



- 1 Editoriale**
- 2 Non possiamo prescindere da una formazione professionale innovativa**
- 6 Il pretirocinio d'integrazione quale accesso alla formazione professionale e al lavoro**
- 8 Cos'è essenziale per una buona integrazione professionale?**
- 10 «Sono sempre curiosa di conoscere la mia classe»**
- 12 L'integrazione: una sfida per la formazione**
- 14 Il buon esito dell'integrazione**
- 15 Il pretirocinio d'integrazione in Ticino**
- 16 «I fattori più importanti sono impegno e pazienza»**
- 18 Pubblicazioni**
- 19 Diplomata: Günel Yilmaz**
- 20 Per la pratica: «... E all'improvviso vi sorprenderete a fare l'impossibile»**
- 22 Notizie**
- 24 Il networker**
- 25 Insieme verso un nuovo profilo professionale**
- 26 Internazionale: sviluppo di soluzioni a livello locale**
- 28 Dalla pratica: Hans Ettlin, carroziere**

- 30 Diploma professionale per adulti**
- 31 In formazione: Maria Blaser, scultrice su legno**
- 32 Alle origini della formazione duale**
- 34 Incontro: Hans-Ulrich Bigler**
- 36 Insegnamento bilingue: due lingue – una motivazione maggiore**
- 37 10 anni di Master of Science / Offerta passerella**
- 38 Lavoro dei sogni o tappa intermedia?**
- 39 Svoltata digitale nella formazione**
- 40 7 domande a Monica Lupi**
- 41 Agenda**

#### Illustrazioni di una classe professionale

Noi della redazione di «skilled» siamo molto lieti che delle studentesse e degli studenti della 2ª classe professionale di grafica della Scuola di Arti Visive di Berna e Bienne abbiano realizzato per questa edizione di «skilled» le illustrazioni grafiche sul tema della migrazione. Lo scambio di esperienze e di idee con una classe d'integrazione ha costituito il punto di partenza dei lavori.

L'illustrazione di Micha Weiss è stata quella maggiormente apprezzata dalla redazione di «skilled», ed è perciò stata scelta per la pagina di copertina di questo numero. Ci congratuliamo di cuore con Micha Weiss per il suo lavoro.

Troverà altre illustrazioni che inducono a soffermarsi e riflettere, in particolare nella sezione che tratta il tema chiave di questo numero, dedicato alla migrazione e alla formazione professionale.

Rivolgiamo un ringraziamento sentito alle persone in formazione, a Sven Weber, responsabile della classe professionale di grafica, che ha reso possibile il progetto, nonché a Monika Stalder e Marcel Freymond, che hanno seguito il progetto in classe in qualità di insegnanti.

## Una professione apre delle prospettive

Caro lettore, cara lettrice,

il 22enne Abdul Saleh ce l'ha fatta. Cinque anni fa è giunto in Svizzera dalla Siria. Attualmente sta portando a termine un apprendistato di parrucchiere. È soddisfatto della sua professione e frequenta con molto impegno la scuola professionale. A pagina 16 di questo numero può conoscere meglio Abdul Saleh.

La migrazione è uno dei temi centrali di cui ci stiamo occupando all'Istituto Universitario Federale per la Formazione professionale IUFFP. Nel dossier dei temi prioritari di questa edizione della nostra rivista «skilled» approfondiamo questa tematica sotto diversi aspetti.

Non sempre i migranti riescono a inserirsi nel mondo professionale svizzero come Abdul Saleh. Avere una professione e, grazie a questa, partecipare al mondo del lavoro e alla produzione di valore aggiunto economico rappresenta un fattore chiave per un'integrazione effettiva ed efficace. Il lavoro è infatti una componente importante della nostra vita.

Gli ostacoli da superare per conseguire un diploma professionale sono molti. Durante la ricerca di un posto di apprendistato, talvolta un cognome esotico è sufficiente per infrangere i sogni professionali. Anche le persone adulte che ambiscono a costruirsi una nuova esistenza attraverso la formazione devono mettere in campo molta energia e un notevole spirito d'iniziativa. La carenza di conoscenze linguistiche e le diversità culturali costituiscono spesso una sfida impegnativa.

Le sfide vanno accettate, e a questo proposito così si esprime Albert Einstein: «Nel mezzo delle difficoltà nascono le opportunità.»

L'esempio di Abdul Saleh dimostra come sia possibile, grazie anche alla buona volontà di tutti gli attori coinvolti, superare difficoltà e ostacoli: affinché esempi come il suo si possano moltiplicare.

Le auguro che la lettura dei temi proposti si riveli istruttiva e interessante.

*Cornelia Oertle*

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



Beneficiare delle potenzialità dell'integrazione

# Non possiamo prescindere da una formazione professionale innovativa

A cura di **Christian Imdorf**, docente privato al seminario di sociologia presso l'Università di Basilea

**Persone in formazione con un passato migratorio non sono una novità per la Svizzera. I figli dei lavoratori e delle lavoratrici straniere provenienti dall'Europa meridionale hanno seguito la formazione professionale in Svizzera. Oggi vi sono altri gruppi di provenienza al centro dell'attenzione, ai quali si sono aggiunti le rifugiate e i rifugiati. Il presente articolo mira a raggiungere una migliore comprensione delle potenzialità legate all'integrazione e alla sua promozione.**

La Svizzera è da tempo una società di immigrazione. Questa circostanza caratterizza anche la formazione professionale. Oggi sono soprattutto i e le giovani dell'Ex-Jugoslavia a frequentare una formazione professionale di base, seguiti da coloro di nazionalità turca e italiana. Nei cicli di studio con un certificato federale di formazione pratica (CFP), persone che non possiedono il passaporto svizzero sono ampiamente rappresentate.

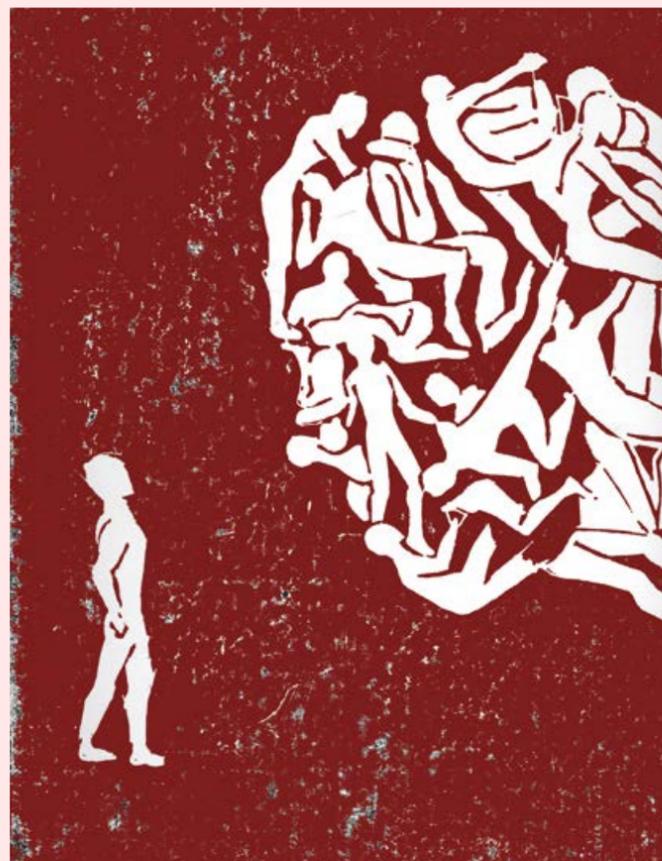
I e le giovani con passato migratorio devono superare ostacoli particolari per accedere alla formazione professionale (Imdorf & Scherr 2015). All'inizio del 2014, la rivista svizzero-tedesca dedicata ai consumatori - «Der Beobachter» - ha identificato, all'interno di un suo articolo di approfondimento sul tema «Berufsbildung: Was taugt die Lehre» (Formazione professionale: a che cosa serve l'apprendistato), la discriminazione come problematica attuale, così come il cambiamento strutturale economico, l'accademizzazione e la globalizzazione. In tal senso, la discriminazione non solo è rappresentata come dolorosa per gli e le interessate, ma in un contesto di carenza di personale qualificato è anche ritenuta dannosa per l'economia e il mercato del lavoro svizzero, il quale viene così privato di forza lavoro qualificata.

Mentre soprattutto nelle piccole aziende formatrici manca ancora l'esperienza con i e le giovani migranti, le aziende multinazionali presenti in Svizzera assumono manager internazionali con scarsa familiarità con il sistema di formazione professionale e che non sfruttano a pieno il potenziale di formazione delle loro imprese. Oltre alle aziende, anche le scuole professionali pubbliche sono chiamate in causa e sollecitate dal fenomeno migratorio, in modo da promuovere le potenzialità di tutte

le persone in formazione, mediante una pedagogia della diversità per la formazione (professionale).

## Formazione professionale a favore e contro le rifugiate e i rifugiati

L'attuale ampia offerta di posti di tirocinio fa sì che i problemi riscontrati dai giovani stranieri nell'accedere a un posto di tirocinio siano trascurati nel dibattito pubblico. In questo periodo, caratterizzato da un forte flusso migratorio verso l'Europa, l'attenzione è focalizzata prevalentemente sulle persone rifugiate, e in particolare sui minorenni non accompagnati (RMNA). La loro integrazione nella società, nonché quella delle rifugiate e dei ri-



↑ Illustrazione di **Derek Mündlein** 2ª classe professionale di grafica, Scuola di Arti Visive di Berna e Bienne.



↑ Illustrazione di **Noah Kohlbrenner** 2ª classe professionale di grafica, Scuola di Arti Visive di Berna e Bienne.

fugiati maggiorenni, rappresenta un compito politico-sociale fondamentale. La formazione professionale svolge, a tale proposito, un ruolo chiave. Nove rifugiati riconosciuti su dieci e ammessi in Svizzera a titolo provvisorio hanno un'età inferiore ai quarant'anni; si tratta dunque di persone alle quali sono potenzialmente destinate la formazione professionale e la formazione continua.

Un'inchiesta recente condotta in Germania da specialiste e specialisti del settore sul tema «formazione professionale duale di giovani rifugiati», è giunta alla conclusione secondo cui anche la formazione professionale trae vantaggio dalla formazione delle rifugiate e dei rifugiati. Due specialisti su tre prevedono che il sistema duale ottenga maggiore stima sociale, e che i concetti di formazione sviluppati per le persone rifugiate vadano complessivamente a beneficio dei e delle giovani socialmente svantaggiati (Ebbinghaus & Gei 2017). In Svizzera i Cantoni, le associazioni professionali ed economiche, le imprese, nonché alcune opere caritative si sono già attivate per permettere alle rifugiate e ai rifugiati riconosciuti di svolgere una formazione professionale, e di consentire loro l'accesso al mercato del lavoro, ad esempio attraverso un pretirocinio d'integrazione, una qualifica professionale di base, oppure tramite programmi d'integrazione nel mercato del lavoro.

