica per situazioni è stata introdotta con la terza Ordinanza sulla formazione professionale di base OSS all'inizio dell'anno scolastico 2017/2018. Tutti i formatori e le formatrici CI di OdASanté Berna hanno prima partecipato a una formazione dello IUFFP.

«All'inizio di un'unità d'insegnamento descriviamo in classe le situazioni su cui ci baseremo», spiega Jana Burri. «In seguito m'informo su quanto le persone in formazione conoscono già di queste situazioni e, al contempo, identifico le capacità, le conoscenze e gli atteggiamenti ancora da migliorare.» Il risultato varia in modo notevole a seconda della classe. «Ecco perché, in qualità di docente, devo essere molto flessibile. Tuttavia, ritengo che occuparsi in modo mirato delle esigenze delle persone in formazione non sia solo opportuno, bensì anche molto avvincente.»

Le persone in formazione contribuiscono a impostare l'insegnamento

Jana Burri apprezza anche lo scambio di ruoli derivante dall'introduzione della didattica per situazioni: «Ora per le persone in formazione non sono più una docente davanti alla lavagna, bensì una sorta di coach.» L'insegnamento frontale non è più previsto. «Le persone in formazione elaborano autonomamente la maggior parte dei contenuti e li trasmettono ai compagni e alle compagne di classe. Io le accompagno e, se necessario, intervengo.» Si tratta di un processo di apprendimento e d'insegnamento comune e partecipativo.

Il CI sta ormai volgendo al termine. Le persone in formazione riassumono a voce quanto appreso, mentre Jana Burri modera la discussione. Alla fine le persone in formazione valutano il corso con lo smartphone. «Tutto molto positivo», riferisce Jana Burri raggianti quando, più tardi, dà un'occhiata alle valutazioni. «Ciò è motivante e dimostra che anche le persone in formazione apprezzano la didattica per situazioni.»

▪ Stefanie Lüscher, lic. phil., collaboratrice esterna, Comunicazione IUFFP

► www.iuffp.swiss/sites/default/files/situationsdidaktik_it_0.pdf



Ben Zübriggen / IUFFP

Miriam Pfister: Ciclo di studi IUFFP con diploma in cultura generale

«Ho ancora molte idee per la testa»

Di Lucia Probst



↑ «Io stessa ho potuto trarre ottimi spunti dall'ICG»: Miriam Pfister ha concluso il ciclo di studi con diploma ICG allo IUFFP.

Partire dai percorsi di ciascuna persona in formazione è la cosa più importante per l'insegnante di cultura generale Miriam Pfister. I requisiti per insegnare, e una buona dose di entusiasmo per la didattica, li ha ottenuti grazie al ciclo di studi con diploma in cultura generale allo IUFFP.

«Come posso insegnare al meglio ad allieve e allievi il concetto di formazione dei prezzi? In passato per farlo avrei mostrato loro i grafici di domanda e offerta. Oggi preparo torte da vendere in classe con le persone in formazione. Così, con l'ausilio del gioco, simuliamo la creazione del prezzo di un prodotto.

Per molto tempo ho fatto affidamento sulla metodica. Volevo insegnare in modo stimolante, ma puntavo principalmente sulla teoria e sulla successiva implementazione. Tuttavia, la didattica è molto più importante. Proporre un tema legato alla realtà quotidiana e costruire passo dopo passo il processo di apprendimento porta molti più risultati. L'ho capito grazie allo IUFFP.

Nel 2015, quando ho cominciato il ciclo di studi con diploma in cultura

generale ero scettica. Mi chiedevo cosa mai avrei potuto imparare di nuovo, dopo undici anni d'insegnamento a livello superiore. E invece ho potuto trarne ottimi spunti. Dal punto di vista tecnico ho imparato molto su diritto, economia, politica e sviluppo delle competenze linguistiche. Inoltre, sono rimasta decisamente entusiasta dalla didattica, a tal punto che ho appena tenuto una formazione continua per lo IUFFP sullo sviluppo delle competenze linguistiche con strumenti digitali.

