

Promozione dei talenti nel settore farmaceutico

«Non l'ho mai fatto, quindi andrà sicuramente bene»

Di **Gaby Walker** e **Antje Barabasch**

Una cultura di apprendimento che fa crescere consapevolmente le persone in formazione nel loro lavoro e promuove le potenzialità a livello individuale: con questa combinazione le aziende farmaceutiche gettano le basi per lo sviluppo continuo di persone in formazione talentuose.

La promozione delle persone dotate e dei talenti nelle professioni farmaceutiche mira a contrastare la carenza di personale qualificato e la pressione della terziarizzazione. In un ambiente di lavoro in forte trasformazione le persone in formazione devono essere preparate all'apprendimento permanente.

Per sfruttare a fondo le doti che si manifestano nelle conoscenze e prestazioni in un determinato ambito, le aziende puntano su stimoli interni ed esterni. Ad esempio, promuovono lo zelo e la motivazione delle persone in formazione e offrono loro corsi su misura, come mostra uno studio della SUFFP sulle culture di apprendimento innovative nel settore farmaceutico.

Growth Mindset quale cultura di apprendimento vissuta

Gli errori arricchiscono il lavoro, la sperimentazione amplia le capacità e chi si pone sfide coglie un'opportunità di crescita. «Non l'ho mai fatto, quindi andrà sicuramente bene»: atteggiamenti come questi sono trasmessi da tutte le attrici e da tutti gli attori della formazione, ma il concetto di Growth Mindset è anche applicato nella pratica. Ciò promuove un approccio sostenibile all'apprendimento, che mira a radicare la disponibilità interiore all'apprendimento permanente durante tutta la formazione.

Promozione dei talenti nell'apprendistato ma non solo

Le persone in formazione estremamente motivate possono conseguire la maturità professionale parallelamente alla professione, frequentare numerosi corsi, fare soggiorni linguistici, ottenere un certificato Cambridge e collaborare in progetti interdisciplinari. Una nuova fucina di talenti è il CoLab, lanciato da un'azienda farmaceutica, che prevede la gestione autonoma di una sorta di azienda in miniatura da parte di un team di persone in formazione. Ciò promuove



↑ Illustrazione di **Joao Diogo Custodio**, primo anno del corso specializzato di grafica della Scuola d'arte applicata e Scuola universitaria d'arte applicata del Vallese

la disponibilità alla cooperazione e consente di assumersi responsabilità e maturare una prima esperienza dirigenziale.

Dopo l'apprendistato si può optare per una potenziale assunzione diretta o per altre possibilità di sviluppo. Il cosiddetto anno di qualifica consente di approfondire le proprie competenze in una filiale in Svizzera o all'estero, al fine di qualificarsi in modo mirato per posti di lavoro futuri. È possibile anche studiare con l'azienda: lo studio è sostenuto finanziariamente e permette di maturare ulteriore esperienza pratica nell'azienda.

▪ Gaby Walker, studentessa MSc in formazione professionale e stagiaire universitaria del campo di ricerca Culture di apprendimento e didattiche, SUFFP ▪ Antje Barabasch, responsabile dell'asse prioritario di ricerca Apprendimento e insegnamento nella formazione professionale, SUFFP

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