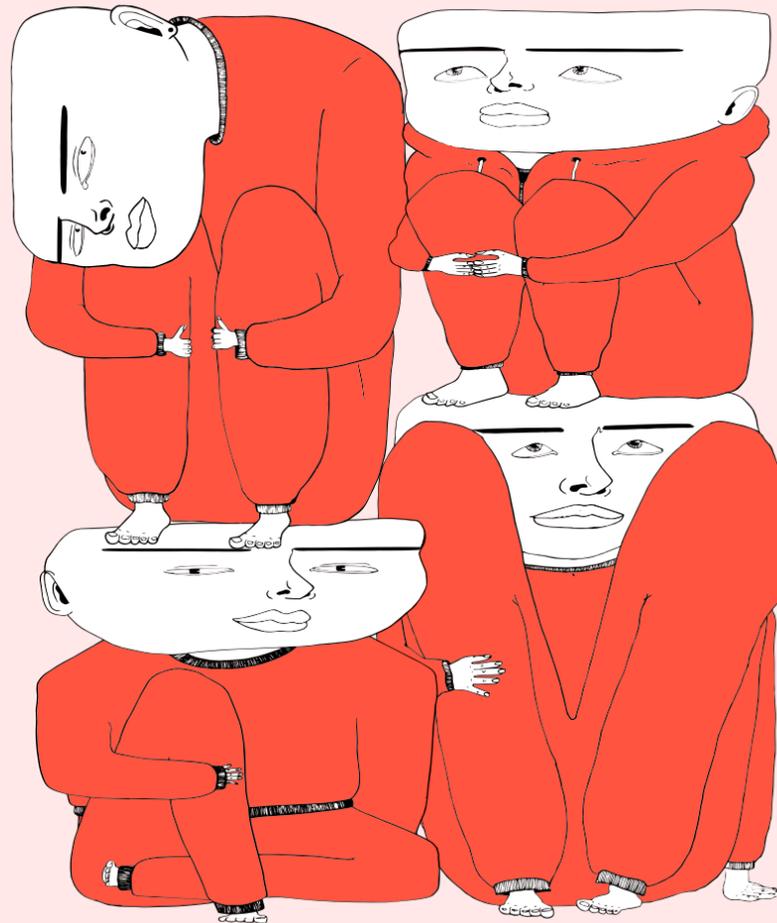


↑ Illustrazione di **Salvador Martinez** 2ª classe professionale di grafica, Scuola di Arti Visive di Berna e Bienne.

Per sconfiggere la povertà e le disuguaglianze come causa di fuga e di migrazione, la Svizzera punta sulla formazione professionale in loco, anche mediante la sua collaborazione bilaterale allo sviluppo in Europa dell'Est, Africa, America centrale, nonché nel Medio ed Estremo Oriente. In tal senso la Direzione dello sviluppo e la cooperazione (DSC) promuove lo sviluppo economico e sociale. L'obiettivo consiste nell'offrire a un numero maggiore di giovani un lavoro dignitoso, contribuendo in questo modo non soltanto al benessere individuale, ma anche allo sviluppo economico dei loro Paesi di provenienza.

## La ricerca è ancora recente

Il campo di ricerca sugli svantaggi sociali nella formazione professionale è più recente e pertanto meno esplorato rispetto a quello sulle disuguaglianze sociali nel sistema scolastico (Imdorf & Scherr 2015). Lo conferma anche uno sguardo alla ricerca internazionale sulla tematica della migrazione e della formazione professionale. In Germania, tra gli anni '90 e 2000, non è per esempio stato condotto quasi nessuno studio sull'importanza della migrazione per le aziende formatrici, e la ricerca sui e sulle migranti nel settore della formazione è appena stata avviata. Per l'area anglosassone Avis et al. (2017)



↑ Illustrazione di **Emma Leuthold** 2<sup>a</sup> classe professionale di grafica, Scuola di Arti Visive di Berna e Bienna.

evidenziano «un silenzio quasi totale della ricerca in materia di formazione professionale» sulle pratiche razziste, rispettivamente discriminatorie da parte dei datori di lavoro.

Anche in Svizzera la ricerca in materia di formazione professionale e migrazione è ancora recente. Inoltre, non esiste un centro di competenza chiaramente definito per questa tematica. La ricerca è disseminata a livello disciplinare e geografico in isolate università, scuole universitarie professionali, presso l'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFFP, nonché in istituti di ricerca privati. L'asse prioritario di ricerca nazionale «On the Move – il nesso tra migrazione e mobilità» esamina attentamente la formazione, soprattutto dal punto di vista della mobilità studentesca internazionale, mentre tratta solo marginalmente il tema della formazione professionale svizzera.

La ricerca sulla migrazione e sulla formazione professionale deve essere completa e tenere in considerazione i diversi punti di vista degli attori coinvolti: persone in formazione con o senza passato migratorio, formatori e formatrici professionali, organizzazioni di formazione professionale, organi di gestione della formazione, ecc. Oltre agli accessi alle diverse offerte di formazione

professionale per giovani con passato migratorio, che variano a livello regionale, è interessante conoscere il loro successo nella formazione, il passaggio al mercato del lavoro, oppure come beneficiano della formazione professionale superiore per ulteriori percorsi professionali.

Anche se i presupposti individuali per una formazione professionale di successo non sono oggetto di discussione, come la promozione delle conoscenze linguistiche delle persone rifugiate – è indispensabile ampliare le prospettive negli studi sull'integrazione di persone con passato migratorio nella formazione professionale. Devono essere maggiormente prese in considerazione risorse quali il plurilinguismo, le competenze sociali, la motivazione, la flessibilità, la mobilità e le caratteristiche di promozione dell'integrazione delle aziende formatrici (Imdorf & Scherr 2015), anziché le lacune scolastiche e culturali.

Procedure di reclutamento adeguate, modelli d'accompagnamento e offerte di consulenza sono fondamentali affinché le aziende raccolgano la sfida dell'eterogeneità e della pluralità sociale nella formazione. Il discorso delle competenze nella formazione professionale deve essere conformemente esteso alle competenze sociali, non solo delle persone in formazione, bensì anche del personale nelle aziende e dei e delle do-

centi nelle scuole professionali. La formazione professionale avrà un buon esito nella società d'immigrazione soltanto quando anche questi gruppi avranno sviluppato, con tutti gli attori coinvolti in azienda e a scuola, le «soft skill» che sono necessarie per le relazioni sociali di successo e produttive. Per la ricerca sulla migrazione nel campo della formazione professionale, questo significa esaminare come la formazione professionale possa adempiere in modo efficace al compito socio-politico dell'inclusione.

#### **Le reti di aziende formatrici possono rappresentare un supporto**

Nei prossimi anni, i posti di tirocinio nel mercato svizzero diminuiranno (ulteriormente) perché seguono classi di elevato tasso di natalità. Se questa è una circostanza positiva per le aziende, causa però maggiori problemi ai giovani socialmente svantaggiati con passato migratorio in concorso per un posto di tirocinio. Al contempo, non diminuirà la necessità di integrare i migranti nella formazione professionale. Per far fronte a questa pressione d'inclusione sono necessarie offerte formative adeguate, nonché una formazione professionale innovativa dal punto di vista sociale.

In Germania, specialiste e specialisti hanno riconosciuto la necessità di sostenere sia i giovani rifugiati e le giovani rifugiate, sia le aziende formatrici, ben oltre il periodo di formazione. Alle aziende si consigliano anche interlocutori e interlocutrici esterne in grado di fornire aiuto in situazioni difficili (Ebbinghaus & Gei 2017). Inoltre, è necessario offrire una qualifica complementare alle persone occupate con passato migratorio, ad esempio mediante un tirocinio per adulti, oppure tramite il riconoscimento di competenze professionali precedentemente non riconosciute (validazione degli apprendimenti acquisiti).

La formazione duale convenzionale fa però bene a continuare a svilupparsi con innovazione per soddisfare le realtà sociali ed economiche. Quale modello di formazione ben promettente si propone a tale proposito la creazione di reti di aziende formatrici, in cui le aziende, oltre al profitto economico, si suddividono anche i rischi sociali della formazione duale. La ricerca più recente mostra come le aziende siano in questo modo più disponibili a prendere in considerazione i e le giovani con passato migratorio per un tirocinio. Le reti di aziende permettono inoltre di disporre delle risorse professionali necessarie per intervenire precocemente in caso di problemi. In tal senso è possibile prevenire tempestivamente le interruzioni di tirocinio (Seiterle 2017).



**Christian Imdorf**

Il quarantaseienne Christian Imdorf è attivo come docente privato al seminario di sociologia presso l'Università di Basilea. Ha studiato servizio sociale, pedagogia curativa e psicopatologia. Nella sua tesi di dottorato ha affrontato il tema della qualificazione scolastica e dell'orientamento professionale. In seguito ha svolto ricerca tra le altre località ad Aix-en-Provence e a Glasgow. I suoi assi prioritari di ricerca sono i passaggi individuali dalla formazione al lavoro, alla luce dell'organizzazione e della selettività sociale della formazione professionale e del mercato del lavoro.

▶ christian.imdorf@unibas.ch

#### **Letteratura**

- Avis, J., Mirchandani, K. & Warmington, P. (2017): Editorial, in *Journal of Vocational Education & Training*, 69(3), pp. 287–291.
- Ebbinghaus, M. & Gei, J. (2017): *Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung*. Bonn: BIBB.
- Imdorf, C. & Scherr, A. (2015): *Egalité des chances et discrimination lors du passage vers la formation professionnelle*, p. 82–88, dans A. Hoenni Hoti (Hrsg.): *Équité – Discrimination et égalité des chances au sein du système éducatif. Migration et origine sociale*. Bern: CDIP.
- Seiterle, N. (2017): *Lehrbetriebsverbände. Integration von benachteiligten Jugendlichen in ein neues Modell der dualen Berufsausbildung in der Schweiz*. Leverkusen-Opladen: Budrich UniPress.

# Il pretirocinio d'integrazione quale accesso alla formazione professionale e al lavoro

A cura di **Ursula Scharnhorst**, responsabile del campo di ricerca diagnostica e promozione dell'apprendimento, e **Anna Scheidiger**, responsabile di progetto presso il Centro per lo Sviluppo delle Professioni, IUFFP

**La Segreteria di Stato della migrazione ha lanciato il programma pilota (2018-2021) per migliorare l'integrazione sul mercato del lavoro di rifugiati e di persone ammesse a titolo provvisorio. Lo IUFFP ha ottenuto il mandato di accompagnamento.**

Secondo la stima della Segreteria di Stato della migrazione SEM, circa il 70 per cento delle rifugiate e dei rifugiati, nonché delle persone ammesse a titolo provvisorio, possiede un potenziale sul mercato del lavoro in quanto nel proprio Paese ha svolto, in parte o interamente, una formazione, oppure perché possiede esperienza professionale. È fondamentale poter usufruire di questo potenziale: il progetto pilota della SEM, che prevede un apprendimento precoce della lingua, permetterà ogni anno a 800-1000 rifugiate e rifugiati e a persone ammesse a titolo provvisorio di accedere al mondo del lavoro, grazie a un pretirocinio d'integrazione (PTI). Lo IUFFP, nell'ambito di un mandato, ha elaborato le basi a tale scopo. I Cantoni sono responsabili per offerte di formazione transitorie integrative come il PTI. Coloro che svolgono un PTI devono poter frequentare in seguito anche un tirocinio (CFP, AFC).