A dire il vero volevo allontanarmi dal mondo della scuola e ho studiato geografia, ma mi sono resa conto di quanto mi piacesse insegnare. Da un paio d'anni tengo i corsi di cultura generale ICG nella struttura scolastica Hotel Regina di hotelleriesuisse a Matten presso Interlaken. Trovo che i temi siano appassionanti e concreti. Mi fa sorridere pensare che già quando ero insegnante di scuola superiore ho comprato un mezzo didattico ICG e l'ho usato per il mio lavoro.

È utile che lo studio avvenga parallelamente all'esercizio della professione, così da poter mettere subito in pratica le nozioni apprese. Ho scritto

il lavoro di diploma sullo sviluppo delle competenze linguistiche con una collega. Ho sempre ritenuto importante il legame tra apprendimento della lingua e società. Una parte del nostro lavoro è stato dimostrare come questo legame possa avere esiti positivi. Per farlo abbiamo sviluppato uno strumento didattico per l'apprendimento della lingua, che si basa sulle competenze di ciascuna persona in formazione.

Il messaggio che voglio assolutamente trasmettere alle giovani generazioni è: «siate critici!». Grazie ai miei studi ho ancora molte idee per la testa. Per esempio mi piacerebbe catalogare una raccolta di strumenti didattici o illustrare il processo legislativo prendendo spunto dalla nuova legge sui prodotti del tabacco. Se solo avessi sei mesi a disposizione per elaborare tutte queste idee.»

▪ Lucia Probst, lic. phil., responsabile della redazione e responsabile di progetto, Comunicazione IUFFP

► www.iuffp.swiss/insegnamento-di-cultura-generale

Scuole professionali

Formazione continua a favore della trasformazione digitale

Di Denise Felber

La trasformazione digitale richiede una gestione del cambiamento e una nuova cultura dell'insegnamento e dell'apprendimento nel mondo della formazione. Grazie al sostegno finanziario della Confederazione, lo IUFFP lancia un'ampia iniziativa dal titolo tras:formazione per la formazione continua nelle competenze digitali. Tra le proposte vi sono il Digi-Check per le scuole professionali, offerte di corsi e una piattaforma di collegamento.

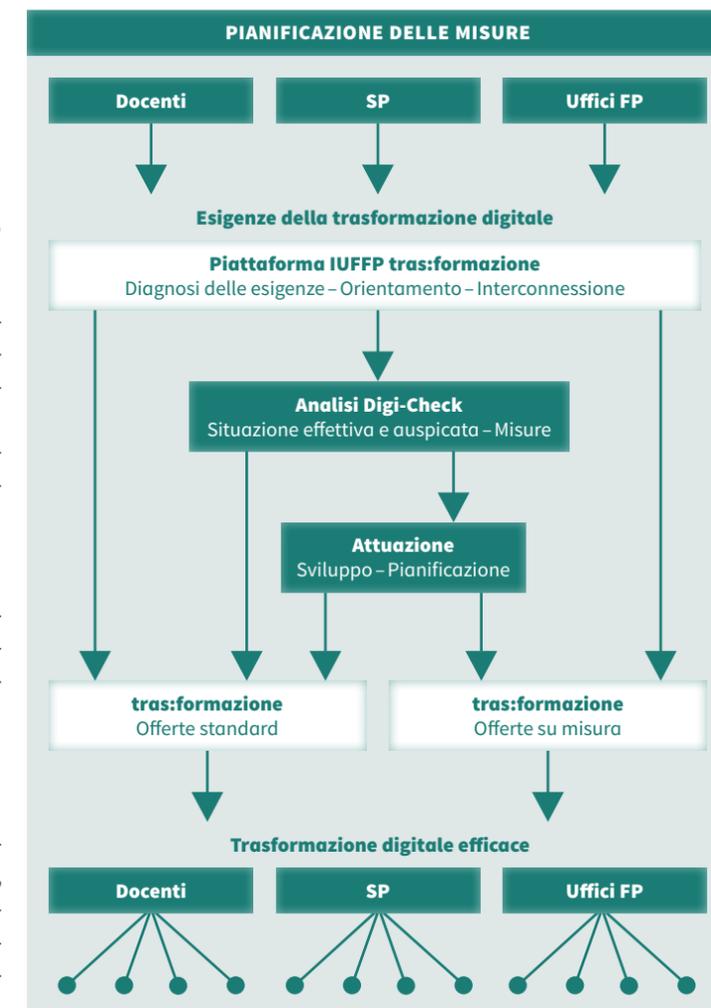
Nel suo piano d'azione in risposta alle sfide della digitalizzazione per la formazione e la ricerca, la Confederazione stabilisce che, se la Svizzera vuole continuare a occupare un ruolo di primo piano, le competenze digitali vanno rafforzate. Questa è la base per l'iniziativa di formazione continua, dal titolo tras:formazione, con la quale lo IUFFP vuole sostenere la trasformazione digitale della formazione professionale.