## Orientamento a un campo d'attività professionale

In primo piano vi è l'acquisizione di competenze pratiche e interprofessionali in un campo d'attività professionale. Perciò i Cantoni devono elaborare i profili delle competenze del PTI insieme alle organizzazioni del mondo del lavoro. Per impieghi lavorativi della durata minima di otto settimane sono richieste anche aziende disposte a formare. La formazione pratica deve eventualmente essere integrata presso scuole d'arti e mestieri, oppure



↑ Illustrazione di **Ramona Erismann**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di Arti Visive di Berna e Bienne.

nei centri dei corsi interaziendali. Le basi linguistiche e scolastiche devono essere trasmesse in riferimento alla pratica.

## Sfide per i e le partecipanti

I pretirocini d'integrazione saranno particolarmente esigenti per le persone giunte in Svizzera da poco tempo, per coloro che non hanno ancora sufficiente familiarità con la cultura locale del lavoro e dell'apprendimento, che non padroneggiano ancora abbastanza la lingua, e che presentano lacune formative. Per seguire il programma a tempo pieno della durata di un anno è richiesta perseveranza, anche a coloro che possiedono tutti i presupposti e sono motivati. I e le partecipanti devono sviluppare competenze pratiche, linguistiche e scolastiche, affinché possano seguire l'insegnamento della scuola professionale nell'ambito di un tirocinio.

## Stretto legame tra la pratica e la scuola

L'apprendimento pratico e quello scolastico devono essere collegati strategicamente al PTI. I profili di competenze elaborati dai Cantoni e dalle organizzazioni del mondo del lavoro possono fungere da strumenti guida. Inoltre, devono essere descritte in concreto e a sufficienza le competenze pratiche e interprofessionali scelte nel rispettivo campo d'attività professionale. In tal senso, l'insegnamento scolastico può essere orientato al fine di integrare in modo significativo l'apprendimento pratico.

Maggiori informazioni sul programma pilota:

- ▶ [www.sem.admin.ch/sem/it/home/themen/integration/ppnb/integrsvorlehre-sprachfoerd.html](http://www.sem.admin.ch/sem/it/home/themen/integration/ppnb/integrsvorlehre-sprachfoerd.html)
- ▶ [www.iuffp.swiss/lo-iuffp-sostiene-il-programma-pilota-della-sem-pretirocinio-dintegrazione-e-apprendimento-precoce](http://www.iuffp.swiss/lo-iuffp-sostiene-il-programma-pilota-della-sem-pretirocinio-dintegrazione-e-apprendimento-precoce)

Settore della logistica

## Usufruire e promuovere il potenziale delle persone rifugiate

### PRETIROCINIO D'INTEGRAZIONE NELLA LOGISTICA

**Formazione pratica**  
130 giorni nell'azienda formatrice

- Ricezione delle merci
- Gestione delle merci
- Distribuzione delle merci
- Sicurezza sul lavoro, tutela della salute, dei dati e dell'ambiente
- Rapporto con le risorse e la redditività

**Formazione scolastica**  
60 giorni nella scuola professionale

- 25 giorni di materie professionali e di lingua applicata alla professione
- 25 giorni di calcolo, tecnologie dell'informazione e della comunicazione TIC, candidatura
- 10 giorni di lavoro in Svizzera, norme e valori

#### 5 giornate di corsi di pratica tramite l'azienda e l'oml

- Principi aziendali, modo di presentarsi, igiene, prevenzione degli infortuni, protezione dei dati
- Formazione per la guida del carrello elevatore

**Argomenti trasversali: competenze di metodo, sociali e personali, strategia di apprendimento**

↑ Modello duale di attuazione del pretirocinio d'integrazione nella logistica.

**L'Associazione svizzera per la formazione professionale in logistica (ASFL) propone un pretirocinio d'integrazione che diversi Cantoni intendono offrire.**

La formazione professionale di base di impiegato in logistica (AFC) è una delle più richieste. Lo scorso anno sono stati registrati circa 2000 nuovi contratti di tirocinio (AFC e CFP). Già nel 2016, l'azienda Planzer e il Canton Zurigo hanno avviato un'offerta formativa per le persone rifugiate. La logistica rappresenta un campo d'attività professionale variato e dal grande potenziale di crescita (magazzino, distribuzione, trasporto), che offre altresì l'accesso alla formazione professionale superiore. È richiesto personale qualificato e la ASFL è convinta che valga la pena investire nel pretirocinio d'integrazione (PTI) per consentire alle rifugiate e ai rifugiati, nonché alle persone ammesse a titolo provvisorio, di accedere al loro settore.

## Modello di implementazione

I e le partecipanti seguono una formazione di tipo duale: ogni settimana sono impiegati tre giorni nell'azienda formatrice e due giorni nella scuola professionale. Inoltre, vi sono corsi specifici di pratica che integrano la formazione.

Il profilo delle competenze per il PIT nella logistica descrive le capacità ricercate nelle parti pratiche e scolastiche, nonché negli argomenti trasversali. Un esempio: la competenza operativa «controllo delle merci» comprende, tra le altre cose, anche la capacità di informare il superiore diretto in caso di danni alle consegne e di inserire correzioni nei documenti di spedizione. Per svolgere queste attività, i e le partecipanti devono avere dimestichezza con la designazione delle merci, devono essere in grado di leggere e capire i formulari, nonché di riportare ai e alle superiori informazioni importanti. Oltre a queste competenze linguistiche legate alla professione, è essenziale una cura delle infrastrutture in azienda, quale competenza interprofessionale.

- ▶ [www.logistiker-logistikerin.ch/pretirocinio-dintegrazione-logistica/](http://www.logistiker-logistikerin.ch/pretirocinio-dintegrazione-logistica/)

## Che cosa motiva un'azienda a offrire un posto di formazione PTI?

Gli ostacoli amministrativi per il contratto di pretirocinio devono essere limitati e i e le partecipanti ai PTI devono essere scelti in modo opportuno. Il pretirocinio d'integrazione offre inoltre l'opportunità di conoscere future apprendiste e futuri apprendisti. In questo modo le aziende hanno la possibilità di assumere responsabilità sociale.

Hans Erni, responsabile del progetto ASFL

## Come è possibile collegare al meglio l'apprendimento pratico con quello scolastico?

Gli insegnamenti provenienti dalla scuola dovrebbero basarsi su richieste derivanti dalla pratica. Così è possibile implementare concretamente le conoscenze tecniche e rifletterle nella scuola. È inoltre importante promuovere le competenze linguistiche generali e specifiche della professione.

Massimo Romano, responsabile del progetto pilota Planzer, EB Zürich

L'approfondimento

## Cos'è essenziale per una buona integrazione professionale?

**La lingua gioca un ruolo importante tanto quanto l'apertura, l'interesse per l'altro e una buona rete di relazioni: sette personalità espongono gli aspetti fondamentali che permettono alle persone migranti di inserirsi nel mondo del lavoro svizzero.**



«Per i rifugiati e le persone ammesse a titolo provvisorio la lingua è la chiave principale per poter accedere al mercato del lavoro. L'apprendimento della lingua parlata nella regione si situa quindi ai primi posti di qualsiasi programma di inserimento professionale. Una seconda chiave importante deve

essere la formazione, indipendentemente che si tratti di acquisire competenze generali in relazione al mercato del lavoro o di conoscenze di base sfruttabili nel campo

professionale in questione. Il pretirocinio d'integrazione o altri programmi specifici consentono di preparare al meglio queste persone nei vari campi professionali. Ai fini di un'integrazione efficace abbiamo anche bisogno di imprese, nello specifico aziende agricole, spinte da una volontà di impegnarsi e pronte a investirsi, ma anche di rifugiati e di persone ammesse a titolo provvisorio debitamente motivate, che abbiano la perseveranza e il potenziale necessari per svolgere un'attività professionale.»

**Jacques Bourgeois**, direttore dell'Unione svizzera dei contadini e consigliere nazionale PLR



«Chi arriva in Svizzera senza un contratto di lavoro o un prestigioso diploma in tasca, ha le migliori opportunità di entrare in contatto con i datori e le datrici di lavoro se dispone di conoscenze personali. Tra queste persone in grado di aprire le porte si trovano la vicina di casa ben intenzionata, il con-

azionale già stabilito impiegato presso una grande azienda o, con un pizzico di fortuna, anche una persona conosciuta per caso, ed eventualmente una mentore impegnata. L'importanza delle reti di relazioni personali è gene-

ralmente risaputa, ma per persone migranti che vogliono trovare spazio per la prima volta in un ambiente lavorativo, queste reti possiedono un valore inestimabile. Ciò spiega forse il fatto che le persone rifugiate in piccoli cantoni, dove gli abitanti si conoscono tra di loro, riescono ad inserirsi più facilmente, rispetto ai mercati del lavoro delle grandi città, maggiormente orientati alla concorrenza.»

**Denise Efonayi-Mäder**, responsabile di progetto (sociologa, politologa diplomata) e vicedirettrice del Forum svizzero per lo studio delle migrazioni e della popolazione (SFM) dell'Università di Neuchâtel



«L'inserimento nel mondo del lavoro è un elemento importante nel processo di integrazione: grazie al lavoro infatti si possono tessere relazioni, si può capire meglio la società nella quale si è inseriti, per esempio. Per integrarsi nel mondo professionale svizzero occorre però per prima cosa entrarci. Sem-

bra ovvio, ma non lo è sempre; se infatti si ha un cognome che non assomiglia a Müller, Dutoit o Bernasconi, la cosa

risulta molto più difficile. Lo dimostrano studi fatti a proposito. Altri studi dimostrano che se non si ha la pelle chiara può essere un problema; ciò vale anche dentro il mondo del lavoro, quando la propria origine risulta essere un ostacolo nella carriera professionale, o nei rapporti con le colleghe e i colleghi. Evitare ogni discriminazione è quindi un aspetto fondamentale per una riuscita integrazione, anche nel mondo del lavoro.»

**Ermete Gauro**, già delegato all'integrazione degli stranieri e alla lotta al razzismo della Repubblica e Cantone Ticino



«Negli ultimi anni sono giunte in Svizzera molte persone, soprattutto giovani, provenienti dalle zone di crisi delle regioni limitrofe dell'Europa. Molte di loro restano in Svizzera a lungo termine. La loro sfida è di potersi costruire una nuova esistenza nel nostro Paese. La motivazione è grande, la lingua

costituisce tuttavia un ostacolo maggiore. Oltre alle misure d'integrazione finora adottate, il pretirocinio d'integrazione della Segreteria di Stato della migrazione SEM,

mette a disposizione un'altra offerta in grado di sostenerli in questo percorso. Con un orientamento specifico a un campo di formazione professionale è possibile incentivare le competenze linguistiche specialistiche. Su mandato della SEM, lo IUFFP lavora attivamente all'ideazione del pretirocinio d'integrazione. In tal senso contribuisce direttamente a una buona integrazione delle persone rifugiate e di quelle ammesse a titolo provvisorio.»

**Adrian Gerber**, capo Divisione Integrazione presso la Segreteria di Stato della migrazione SEM



«Più si percorre in lungo e in largo un paese, meglio lo si conosce, dice un proverbio. Questo vale anche per l'ambito dell'apprendimento nel contesto dell'insegnamento. La gestione delle difficoltà e la padronanza di sé stessi richiedono tenacia. Mirare al successo e raggiungerlo, fornire riscontri orientati al sostegno e rafforzare le proprie risorse, aumenta

la probabilità di accrescere il sentimento di autoefficacia tra le persone in formazione e di conseguenza anche

la motivazione intrinseca. I e le docenti devono descrivere obiettivi in modo altamente professionale, e parimenti devono pianificarli e raggiungerli. Occorre riconoscere l'eterogeneità culturale, linguistica e biografica nelle classi come una risorsa e non come un peso. Considerando questi differenti aspetti è possibile allentare il ritmo e scoprire così nuovi percorsi; la modalità di apprendimento varia infatti da persona a persona.»

**Thomas Hofstetter**, capogruppo specializzato in costruzioni metalliche nella sezione costruzione della Berufsbildungsschule di Winterthur



«Presso la nostra impresa collaborano tradizionalmente anche persone con un passato migratorio. Secondo noi è importante assumere responsabilità sociale. Attualmente è in corso un progetto d'iniziazione per richiedenti d'asilo minorenni non accompagnati (RMNA), accolti presso il centro

Bärregg e che attendono di sapere se possiamo offrire loro un pretirocinio d'integrazione.

Mi rendo continuamente conto di come varii il ba-

gaglio che ciascuno porta con sé. Cerchiamo di organizzare al meglio l'accesso al mondo del lavoro e nel modo più individuale possibile. Infatti, è cruciale in questo contesto avere interesse e apertura nel relazionarsi gli uni con gli altri. Mi felicito che il nostro personale dirigente non tema un onere maggiore e che sia pronto a offrire loro una grande opportunità. Ne derivano incontri interessanti e gratificanti, spesso positivi per l'intero team.»

**Eva Jaisli**, CEO dell'impresa PB Swiss Tools a Wasen, nell'Emmental. Dirige l'azienda familiare di quarta generazione insieme a suo marito



«All'Ospedale universitario di Zurigo, formiamo apprendiste e apprendisti e studentesse e studenti complessivamente in 15 professioni sanitarie non mediche, nell'ambito della direzione delle cure e del settore medico-tecnico e terapeutico. Tra questi vi sono apprendiste e apprendisti con passato migrato-

rio, generalmente si tratta di persone immigrate di seconda generazione. In questo caso non riscontriamo, ad esempio nel ciclo di studio di tecnica operatoria SSS, espliciti

ostacoli legati alla migrazione che complicano l'avviamento delle persone alla professione. Per cui non vi è la necessità di speciali programmi di sostegno. Sulla base della nostra definizione di formazione professionale pratica, ci focalizziamo su un trattamento equo di tutte le persone in formazione e su un sostegno a seconda delle loro necessità individuali di apprendimento – in riferimento alle competenze che devono acquisire.»

**Eva-Maria Panfil**, responsabile della formazione presso la Direzione cura e professioni medico-tecniche / medico-terapeutiche presso l'Ospedale universitario di Zurigo.

Classi di integrazione presso le scuole professionali

## «Sono sempre curiosa di conoscere la mia classe»

A cura di **Seraina Leumann**, ricercatrice senior del campo di ricerca curricula e docente, **Ursula Scharnhorst**, responsabile del campo di ricerca diagnostica e promozione dell'apprendimento, e **Antje Barabasch**, responsabile dell'asse prioritario di ricerca contesti attuali della formazione professionale, IUFFP

**Una classe molto eterogenea e persone in formazione abituate ad altre culture di apprendimento e che spesso necessitano di aiuto nella quotidianità: insegnare nell'ambito delle offerte di formazione transitoria specifiche per le persone migranti è impegnativo – un rapporto d'esperienza.**

Negli ultimi due anni, in seguito all'afflusso delle giovani persone rifugiate, la maggior parte dei Cantoni ha ampliato l'offerta di formazione transitoria per i e le giovani, nonché le giovani adulte e i giovani adulti immigrati tardivamente. Le nuove persone in formazione provengono da un diverso contesto culturale e biografico e la loro fascia d'età è più ampia. Ciò offre nuove opportunità ai e alle docenti, ma pone loro al contempo anche nuove sfide.

Lo IUFFP ha condotto uno studio basato su interviste per esaminare le particolarità pedagogico-didattiche in questo contesto d'insegnamento. È stato intervistato il personale docente di età compresa tra i 37 e i 66 anni, che insegna a classi preparatorie in cinque scuole professionali dei Cantoni di Berna e Soletta. Qui di seguito sono presentati degli estratti dello studio.

### Sempre differente

«Dopo le vacanze estive sono sempre curiosa di conoscere la mia classe e di scoprire quale «bagaglio» porta con sé. Nessun anno scolastico è uguale, pur insegnando nella medesima scuola e nelle stesse offerte di formazione transitoria», racconta una docente. I e le docenti menzionano che il loro ruolo professionale si è trasformato. Età e origine, ma anche il livello delle prestazioni e il ritmo delle persone in formazione sono piuttosto eterogenei. Mentre alcune hanno già conseguito la maturità o una formazione professionale in precedenza, altre sanno a malapena leggere e scrivere. I e le docenti necessitano di molta creatività e pazienza per offrire loro un sostegno individuale.

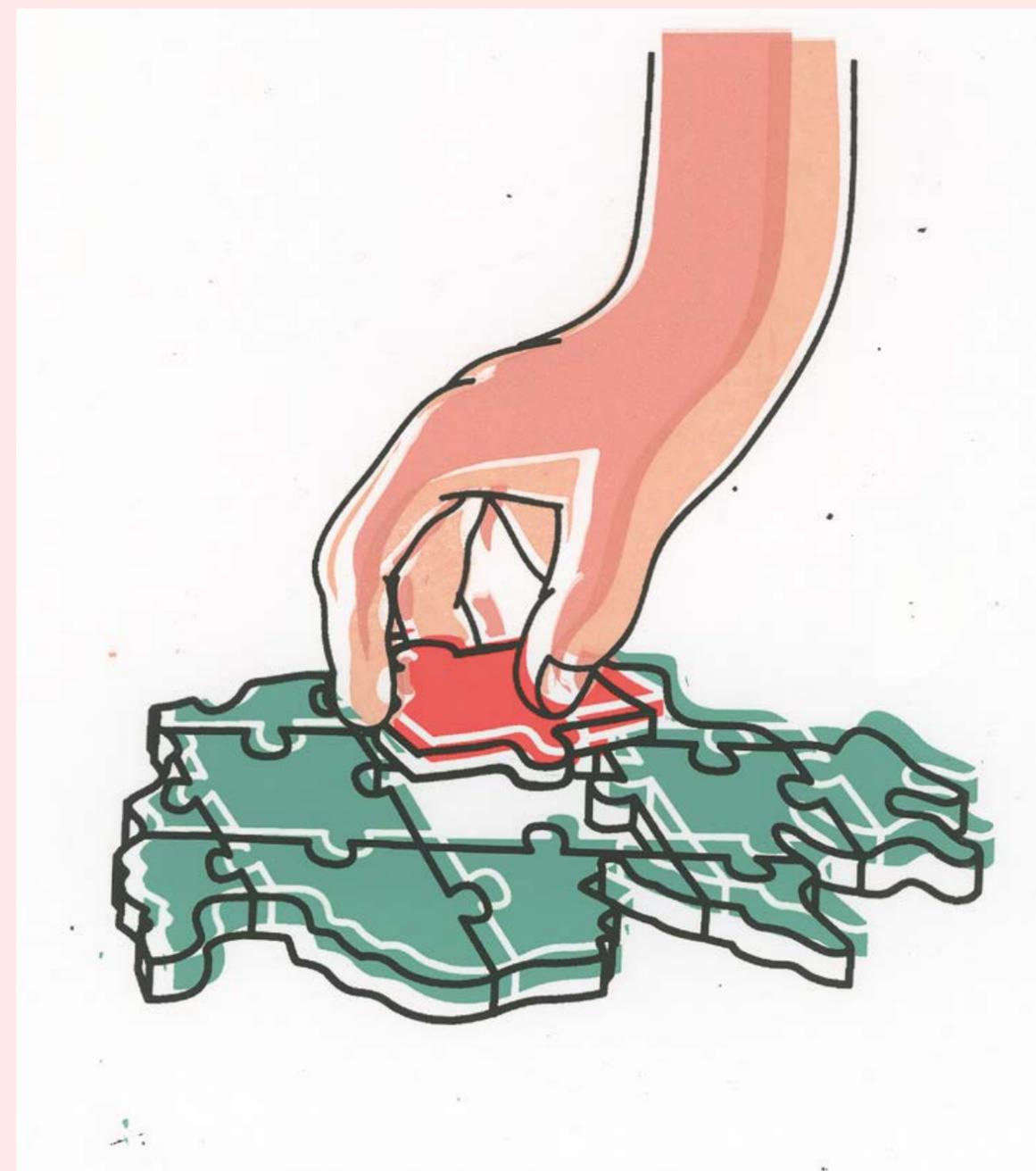
Molte delle giovani persone rifugiate e di quelle ammesse provvisoriamente sono giunte in Svizzera da sole e vivono in grandi alloggi a loro dedicati in cui il personale di assistenza cambia regolarmente. Hanno perciò la

necessità di avere una persona di riferimento fissa con cui discutere delle difficoltà personali e i e le docenti sono predestinati ad assumere tale ruolo. Spesso forniscono sostegno circa l'approccio con gli enti, traducono lettere, oppure aiutano in caso di problemi di salute o di conflitti presso l'alloggio dei e delle richiedenti l'asilo. Tuttavia, si sentono spesso non sufficientemente preparati o formati per tale compito. I sintomi legati ai traumi e allo stress come mal di testa e dolori addominali o disturbi del sonno limitano l'apprendimento. I contenuti dell'apprendimento devono essere trasmessi nel miglior modo possibile, tenendo però presente che queste persone in formazione, che vivono una condizione di stress, non possono essere sottoposte a eccessiva pressione.

Per il corpo docente, a conoscenza dei destini personali delle persone in formazione, non è inoltre semplice mantenere le distanze. A tale proposito, mancano loro in parte anche le giuste strategie. Disposizioni in materia di diritto d'asilo, nonché assenze per malattia, appuntamenti dal medico o presso gli enti, causano inoltre un'elevata fluttuazione nelle classi scolastiche. Questa discontinuità nel processo di insegnamento e apprendimento complica un apprendimento costruttivo e connesso. «Talvolta ho la sensazione di dover ricominciare sempre da capo. Serve molta pazienza», afferma un docente.