«Il mandato della Confederazione dimostra la fiducia che viene riposta nello IUFFP come centro di competenza per la trasformazione digitale», spiega Jean-Pierre Perdrizat, direttore aggiunto dello IUFFP e responsabile della Task Force dello IUFFP Trasformazione Digitale.

Piattaforma e analisi

Una piattaforma online promuoverà la trasformazione digitale della formazione professionale in Svizzera, collegando fra loro i vari attori e facilitando, per esempio, lo scambio e la discussione per diffondere le buone prassi. Fino al 2022, inoltre, le direzioni scolastiche delle scuole professionali svizzere saranno accompagnate nella trasformazione digitale dal Digi-Check, il nuovo strumento di analisi dello IUFFP. In questo modo le scuole professionali potranno determinare in particolare le esigenze concrete di formazione continua, per poter poi colmare le lacune dei e delle docenti con corsi creati ad hoc, o proposte standard. L'obiettivo è che tutte le persone coinvolte nella formazione professionale sappiano agire in modo professionale nei confronti della digitalizzazione e che possano contribuire attivamente a metterla in atto.

▪ Denise Felber, lic. phil., MA, manager Digitalizzazione e responsabile di progetto senior Formazione continua, IUFFP

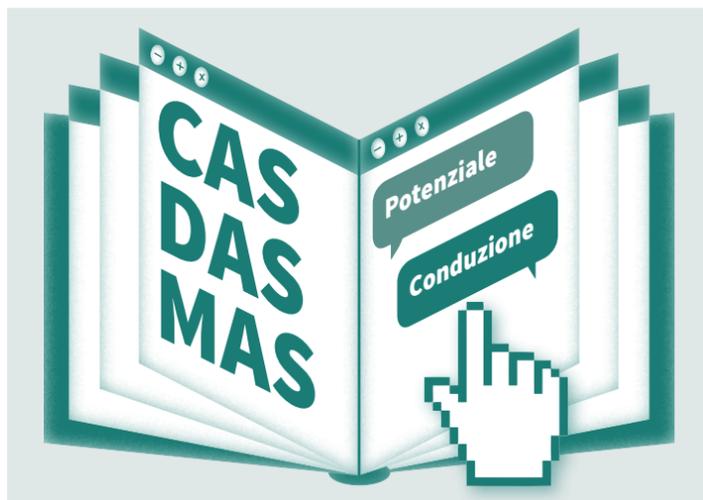


SP = Scuole professionali Uffici FP = Uffici della formazione professionale

Offerte di formazione continua allo IUFFP

La scelta giusta con l'aiuto del nuovo pianificatore di formazione

Di Leo Held



Trovare la formazione continua adeguata e proficua per una persona non è scontato. Lo IUFFP di recente ha perciò ideato il pianificatore di formazione quale strumento di supporto e al contempo di consulenza.

Apprendimento permanente e sviluppo costante sono, al giorno d'oggi, indispensabili. In tal senso è richiesta anche molta iniziativa personale. Desidera anche lei seguire una formazione continua? È alla ricerca di buone opportunità per farlo e le piacerebbe entrare in contatto con altri «learner» per confrontarsi, così come si legge nel libro della professoressa statunitense di psicologia Carol Dweck nel suo libro «Mindset»? L'autrice non distingue tra talento e non talento, bensì tra «learner» e «non learner».

Una semplice panoramica

Grazie al pianificatore di formazione, lo IUFFP intende offrire sul suo sito uno strumento in grado di aiutare ad orientarsi nel complesso panorama della formazione. Diventa così più semplice informarsi sulle attuali offerte di formazione e strutturare un piano di formazione personale. Un video esplicativo permetterà inoltre di trovare facilmente le principali informazioni.

Il pianificatore di formazione è allo stesso tempo anche un consulente che illustra all'utenza le diverse possibilità di formazione continua. Le persone interessate

possono così iscriversi ai cicli di formazione e ai corsi dello IUFFP in modo semplice e diretto, attraverso vari percorsi.

Percorso 1: Ricerca per diploma

L'obiettivo è un attestato, un certificato (CAS), un diploma (DAS) o un Master of Advanced Studies (MAS) per esempio nei campi leadership o digitalizzazione? Basta cliccare sul relativo pulsante e si approda direttamente alla rispettiva offerta.

Percorso 2: Ricerca per tema

Sta cercando un tema preciso nell'offerta dello IUFFP? Per esempio per sviluppare nuove competenze, per meglio riconoscere e sostenere un certo potenziale? Oppure vorrebbe migliorare le sue capacità dirigenziali? Nel pianificatore di formazione è possibile trovare questi e altri temi.

Percorso 3: Ricerca per esperte ed esperti

Intende frequentare un ciclo di formazione o un corso con una determinata docente o un preciso relatore? Grazie al tasto rete di esperte ed esperti del pianificatore di formazione è possibile consultare tutte le offerte in base all'esperta o all'esperto.

Percorso 4: Lo IUFFP consiglia

Nessuno dei precedenti percorsi ha portato a una proposta soddisfacente, ma resta la volontà d'intraprendere una formazione continua e manca solo l'idea giusta? In questo caso è possibile rivolgersi direttamente allo IUFFP che, sulla base del portfolio della persona interessata, individua il suo personale potenziale di sviluppo.

▪ Leo Held, responsabile di progetto senior Formazione continua, IUFFP

Bibliografia

Dweck, C. (2017). *Selbstbild*. München: Piper

► www.iuffp.swiss/pianificatore-di-formazione
(la versione integrale sarà accessibile online da dicembre 2018)

La migliore promozione per la formazione professionale

Di Reto Wyss



Promuovere l'immagine della formazione professionale svizzera e farne conoscere meglio la permeabilità e le opportunità. Con queste premesse nella primavera del 2017 è stata lanciata l'iniziativa SwissSkills, nel quadro di un progetto di partnership tra settore pubblico e privato. A questo scopo sono state create tre piattaforme:

- il Team SwissSkills, la nostra squadra nazionale di giovani professionisti
- i fondamentali campionati svizzeri delle professioni SwissSkills 2018
- la piattaforma fresca di lancio SwissSkills Career.

Il nostro team SwissSkills è stato molto convincente nell'autunno del 2017 ai WorldSkills di Abu Dhabi, con la migliore prestazione di tutti i tempi (20 medaglie, di cui 11 d'oro). La squadra nazionale svizzera di professionisti non ha soltanto raggiunto un successo inedito, ma è anche stata percepita come la più forte di sempre. Si è parlato di «eroi» delle professioni o del fatto che «la nostra formazione professionale vale 11 ori».

Parallelamente e con entusiasmo abbiamo potuto lanciare SwissSkills Career, che promuove la varietà dei punti di forza individuali e la permeabilità

del sistema di formazione professionale svizzero. Negli ultimi 12 mesi siamo stati presenti in tutte le grandi fiere professionali con il nostro SwissSkills Career Visual Tool e la nostra presentazione ha ricevuto un riscontro più che positivo da docenti e consulenti professionali, ma anche da genitori e giovani.