### Un nuovo modo di imparare

Una nuova sfida è costituita anche dalle diverse rappresentazioni dell'apprendimento e dell'insegnamento. Molte persone in formazione provengono infatti da contesti culturali con altre concezioni di apprendimento. La cultura dell'errore, oppure la richiesta di spirito d'iniziativa e di indipendenza sono loro spesso estranee. Un docente testimonia di un'esperienza vissuta con un'apprendista: «Un giorno, alla fine dell'ora, mi ha detto che non riusciva a studiare perché non le dicevo chiaramente che cosa doveva fare. Non riusciva a gestire la mia assegnazione aperta dei compiti. Ho dovuto imparare a iniziare i e le giovani al lavoro autonomo. Non si tratta però di una cosa semplice».



↑ Illustrazione di **Fabian Luginbühl**, 2ª classe professionale di grafica, Scuola di Arti Visive di Berna e Bienne.

### Combinare sapere e impulsi

Presso la scuola professionale per l'artigianato e l'industria di Soletta (Gewerblich Industrielle Berufsfachschule Solothurn GIBS), il numero delle apprendiste e degli apprendisti nell'anno integrativo è triplicato in poco più di un anno, come afferma la responsabile del settore Iren Rieder. Ciò comporta requisiti elevati nei confronti dei e delle responsabili. «Dobbiamo provvedere a un costante sviluppo del nostro lavoro», afferma Rieder. Per fare ciò è fondamentale esprimere vivacemente gli impulsi attuali del lavoro in team, dell'insegnamento e della ricerca con le conoscenze esperienziali, acquisite attraverso l'integrazione di giovani migranti.

Nella primavera del 2018 uscirà per le edizioni Seismo un articolo dell'autrice presente nella raccolta «Migrazione e formazione professionale in Svizzera», pubblicata dallo IUFFP, sull'organizzazione pedagogico-didattica di situazioni di insegnamento e apprendimento nelle classi preparatorie per le giovani persone rifugiate e di quelle ammesse a titolo provvisorio (vedere anche p. 14 in questa rivista skilled).

Sviluppo delle professioni

## L'integrazione: una sfida per la formazione

A cura di **Isabelle Caprani**, responsabile dell'asse prioritario di ricerca apprendimento e insegnamento nella formazione professionale, e **Pierre-Yves Gyger**, docente, IUFFP

**Quali sono le competenze e gli strumenti di cui devono disporre i e le insegnanti per favorire l'integrazione di ogni persona in formazione nel processo di formazione? Uno studio dello IUFFP mostra che il corpo insegnante non si sente preparato ad affrontare le difficoltà d'integrazione e gli atteggiamenti discriminatori.**

Il fenomeno migratorio pone oggi i e le docenti dinanzi a classi sempre più eterogenee (il 19,5 per cento delle persone in formazione professionale e il 13,6 per cento delle studentesse e degli studenti di maturità professionale sono di nazionalità straniera - Ufficio federale di statistica, UST, 2017). Gli istituti di formazione devono pertanto affrontare la questione della diversità in classe e integrarla nelle formazioni di base e continue.

All'interno dello IUFFP, un laboratorio di formazione si occupa della problematica dell'interculturalità. Lo spunto è stato fornito da uno studio condotto dall'istituto sull'integrazione sulle persone con un passato migratorio nelle scuole professionali. Per capire meglio la situazione nelle classi, le esigenze e le difficoltà dei e delle migranti, ma anche le loro caratteristiche e risorse specifiche, sono state scelte due professioni: parrucchiere/parrucchiera e pittore/pittrice (il 28,3 per cento delle persone in formazione nel settore salute e cura del corpo e il 19,9 per cento negli ambiti dell'edilizia e del genio civile sono straniere, UST 2017). Un secondo studio ha esaminato le competenze e gli strumenti di cui dispongono - o di cui dovrebbero disporre - i e le insegnanti per favorire l'integrazione di ogni persona in formazione nel processo formativo.

### Sviluppo di una pedagogia differenziata

Una delle conclusioni importanti che emerge dall'analisi è la relativa solitudine del corpo insegnante che non si sente preparato ad affrontare le difficoltà d'integrazione e gli atteggiamenti discriminatori. Inoltre sembrano non esistere conoscenze e competenze condivise o linee guida di condotta elaborate collettivamente per poter affrontare questi temi. I e le insegnanti, spesso con una formazione minima sull'argomento, si sentono isolati nella loro azione e fanno piuttosto uso del loro buon senso e dei propri valori, deplorando spesso la mancanza di tempo a disposizione e la pressione dettata dal programma di studio.

Inoltre, gli e le insegnanti hanno poca dimesti-



↑ Illustrazione di **Derek Mündlein** 2ª classe professionale di grafica, Scuola di Arti Visive di Berna e Bienne.

chezza con una pedagogia attiva e con metodi di differenziazione, che utilizzano soltanto occasionalmente.

**«Quando possibile, abbiamo svolto lavori di gruppo. Con la mole di materia da trattare bisogna però andare piuttosto veloce.»**

(Insegnante parrucchiera).

Per favorire questi approcci, la formazione continua propone laboratori sul pensiero logico ([www.arl-collectif.org/outilsarl.htm](http://www.arl-collectif.org/outilsarl.htm)), sullo sviluppo di tecniche e strategie di apprendimento, sull'apprendimento autonomo e sull'analisi di situazioni di gruppo.

### Lavorare sugli stereotipi

Un altro risultato emerso dallo studio è la ricorrenza a rappresentazioni stereotipate nei confronti delle persone in formazione con un passato migratorio. Gli e le insegnanti percepiscono questi e queste giovani più in un'ottica di deficit piuttosto che per le loro risorse e competenze, e segnalano preferibilmente le loro difficoltà scolastiche, i loro deficit linguistici, le loro carenze nelle competenze di base, la loro scarsa fiducia in sé stessi - specialmente per i nuovi arrivati -, o ancora la loro scarsa autonomia. «Education 21» ([www.education21.ch/it/home](http://www.education21.ch/it/home)) propone un'ampia gamma di attività interculturali incentrate, in particolare, sulla tematica degli stereotipi, attività che lo IUFFP ha integrato nel suo piano di studio.

### Essere sensibilizzati a considerare le differenze

Alcuni insegnanti percepiscono i problemi di comportamento delle persone in formazione con un passato migratorio quali l'indisciplina, il far rumore, il linguaggio volgare - ovviamente attribuibili a tutte le persone in formazione -, come potenziale fattore di disturbo per il loro insegnamento. Così la responsabilità dell'integrazione nella comunità educativa ricade spesso unilateralmente sulle spalle dei e delle giovani migranti.

È tuttavia importante che i e le insegnanti manifestino chiaramente la loro volontà di ascolto.

**«Lavoro con loro nel modo seguente: «tocca a voi, dovete solo volerlo.»»**

(Insegnante parrucchiera)

Una capacità che dovrebbe già essere sviluppata nella formazione di base, è la sensibilità per le difficoltà incontrate dalle persone in formazione con un passato migratorio. Occorre adottare un atteggiamento proattivo e avvicinarsi alle persone in formazione nelle situazioni difficili. In questo modo i e le insegnanti potrebbero svolgere meglio la loro funzione d'integrazione nelle classi eterogenee.

Per consentire uno sviluppo concreto di tale sensibilità, proponiamo attività di simulazione come «Passaggi/Passages» ([www.osar.ch](http://www.osar.ch)) o una sequenza di scolarizzazione in una lingua e cultura straniera, così da permettere ai e alle insegnanti di sperimentare una completa



↑ Illustrazione di **Nathan Styner** 2ª classe professionale di grafica, Scuola di Arti Visive di Berna e Bienne.

immersione in un contesto scolastico privo di punti di riferimento.

#### Alcuni suggerimenti

La problematica dell'integrazione può essere posta nel contesto più generale delle misure di sostegno applicabili sia ai e alle migranti che alle persone in situazione di handicap o con difficoltà di apprendimento. Il CAS Mesures de soutien pédagogique (CAS misure di sostegno pedagogico) ([www.iffp.swiss/cas-mesures-de-soutien-pedagogique](http://www.iffp.swiss/cas-mesures-de-soutien-pedagogique)) rappresenta un esempio di formazione adatta a questo pubblico. Lo IUFFP mira inoltre all'attuazione di formazioni di base trasversali e offre formazioni continue su misura.

Sviluppare comunità di pratica o di supervisione permette di scambiare conoscenze ed esperienze all'interno del corpo docente sotto forma di gestione della diversità co-costruita.

Nel contempo le scuole professionali dovrebbero incoraggiare una cultura della non-discriminazione e dell'integrazione, ad esempio con la realizzazione di una carta etica e sociale, attraverso classi di sostegno linguistico o ancora con l'allestimento di glossari professionali di base in diverse lingue.

Nuova pubblicazione

## Il buon esito dell'integrazione

A cura di **Sonja Engelage**, ricercatrice senior ricerca e sviluppo nella formazione professionale, IUFFP

**Lo IUFFP pubblica una nuova raccolta dal titolo «Migration und Berufsbildung in der Schweiz» (Migrazione e formazione professionale in Svizzera).**

I e le migranti sono comunemente ritenuti un gruppo problematico nel percorso formativo e professionale. Per la ricerca, già da tempo è chiaro che non si può parlare dei e delle migranti in generale, bensì bisogna considerare ogni gruppo in base alle sue differenti esigenze e a seconda della provenienza, della probabilità d'inseguimento e di ulteriori fattori.

Per valutare che cosa definisce il successo, si devono inoltre analizzare la provenienza sociale, le competenze linguistiche, lo sfondo culturale, così come la scelta della formazione e i percorsi formativi dei e delle migranti, nonché il loro ingresso nel mercato del lavoro e il loro percorso professionale.

#### L'integrazione come opportunità

In una nuova raccolta, i ricercatori e le ricercatrici dello IUFFP, insieme ad esperte ed esperti esterni, spiegano le sfide della migrazione nei confronti del sistema di formazione professionale e del mercato del lavoro. «Il potenziale d'integrazione può chiaramente essere rafforzato se ci si concentra maggiormente sulle capacità dei e delle giovani», è convinto Jakob Kost, pedagogo presso la Alta scuola pedagogica di Berna (PH Bern), che è anche uno degli autori della raccolta. Nel libro, lo sguardo è puntato sull'integrazione di successo e dunque sulle opportunità che ne derivano in Svizzera.

Engelage, Sonja (Ed.): Migration und Berufsbildung in der Schweiz. (Migrazione e formazione professionale in Svizzera.) Edizioni Seismo (pubblicazione nella primavera 2018)

#### Guida pratica:

Un opuscolo rivolto ai e alle insegnanti offre una sintesi sui risultati di questo studio e propone spunti pratici e di riflessione, e una bibliografia specifica. Disponibile in francese.