I SwissSkills 2018 rappresentano per me una pietra miliare ancora più importante. Non esiste al mondo altra occasione in cui è possibile toccare con mano e in larga parte sperimentare una varietà di 135 professioni in formato 1:1. Il fatto poi che intere classi, fino a 50 000 studentesse e studenti, si rechino a Berna, o che la rete televisiva SRG dedichi un'intera settimana al tema a livello nazionale, con un'importante trasmissione in diretta, dimostra quanto i SwissSkills possano essere un'eccezionale strumento promozionale per la formazione professionale. Tutto questo è reso possibile grazie a una collaborazione eccezionale tra settore pubblico ed economia privata: Confederazione, Cantoni e città di Berna, un gran numero di sponsor e sostenitori privati, le 66 associazioni professionali coinvolte, associazioni economi-

che nazionali e cantonali, ma anche istituti di formazione s'impegnano tanto quanto aziende, formatori e formatrici nel preparare le persone in formazione ai SwissSkills 2018.

Anche lo IUFFP è tra i partner della formazione per i SwissSkills 2018. Assieme allo IUFFP abbiamo potuto invitare esperte ed esperti della formazione professionale al nostro punto d'incontro Formation. In futuro vorremmo offrire, in collaborazione, un modulo di formazione nel quale venga mostrato a esperte ed esperti come preparare le persone in formazione al meglio per dei campionati professionali, sulla base di esempi di buona prassi.

I SwissSkills sono uno strumento di promozione della formazione professionale, ma il nostro lavoro prosegue con determinazione anche dopo l'edizione 2018 dei campionati!

▪ Il Consigliere di Stato Reto Wyss è direttore del Dipartimento istruzione e cultura del Canton Lucerna e presidente della Fondazione SwissSkills.

► www.swiss-skills.ch

Prof. Dr. Jean-Louis Berger, responsabile del campo di ricerca Profili professionali, IUFFP

Verso la professionalizzazione delle persone formatrici

Intervista: **Janick Pelozzi**

Jean-Louis Berger è ricercatore allo IUFFP nei campi dell'insegnamento e dell'apprendimento nella formazione professionale. Le sue priorità sono il miglioramento delle pratiche di formazione e la professionalizzazione delle persone formatrici.



↑ Jean-Louis Berger

1 Jean-Louis Berger, perché ama il suo lavoro?

Partiamo da problematiche sul campo, coniugandole con le conoscenze attuali nelle scienze umane. Trasformare questi risultati in strumenti utili dà un senso alle nostre ricerche e contribuisce allo sviluppo delle pratiche di formazione e, più in generale, della formazione professionale. Allo IUFFP, ricercatori e ricercatrici hanno un profilo variato e dispongono del margine di manovra necessario per portare avanti i loro progetti.

2 Nell'ambito della sua attività, come contribuisce allo sviluppo della formazione professionale?

A livello pratico, sviluppiamo degli strumenti rivolti al corpo insegnante, proponiamo delle offerte di formazione e degli articoli divulgativi. A livello scientifico, curiamo delle pubblicazioni e partecipiamo ai colloqui internazionali. Il prossimo autunno verrà pubblicato un libro che esamina le sfide da cogliere, malgrado il sistema di formazione professionale svizzero sia molto performante.

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

Il nostro sistema duale è invidiato da numerosi paesi, ma occorre aggiornare

costantemente la qualità. Lo IUFFP fornisce competenze con la professionalizzazione delle persone che accompagnano apprendisti e apprendisti. Mi occupo di ampliare le conoscenze fondate su metodi scientifici, in particolare sulle pratiche di formazione e sulla professionalizzazione di responsabili di formazione.

4 In seno allo IUFFP, le sue ricerche si concentrano principalmente su insegnanti di scuola professionale. Qual è la qualità più importante che contraddistingue l'insegnante modello?

È difficile dirlo, ce ne sono parecchie. Citerei l'aspirazione ad ampliare costantemente le proprie conoscenze e competenze, adattandosi allo sviluppo delle professioni e delle generazioni, così come la capacità d'immedesimarsi, per comprendere come pensano le persone in formazione.

5 Una mostra fotografica illustrerà come incoraggiare l'impegno di apprendiste e apprendisti durante le lezioni. Qual è il segreto per riuscirci?

Prima di tutto è importante riconoscere le esigenze delle persone in formazione. La mostra FOCUS consentirà di mettersi nei panni dell'insegnante con le scelte che ha da compiere, e permetterà di scoprire quali conseguenze comportano.

6 Sta cercando di sviluppare uno strumento atto a misurare la qualità della formazione di base. A che scopo?

Offrire a insegnanti e persone formatrici in azienda informazioni in merito alla maniera in cui la loro disciplina viene percepita e vissuta da apprendisti e apprendisti.

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

Ero molto curioso di capire come pensano le persone e perché si comportano in un determinato modo. Ho trovato la vocazione quando ho scoperto la scienza dell'educazione.

▪ Janick Pelozzi, coordinatrice regionale, Comunicazione, IUFFP

Bibliografia

Bonoli, L., Berger, J.-L., Lamamra, N. (dir.): *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse. Le «modèle» suisse sous la loupe*. Zurigo. 2018. Seismo.

Informazioni sulla mostra:

▶ www.iuffp.swiss/mostra-focus

Agenda sett. 18 → aprile 19

Settembre 2018 – giugno 2019
Mostra itinerante: MENU à l'emporter
▶ Losanna e altre località

Settembre 2018 – giugno 2019
Mostra itinerante FOCUS: uno sguardo sulle pratiche d'insegnamento e l'impegno degli allievi
▶ Losanna e varie città romande

6 settembre 2018
Evento Alumni IUFFP: visita «capa'cité des métiers»
▶ Neuchâtel

6 settembre 2018 18:00–20:00
Evento informativo relativo alle formazioni pedagogico-professionali
▶ Olten

6 settembre 2018 18:00–20:00
Evento informativo relativo al MSc in formazione professionale
▶ Olten

12–16 settembre 2018 9:00–18:00
Lo IUFFP ai Swiss Skills 2018
▶ Berna, BernExpo

13 settembre 2018 17:00
La formazione continua nel futuro
▶ IUFFP Lugano

13 settembre 2018 18:30
Incontri per l'innovazione nella formazione professionale IUFFP / CFC
▶ IUFFP Lugano

19–20 settembre 2018 9:00–16:30
Seminario di economia politica
▶ Scuola professionale artigianale e commerciale (EPAC), Bulle

20 settembre 2018
Cerimonia di consegna dei titoli del dipartimento Formazione continua, Svizzera romanda
▶ IUFFP Losanna

12 ottobre 2018 09:00–16:30
Giornata dedicata alle tecniche d'informazione e di comunicazione educative
▶ IUFFP Losanna

18 ottobre 2018 14:15–19:15
Cerimonia di consegna dei titoli 2018, Svizzera italiana, preceduta da un pomeriggio di studio sul tema «Migrazione e digitalizzazione»
▶ CST Tenero

22 ottobre 2018 8:30–19:00
DigitalSkills: convegno IUFFP sulla trasformazione digitale della formazione professionale in Svizzera
▶ Kursaal Berna

25 ottobre 2018 17:00–19:00
Colloquium di master – Cerimonia di consegna dei titoli MSc in formazione professionale
▶ IUFFP Zollikofen

25 ottobre 2018 18:30
Incontri per l'innovazione nella formazione professionale IUFFP / CFC
▶ IUFFP Lugano

1° novembre 2018 17:00–19:00
Network maturità professionale
▶ Scuola professionale industriale artigianale (gibb), Berna

6 novembre 2018 18:00–20:00
Incontro informativo relativo alle formazioni pedagogico-professionali
▶ Olten

6 novembre 2018 18:00–20:00
Incontro informativo su BSc e MSc in formazione professionale
▶ Olten

8–9 novembre 2018
Conferenza: When the sociology of education meets the world of work: School-to-work transition and work in educational institutions.
▶ ASP Losanna

15 novembre 2018
Evento regionale d'interconnessione di Alumni IUFFP: passaggio dal livello secondario I al livello secondario II
▶ Scuola professionale industriale e artigianale Basilea

19 novembre 2018 18:00–20:00
Incontro informativo relativo alle formazioni pedagogico-professionali
▶ Zurigo