► [www.iffp.swiss/brochure\\_diversite](http://www.iffp.swiss/brochure_diversite)

Il pretirocinio d'integrazione in Ticino

## Un passo fondamentale per entrare nel mondo del lavoro

Intervista: **Monica Lupi**, docente, IUFFP

**Sergio Bello, direttore dell'istituto della transizione e del sostegno professionale, espone l'esperienza del pretirocinio d'integrazione in Ticino e i fattori di cambiamento intervenuti nel corso degli anni.**

**Il pretirocinio d'integrazione esiste in Ticino dagli inizi degli anni '90 dello scorso secolo, quali sono i suoi destinatari?**

Il pretirocinio d'integrazione è destinato ai e alle giovani tra i 15 e i 20 anni che giungono in Ticino e non padroneggiano la lingua italiana. Le ragioni del loro arrivo possono essere: ricongiungimenti familiari, genitori migranti per ragioni professionali e richieste d'asilo. Per poterlo frequentare, occorre disporre di un permesso di soggiorno valido o aver inoltrato domanda d'asilo. Non è la norma, ma nel pretirocinio sono accolti anche giovani svizzeri che all'arrivo in Ticino non padroneggiano la lingua italiana. Si tratta, in ogni caso, di giovani molto impegnati e motivati, che dimostrano gratitudine per la possibilità formativa che è loro offerta, e con una forte volontà di apprendere la lingua, di inserirsi nella formazione professionale e di portarla a termine con successo.

**Dagli anni '90 le migrazioni sono cambiate, cosa ha significato questo per il pretirocinio?**

Agli inizi degli anni '90, i e le giovani che accoglievamo provenivano dalla Ex-Jugoslavia e dai paesi dell'Est. Si trattava di giovani con competenze scolastiche molto solide. Oggi la maggior parte dei e delle giovani proviene dai paesi più poveri del mondo e molti di loro sono analfabeti. Si tratta, di regola, di ragazze e ragazzi che provengono da contesti rurali dove il supporto di macchine e tecnologie è pressoché nullo. Siamo quindi passati dall'accogliere giovani con una buona scolarità di base a



↑ Illustrazione di **Gilles Sulzberger** 2ª classe professionale di grafica, Scuola di Arti Visive di Berna e Bienne.

giovani molto più deboli che, in aggiunta, provengono da un mondo in cui la vita si svolge in modo completamente diverso dal nostro.

**Com'è organizzato il pretirocinio d'integrazione in Ticino?**

Di regola, la durata è di un anno scolastico, con un insegnamento svolto in piccole classi. Le materie previste sono: Lingua e cultura generale, matematica e geometria, educazione alla scelta, conoscenza del territorio, salute, informatica e nuove tecnologie e, per i e le giovani meglio scolarizzati, tedesco. Vi sono inoltre dei laboratori pratici fruiti semestralmente, con lo scopo di consentire ai e alle giovani di saggiare e affinare le loro abilità. In Ticino disponiamo anche di un servizio d'orientamento e di un servizio di sostegno pedagogico.

Per le ragioni dette sopra, disponiamo anche di un «pretirocinio d'alfabetizzazione» destinato ai ragazzi che giungono da noi analfabeti o poco scolarizzati.

**Un anno sembra poco affinché queste ragazze e questi ragazzi acquisiscano competenze linguistiche e culturali ...**

Già dopo un anno le loro competenze linguistiche sono sufficienti a orientarsi nella comunicazione propria al mondo del lavoro e della scuola. Dopo il pretirocinio, è comunque offerta la possibilità di frequentare dei corsi di sostegno linguistico.



← Sergio Bello

Ritratto

## «I fattori più importanti sono impegno e pazienza»

A cura di **Lucia Probst**, Comunicazione IUFFP

**A 17 anni Abdul Saleh è fuggito in Svizzera con la sua famiglia. Oggi ha 22 anni e frequenta un apprendistato di parrucchiere a Zurigo. È riuscito a inserirsi nella vita professionale con molta iniziativa personale. E grazie all'aiuto di un medico dentista.**

Tiene in una mano il fon e con l'altra passa una grossa spazzola nei capelli biondi della sua cliente. Che professione esercita, le chiede Abdul Saleh. Sa infatti che lo «small-talk» fa parte del rapporto che si instaura con chi siede davanti a lui sulla poltrona del parrucchiere. Non ha difficoltà ad avviare la discussione, sebbene il tedesco non sia la sua lingua madre. Con il suo charme e la sua schiettezza, il 22enne conquista rapidamente la simpatia. Ha un'incredibile volontà, dice di lui il suo capo Ivo Aeschlimann. E tantissimo spirito di squadra. Perfino quando Abdul segue le ore di lezione alla scuola professionale, a mezzogiorno passa dal negozio e chiede se può dare una mano.

Sono trascorsi poco più di cinque anni da quando Abdul Saleh è fuggito con la sua famiglia dalla Siria ed è arrivato alla stazione centrale di Zurigo. «Non avevo la minima idea di quello che sarebbe successo». «Non conosci la lingua, la cultura, semplicemente niente.» È stato molto difficile, dice Abdul. In Siria aveva condotto una vita completamente diversa. «Mio padre era proprietario di una ditta di costruzioni, adesso qui lavora come corriere di pizze.» Dopo il primo periodo nel centro per richiedenti l'asilo, i Saleh vennero trasferiti a Wettswil, dove ebbero la fortuna di avere una vicina di casa molto disponibile. «È venuta alla nostra porta con in mano un dizionario arabo-tedesco e ci ha chiesto come stavamo.» Ancora oggi sostiene la famiglia in molte questioni.

### Quando Abdul divenne Marc

Abdul prepara un tè alla menta piperita per una sua cliente, vende a un'altra un set per la cura dei capelli e risponde al telefono. «Ancora un po' di musica, per favore», gli chiede a voce alta una sua collega, e lui si occupa di creare la giusta atmosfera nel salone. Il suo sogno era di diventare ingegnere e dedicarsi alle perforazioni dei pozzi di petrolio. Ora diventerà parrucchiere ed è già al terzo

anno di apprendistato. Imparare il tedesco rapidamente – questo era ciò che Abdul Saleh voleva al suo arrivo in Svizzera. «Incontravo i e le giovani sull'autobus e non capivo cosa dicevano: ogni volta sentivo una stretta al cuore.» Così ha preso lui stesso l'iniziativa: si è offerto di fare lavoretti per la gente del paese per poter imparare la lingua. Tramite un contatto avuto alla festa scolastica ha potuto fare uno stage di tirocinio alla Migros. «Ho sgobbato come un mulo», ciononostante non ha ottenuto un posto di apprendista. «Dovevo dimostrare a me stesso che sarei riuscito a superare le difficoltà. È stato terribile, ma ho imparato molto.» Dare tutto e avere pazienza è la cosa più importante, dice. «Altrimenti non arrivi da nessuna parte.»

Il padre di un collega, un medico dentista, ha aiutato Abdul Saleh a cercare un posto di apprendistato. E l'ha aiutato anche quando nel primo salone di parrucchiere la situazione si era fatta un po' difficile. Il suo formatore lo chiamava «rompiscatole». E tra l'altro pretendeva che cambiasse il nome in Marc, più semplice per la clientela. Per un certo periodo Abdul l'ha assecondato, ma alla fine ha trovato una nuova azienda formatrice.

### Molto severa e amabile

«Abdul è un bravo apprendista», dice il suo capo. «Coglie la sua occasione.» Per Ivo Aeschlimann è importante offrire un'opportunità a dei giovani così tanto diversi tra loro. Ritiene importante essere aperto e curioso nei confronti della gioventù. Alla fin fine ciò che veramente conta è che forniscano una prestazione al top.

Abdul Saleh quasi non sa cosa voglia dire tempo libero. «Voglio fare le cose bene.» A volte lavora otto ore attorno ad un compito a casa. Sa bene che altri impiegano soltanto mezzora. Al giovane siriano piace lavorare nel salone. La sua assistente è molto severa, dice. Ma è anche molto amabile. «Una buona combinazione», afferma. «Mi aiuta e crede in me. Le voglio davvero bene.»

→ Il futuro saldamente in pugno: nel negozio di parrucchiere Ghel di Zurigo Abdul Saleh sta svolgendo un apprendistato di parrucchiere.



Pubblicazione

## Attività e ricostruzione della vita in esilio

A cura di **Alexandra Felder**, ricercatrice senior sedi d'apprendimento nonché forme d'apprendimento e d'insegnamento, IUFFP

**Relazionarsi con gli altri: questo libro racconta i destini dei candidati all'esilio, dei percorsi delle attività al centro di una ricostruzione di sé stessi in esilio. L'attività permette di essere in relazione con gli altri, con sé stessi e con l'ambiente del Paese di destinazione.**



Martine, Sholee, Fernand, Serhat: destini tutti diversi di richiedenti l'asilo. Ciò che li lega è il posto che viene riservato loro nella società: quello di richiedenti, di candidate e candidati, di coloro che sono in attesa e che ricevono un aiuto per sopravvivere. Ma sono anche persone tra le tante, che per l'appunto non fanno altro che attendere. Organizzano la loro vita in funzione di varie attività che gli permettono di provvedere ai loro bisogni (lavoro), di imparare e di rendersi conto che stanno facendo progressi a livello di conoscenze e di inserimento professionale (formazione), di svilupparsi nella misu-

ra del possibile tramite un'attività «personalizzante»: culturale, interculturale, sociale.

Queste attività permettono loro inoltre di partecipare alla costruzione congiunta della società, di una storia comune. Questa forma di partecipazione è particolarmente importante nella situazione delle persone appena arrivate in questo Paese e che si ritrovano emarginate e messe in attesa.

Il libro fornisce a tutte le professioniste e tutti i professionisti, che lavorano con le persone sfollate e precarie, chiavi di lettura del loro vissuto soggettivo, si concentra sulle loro risorse per l'azione e per la ricostruzione della loro esistenza in esilio.

Felder, Alexandra (2016): *L'activité des demandeurs d'asile. Se reconstruire en exil (Le attività dei richiedenti l'asilo. Ricostruirsi in esilio)*. Edizioni Erès.

► [alexandra.felder@iuffp.swiss](mailto:alexandra.felder@iuffp.swiss)

Confini simbolici

## «Le persone straniere devono semplicemente integrarsi»

A cura di **Kerstin Duemmler**, ricercatrice senior sedi d'apprendimento nonché forme d'apprendimento e d'insegnamento / coordinatrice di campo MSc in formazione professionale, IUFFP

**Per integrarsi nella società non è richiesta soltanto la volontà personale. Altrettanto importante è una società aperta – il prossimo deve dunque eliminare le barriere quotidiane nei confronti delle persone migranti e dei loro figli.**

Uno studio condotto presso alcune scuole (professionali) di Lucerna ha avuto l'obiettivo di esaminare le appar-

tenenze etniche e religiose, nonché le limitazioni ed emarginazioni quotidiane tra i e le giovani. In questo contesto, erano ampiamente diffuse le richieste d'integrazione nei confronti delle persone straniere. Tuttavia, i



↑ «Chi vive qui deve integrarsi», questa opinione era ampiamente diffusa tra le apprendiste e gli apprendisti nelle scuole (professionali) – nella foto un graffito sul ponte Seebrücke di Lucerna (2007).

e le giovani raramente erano consapevoli di negare, a priori, rispetto, tolleranza e riconoscimento ad alcune delle loro compagne e dei loro compagni di scuola, a causa della loro religione e origine. Il personale docente poteva contrastare limitatamente questo atteggiamento nel loro rapporto con l'eterogeneità religiosa ed etnica.

La tesi di dottorato di Kerstin Duemmler fornisce conoscenze variare sulle conseguenze risultanti dalle emarginazioni quotidiane nelle scuole (professionali), concentrandosi in particolare su come le persone interessate si raffrontano con le emarginazioni.

Duemmler, Kerstin (2015): *Symbolische Grenzen – Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit durch ethnische und religiöse Zuschreibungen (Confini simbolici - Sulla riproduzione di disuguaglianze sociali attraverso attribuzioni etiche e religiose)*. Edizioni Transcript.

► [Kerstin.duemmler@iuffp.swiss](mailto:Kerstin.duemmler@iuffp.swiss)

Günel Yilmaz, ciclo di studio con diploma Insegnamento di materie professionali (MaP) per docenti a titolo principale

## «Ho imparato ad affrontare la vita con coraggio e in libertà»

A cura di **Lucia Probst**, Comunicazione IUFFP

**Per tre anni l'informatica Günel Yilmaz ha studiato presso lo IUFFP parallelamente all'attività professionale, facendo la spola tra la Svizzera e la Turchia. Adesso è insegnante diplomata di materie professionali. Alle persone in formazione vuole trasmettere competenze che vanno ben oltre le proprie nel campo informatico.**

«Affinché le persone in formazione possano studiare in modo efficiente ed efficace, è necessario che l'ambiente sia gradevole. Sono convinta che non sia proficuo lavorare sotto pressione. Non mi siedo mai in cattedra e non mi piace pormi in modo gerarchico.

Da sette anni lavoro come docente presso la Scuola professionale artigianale e industriale (GIBB) a Berna. Ho una grande simpatia per i e le giovani. Rappresentano il nostro futuro. Noi docenti di materie professionali siamo degli specialisti, ma dal mio punto di vista è anche importante che le persone in formazione percepiscano un senso di coesione durante le lezioni, indipendentemente dalla loro appartenenza religiosa, dal colore della pelle o dalla lingua che parlano. Io sono cresciuta senza telefono, mentre per i e le giovani di oggi una vita senza computer è quasi impensabile. Su tante cose sono più informati di me. Stare al passo con le evoluzioni comporta delle sfide, ma è anche molto avvincente.

Quando sono giunta in Svizzera, 20 anni fa, dopo aver frequentato dei corsi di tedesco ho studiato infor-

matica alla scuola universitaria professionale di Berna – e sono stata l'unica donna della mia classe a portare a termine gli studi. Ero una ragazza madre e avevo due figlie in giovane età. È stato un periodo molto intenso. Mio padre mi ha però insegnato ad affrontare la vita con coraggio e in libertà. Mi ha educata come un maschio.

Uno dei miei colleghi era docente di scuola professionale e io ho immediatamente capito che questa professione sarebbe piaciuta anche a me. Dopo tre anni alla scuola professionale ho iniziato la mia formazione presso lo IUFFP. Ho sempre lavorato molto. Durante la mia formazione per diventare docente di scuola professionale insegnavo quasi a tempo pieno, sebbene sia consigliato un grado d'occupazione del 60 per cento. Inoltre, in alcuni periodi prendevo quasi ogni fine settimana l'aereo per Istanbul perché mia figlia maggiore vive laggiù. I miei lavori non erano mai perfetti, ma ho potuto contare sulla comprensione dei e delle docenti dello IUFFP nei miei confronti. Penso in tedesco, però risono spesso difficoltà nello scritto, perché mi mancano i vocaboli adeguati.

Oggi insegno con maggior consapevolezza. Mi hanno aiutato molto i contenuti didattici riferiti alla psicologia giovanile. Ora capisco meglio come funziona la mente delle persone adolescenti. Per me è stato



↑ La diplomata IUFFP Günel Yilmaz. «La mia professione è quella di docente, e non di informatica»

molto impegnativo il tirocinio di didattica dei campi professionali, ho dovuto mettercela tutta. Oggi, per fortuna, lo IUFFP ha organizzato la didattica dei campi professionali in altro modo. Il mio lavoro di diploma è dedicato al tema dell'apprendimento cooperativo. Anch'io devo confrontarmi con qualcuno quando ho dei problemi.

Se oggi qualcuno mi chiede quale professione svolgo, non rispondo più «l'informatica». Sono una docente.»

► [www.iuffp.swiss/insegnamento-di-materie-professionali-attivita-titolo-principale](http://www.iuffp.swiss/insegnamento-di-materie-professionali-attivita-titolo-principale)

Giovani con passato migratorio nel tirocinio

# «... E all'improvviso vi sorprendete a fare l'impossibile»

A cura di **Patrizia Hasler**, responsabile nazionale della formazione continua, IUFFP

**Le esigenze sono diverse. Con questa consapevolezza, il lavoro di formatore o formatrice professionale a contatto con giovani con passato migratorio è stimolante e istruttivo. Il seguente programma in otto punti aiuta ad affrontare la sfida con successo.**

Giovani con passato migratorio spesso portano con sé valori e costumi diversi dai nostri. Questo habitus stabilisce come ci si deve muovere nell'ambiente sociale, e spesso suscita nei giovani un conflitto di lealtà tra la socializzazione nel paese di origine e la cultura del paese di accoglienza. È quindi estremamente importante che i for-

matori e le formatrici professionali si interessino con curiosità al modo di vivere delle persone in formazione.

Di seguito si presenta un programma in otto opzioni operative su come realizzare con successo l'integrazione di giovani provenienti da culture straniere.



## 4. Essere curiosi nei confronti dell'altro

Non tocca soltanto ai giovani mettere in discussione i propri valori, lo dobbiamo fare anche noi. Lo scambio è arricchente per entrambi. La curiosità nei confronti dell'altro permette di scoprire le risorse nei e nelle giovani e allontana il rischio di fissarsi sulle loro carenze linguistiche e scolastiche.

Grazie a una crescente fiducia in sé stessa, la persona in formazione osa dimostrarsi curiosa, esplorare il proprio ambiente professionale, porre domande o chiedere aiuto. Ciò contribuisce a far vacillare i muri protettivi e a innescare i processi di apprendimento. L'energia così liberata aiuta ad acquisire la materia scolastica.



## 5. Dimostrare di essere orgogliosi della professione

I e le giovani cercano modelli da imitare. È quindi importante che abbiano degli esempi capaci di offrire loro l'immagine di un atteggiamento aperto, curioso, orientato alla risoluzione dei problemi e positivo. Di ciò fa parte la capacità di mostrare le proprie emozioni ed essere autentici. Un clima aziendale improntato a questi atteggiamenti fondamentali li aiuta a identificarsi con la professione, trasmettendo loro sicurezza e protezione.

## 1. Effettuare un'analisi delle risorse durante la procedura di selezione

Per un buon avvio di formazione è importante non solo esaminare le risorse e le competenze dei giovani stessi, ma anche verificare le proprie risorse in termini di pazienza e di disponibilità di tempo. L'azienda deve mettere a disposizione dal principio tempo a sufficienza per seguire i giovani. Se si instaura un clima di fiducia, potranno infatti muoversi con maggiore autonomia. Vale quindi la pena investire all'inizio questo tempo «improduttivo».



## 2. Infondere sicurezza

Giovani con passato migratorio, in particolare di prima generazione, hanno pochi legami sociali. Soffrono spesso di nostalgia, sono stressati e isolati. Per questo motivo è molto importante che con loro venga stabilito un rapporto di fiducia sin dall'inizio del tirocinio. Devono sentirsi ascoltati e rispettati. Occorre pianificare ogni settimana del tempo per dare alla persona in formazione un feedback sulle sue prestazioni ed evidenziare il suo potenziale di miglioramento. Una fiducia crescente stimola anche ad affrontare i problemi in maniera proattiva.



## 3. Porre domande

Occorre porre loro delle domande su quelli che consideriamo comportamenti anomali, ciò permetterà di conoscere il loro orizzonte di valori. Se la persona in formazione non guarda negli occhi quando stringe la mano, si è indotti a pensare che sia mancanza di educazione. Chiedendone il motivo ci si sorprenderà a sentire che si tratta di una dimostrazione di rispetto. Ciò che a noi sembra ovvio, spesso è difficile da capire per i giovani immigrati. Vale anche per aspetti quali puntualità, regole di condotta o gestione dei rifiuti. Più questi temi riguardanti la cultura saranno oggetto di dialogo, più i giovani si sentiranno rassicurati.



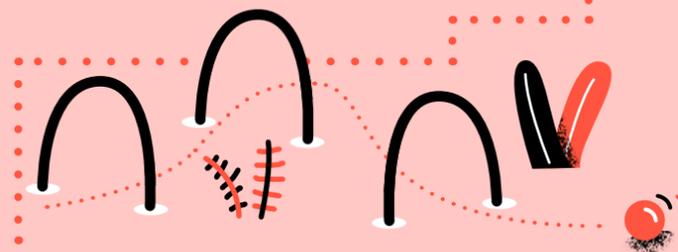
## 7. Riconoscere regolarmente i progressi compiuti

Giovani con un percorso di rifugiati e rifugiate hanno già dovuto gestire molte situazioni difficili. Complimentarli sui piccoli progressi compiuti e assegnare loro compiti stimolanti che siano però in grado di svolgere permette di rafforzare la loro fiducia in sé stessi. Occorre stabilire chiaramente obiettivi misurabili e verificarli regolarmente. Lasciare che sia anche la persona in formazione a definire degli obiettivi, a tutto vantaggio dell'apprendimento autonomo. Esercitare pressione soltanto quando si ha la certezza che il e la giovane dispone delle risorse necessarie per raggiungere l'obiettivo.



## 6. Mandare messaggi chiari in prima persona

Mandare messaggi in prima persona, dando espressione alle proprie percezioni al fine di avviare un dialogo. In questo modo si offre la possibilità di un'autoriflessione che rappresenta una parte importante dell'integrazione. Per contro, messaggi in seconda persona che esprimono critiche e lamentele bloccano la relazione di fiducia instaurata, e hanno spesso per effetto di privare i e le giovani del coraggio di esprimere i propri pareri. Così nascono malintesi che peggiorano il clima di apprendimento e avviano una spirale negativa che sfocia troppo spesso in una rottura del contratto di tirocinio.



## 8. Al momento di pianificare gli obiettivi di apprendimento, ricordare sempre il detto di Francesco d'Assisi:

«Cominciate col fare ciò che è necessario, poi ciò che è possibile. E all'improvviso vi sorprendete a fare l'impossibile.»



## Formazione

## Avviato uno ciclo di studio in cooperazione nella Svizzera orientale



↑ I partner dell'offerta in cooperazione IUFFP-PHSG/ZbW insieme ai e alle responsabili del corso.

A inizio settembre 2017 è iniziata una nuova era per i corsi didattici introduttivi 1 e 2 dello IUFFP nella Svizzera orientale: l'offerta è stata proposta per la prima volta quale ciclo di studio in cooperazione con l'Alta scuola pedagogica di San Gallo (PH-SG) e il Zentrum für Weiterbildung (ZbW, Centro per la formazione continua).