19 novembre 2018 18:00–20:00
Incontro informativo su BSc e MSc in formazione professionale
▶ Zurigo

28 novembre 2018 8:30–16:30
Sedute di cultura generale
▶ Scuola professionale artigianale e commerciale (EPCA), Sion

29 novembre 2018 18:30
Incontri per l'innovazione nella formazione professionale IUFFP / CFC
▶ IUFFP Lugano

10 gennaio 2019 18:00–20:00
Incontro informativo relativo alle formazioni pedagogico-professionali
▶ Regione di Berna

10 gennaio 2019 18:00–20:00
Incontro informativo sul BSc e sul MSc in formazione professionale
▶ Regione di Berna

Febbraio – marzo 2019 17:30–19:30
Sessioni d'informazione e di orientamento per i e le studenti
▶ IUFFP Losanna e altri luoghi

26 febbraio 2019 18:00–20:00
Incontro informativo relativo alle formazioni pedagogico-professionali
▶ Olten

26 febbraio 2019 18:00–20:00
Incontro informativo su BSc e MSc in formazione professionale
▶ Olten

4 marzo 2019 18:00–20:00
Incontro informativo relativo all'MSc in formazione professionale
▶ IUFFP Losanna

4–6 marzo 2019
Congresso internazionale VET: The end of VET as we know it? Skills development in times of technical and social change
▶ IUFFP Zollikofen

19 marzo 2019 18:00–20:00
Incontro informativo relativo alle formazioni pedagogico-professionali
▶ Zurigo

19 marzo 2019 18:00–20:00
Incontro informativo su BSc e MSc in formazione professionale
▶ Zurigo

26 marzo 2019
Cerimonia di consegna dei titoli del dipartimento Formazione continua, Svizzera romanda
▶ IUFFP Losanna

26–27 marzo 2019 8:30–17:00
Forum della maturità professionale FOMAP
▶ Hotel Vatel Martigny

IMPRESSUM skilled 2/2018 ▪ La rivista dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFFP è pubblicata semestralmente in tedesco, francese e italiano ▪ 2° anno ▪ Prossimo numero: Maggio 2019 ▪ www.iuffp.swiss/skilled **Editrice** Prof. Dr. Cornelia Oertle, direttrice IUFFP **Responsabile della Comunicazione IUFFP** Jacques Andres **Responsabile della redazione** Lucia Probst, Comunicazione IUFFP, Kirchindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@iuffp.swiss **Team di redazione** Isabelle Antenen, Lars Balzer, Bruno Chiarelli, Serge Chobaz, Luca Dorsa, Lorraine Dufour, Sonja Engelage, Beatrice Frick, Bruno Lang, Marianne Müller, Jonas Pauchard, Janick Pelozzi, Jenna Randriamboavonjy, Sandra Rossi, Brigitte Tschannen, Lidia Gabriella von Känel, Franziska Wettstein **Traduzioni** Servizio linguistico IUFFP **Revisione** Idioma Services linguistiques (FR/IT), 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** 5900 **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.



printed in switzerland



IUFFP

ISTITUTO UNIVERSITARIO
FEDERALE PER LA
FORMAZIONE PROFESSIONALE

*L'eccellenza svizzera
nella formazione professionale*

In parallelo la mostra

**Digital
Bubbles**

DIGITALE---CONCRETO---LIVE

DigitalSkills

22 ottobre 2018

Kursaal Berna

COME CONTRIBUIRE ATTIVAMENTE ALLA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE?

In presenza del consigliere federale Johann N. Schneider-Amman ricevete di prima mano aiuti concreti: --- il rapporto sulle tendenze dell'Osservatorio --- il documento programmatico dello IUFFP per la digitalizzazione della formazione professionale --- esempi di buona prassi nelle sessioni di avvio --- numerosi progetti sullo sviluppo digitale nelle «Digital Bubbles»

LUNEDÌ 22 OTTOBRE 2018 --- DALLE 9.00 ALLE 17.30 --- IUFFP.SWISS/DIGITALSKILLS