Gli e le insegnanti di scuola professionale che iniziano la loro formazione possono continuare a frequentare i corsi didattici 1 e 2 sul posto, tuttavia ora i corsi prevedono due impostazioni: ogni anno l'offerta sarà proposta come corso serale oppure come corso diurno. Quest'ultimo è parte integrante del ciclo di studio con diploma di insegnamento di materie professionali della PH-SG e del ZbW, inoltre arricchisce l'attuale offerta di corsi dello IUFFP nella Svizzera orientale.

Ciò che fu avviato 43 anni fa nella regione di San Gallo come corso metodologico regionale dell'allora Istituto svizzero di pedagogia per la formazione professionale (ISPPF) e fu poi portato avanti in modo consolidato dallo IUFFP sotto forma di corsi didattici (1 e 2), si è ora sviluppato in un'offerta in cooperazione

tra i tre maggiori operatori di formazione per responsabili della formazione professionale. Il nuovo ciclo di studio per docenti di scuola professionale a titolo accessorio è promettente, in quanto si basa sul piano di studio dello IUFFP impostato a livello nazionale e ha luogo nella PH-SG, istituto radicato a livello regionale. Inoltre, la responsabilità strategica di questa offerta in cooperazione è condivisa. **rku**

## SwissSkills 2018

## Lo IUFFP ai campionati svizzeri delle professioni

Ad attendere gli organizzatori degli SwissSkills 2018 a Berna saranno oltre 1000 partecipanti e 150000 visitatori e visitatrici. Il prossimo autunno, i migliori giovani professionisti e le migliori giovani professioniste competeranno, dal 12 al 16 settembre, ai campionati svizzeri. Questi si svolgeranno in 75 professioni e per altri 60 mestieri saranno organizzate dimostrazioni da giovani campioni e campionesse nella rispettiva professione.

Anche lo IUFFP sarà presente agli SwissSkills. È prevista una collaborazione con gli organizzatori e le organizzatrici degli SwissSkills per «l'appuntamento sulla formazione», il quale sarà prevalentemente rivolto a docenti, nonché agli orientatori e alle orientatrici professionali. Questa piattaforma d'incontro deve permettere lo scambio con le specialiste e gli specialisti della formazione, nonché con le esperte e gli esperti. Lo IUFFP vuole offrire in particolare attività organizzate a partire da questa lounge, oppure che si svolgono presso la stessa. Durante gli SwissSkills è inoltre prevista l'organizzazione di eventi da parte dello IUFFP. **pd/lpo**

## Uditore e uditrice allo IUFFP

## Aggiornare le proprie conoscenze frequentando un corso



Desidera aggiornare le sue conoscenze su un argomento scelto della formazione professionale o acquisire know-how orientato alla pratica e basato sulla teoria per la sua professione nel settore della formazione professionale? A partire da questo semestre presso lo IUFFP è possibile frequentare singoli moduli di formazione in qualità di uditore e uditrice.

Nell'arco di un semestre potrà partecipare a uno o più corsi di sua scelta, insieme alle studentesse e agli studenti regolarmente iscritti. Rispetto a loro non dovrà fornire le attestazioni delle prestazioni richieste e non riceverà punti di credito ECTS. Su richiesta, potrà ottenere una conferma scritta della partecipazione al modulo in qualità di uditore o uditrice da parte dei e delle responsabili. L'ammissione si svolge su base semestrale e su richiesta; trova tutte le informazioni necessarie

relative all'iscrizione e ai costi sul sito internet dello IUFFP. I termini per l'iscrizione sono fissati al 15 dicembre per il semestre primaverile e al 15 luglio per il semestre autunnale. **tma**

► [www.iuffp.swiss/uditore-e-uditrice](http://www.iuffp.swiss/uditore-e-uditrice)

## Nuova guida

## Identità professionale delle persone in formazione nel commercio al dettaglio



L'obiettivo della presente guida elaborata dallo IUFFP e destinata ai e alle docenti e ai formatori e alle formatrici in azienda, è sostenere lo sviluppo dell'identità professionale delle persone in formazione nel commercio al dettaglio. Il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro rappresenta una fase decisiva e spesso critica per i giovani adulti. Le persone in formazione devono trovare un equilibrio tra le loro aspettative professionali, quelle personali e il mondo del lavoro. La presente guida si concentra, da un lato, sulle condizioni che possono promuovere l'identità professionale presso l'azien-

da formatrice e la scuola professionale e dall'altro, mostra come sviluppare le risorse necessarie per trovare questo equilibrio. Tramite esempi ed esercizi pratici si vogliono stimolare le persone in formazione a riflettere sulla loro situazione d'apprendimento e di lavoro, nonché sensibilizzare i e le responsabili della formazione. **ica**

La pubblicazione, redatta in francese e composta da guida e schede degli esercizi, può essere scaricata tramite il link:

► [www.iffp.swiss/guide\\_IP](http://www.iffp.swiss/guide_IP)

## Sedute di cultura generale 2017

## Migrazioni e religione: quali conseguenze per l'interculturalità?

Il prossimo giovedì 9 novembre, il centro professionale CPNV di Yverdon ospiterà la terza edizione delle Sedute di cultura generale, destinata a docenti di cultura generale. Queste Sedute consentono di trattare una tematica attuale che coinvolge in modo concreto i e le docenti nella loro attività pratica. Il tema di quest'anno è il seguente: «Migrazioni e religione: quali conseguenze per l'interculturalità?».

Nell'ambito di una conferenza, la signora Christine Rodier, dottoressa in antropologia e professoressa incaricata di corsi presso l'Università di Losanna, tratterà la tematica «Migrazione e interculturalità: quando la religione causa conflitti», mentre la signora Kerstin Duemmler, dottoressa in scienze sociali e umane nonché Senior Researcher allo IUFFP, affronterà la questione «Diversità religiose e costruzione di frontiere simboliche a scuola».

In seguito, alcuni docenti di cultura generale abbozzeranno delle sequenze di formazione e le metteranno a disposizione del pubblico presente. **rbr**

## Nuova convenzione

## Intensificata la collaborazione nella Svizzera romanda

Da parecchi anni lo IUFFP offre la possibilità ai e alle docenti di liceo di seguire una formazione complementare nella prospettiva d'insegnare anche nei cicli di maturità professionale, il che facilita di fatto la loro mobilità professionale. Questo ciclo di studi destinato ai e alle docenti di liceo, sancito da un certificato (CMP) e riconosciuto dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI, è organizzato in collaborazione con le Alte scuole pedagogiche di Vaud (HEP Vaud) e dei Cantoni Berna, Giura e Neuchâtel (HEP BEJUNE). Da qualche mese è stata firmata una nuova convenzione tra lo IUFFP e il Consiglio accademico delle Scuole universitarie romande (CAHR), responsabile della formazione di docenti, in vista di estendere la collaborazione ad altre istituzioni romande che formano i e le docenti delle scuole di maturità (livello secondario II generale).

Dopo l'avvio di una prima collaborazione con la Alta scuola pedagogica del Vallese (HEP VS), lo IUFFP sta proponendo questa formazione anche alle Università di Friburgo e di Ginevra. L'avvio delle prime formazioni complementari è previsto per l'anno 2018. Nella Svizzera tedesca, lo IUFFP propone una formazione simile in collaborazione con varie Scuole universitarie (Alte scuole pedagogiche di Berna e Turgovia e Università di Friburgo, sezione di lingua tedesca). **aet**

Alumni dello IUFFP

## Il networker

A cura di **Lucia Probst**, Comunicazione IUFFP

↑ Ben Hüter è presidente di Alumni IUFFP e lavora come direttore di scuola professionale a Thun.

**Se esistesse un elenco con le fotografie, imparerebbe a memoria i nomi di tutti i 170 membri dell'associazione Alumni dello IUFFP. Ben Hüter è il direttore di una scuola professionale e presiede l'associazione, recentemente fondata, che unisce le studentesse e gli studenti del presente e del passato dello IUFFP – perché ama le novità.**

Le idee migliori gli vengono in bicicletta lungo il tragitto che da Wabern lo porta al lavoro a Thun oppure quando fa jogging sul mezzogiorno. Da agosto 2013, il quarantenne Ben Hüter è direttore del centro di formazione professionale IDM di Thun. Dalla grande finestra del suo ufficio guarda direttamente il monte Niesen.

### Una montagna di lavoro

Quando iniziò la sua attività c'era una montagna di lavoro ad attenderlo: ha dovuto subito organizzare una fusione tra istituti scolastici nell'Oberland Bernese. L'ha portata avanti rapidamente: «Volevo che le persone sapessero il prima possibile a cosa andavano incontro». Con l'aiuto di elenchi corredati da fotografie si allenava a ripetere i nomi di tutti i suoi nuovi collaboratori e le sue

nuove collaboratrici. Lo farebbe anche ora per gli Alumni dello IUFFP – se esistesse un tale elenco. Da questa primavera, Ben Hüter è presidente della nuova associazione che unisce le studentesse e gli studenti del presente e del passato dello IUFFP, che attualmente conta circa 170 membri. Per mezzo di eventi professionali, Alumni IUFFP intende promuovere lo scambio e favorire i contatti personali. «Attraverso l'associazione Alumni è possibile sviluppare una buona rete di contatti e utilizzarla in modo proficuo per la propria istituzione», afferma Hüter.

### Un grande potenziale

«Non è assolutamente necessario inventare tutto da soli», Ben Hüter ne è convinto. È anche responsabile del nuovo ciclo di studio «CAS Führung und Innovation» («CAS leadership e innovazione») presso lo IUFFP. Attualmente, in qualità di direttore guarda con interesse alle scuole partner dell'IDM dell'Europa dell'Est. «Sono molto efficienti nello sviluppo di mezzi didattici digitali». Hüter desidererebbe anche in questo ambito maggiore apertura.

Un'altra sfida che Ben Hüter sta affrontando è l'integrazione dei e delle giovani migranti. Sono richiesti più docenti per le classi d'integrazione. «Svolgono una bella attività, ma al contempo difficile.» Questi giovani sono motivati, tuttavia la lingua costituisce spesso una grande barriera. «Manda a monte alcuni sogni professionali». Malgrado ciò è anche possibile avere successo. «Abbiamo già avuto persone che hanno svolto un apprendistato complesso o che hanno frequentato il liceo.»

Anche Ben Hüter ha fatto il liceo, in seguito ha studiato scienze giuridiche, anche se ha interrotto gli studi e ha svolto un apprendistato di litografo. Successivamente ha seguito una formazione di insegnante di scuola professionale e di direttore scolastico presso lo IUFFP (e presso la sua precedente istituzione ISPPF). «Quasi tutti coloro che operano nell'ambito della formazione professionale prima o poi hanno a che fare con lo IUFFP». Vede dunque un grande potenziale per l'associazione degli Alumni.

Ulteriori informazioni:

▶ [www.iuffp.swiss/alumni-iuffp](http://www.iuffp.swiss/alumni-iuffp)

Verifica quinquennale della formazione professionale di base

## Insieme verso un nuovo profilo professionale

A cura di **Marietheres Schuler**, responsabile di progetto senior presso il Centro per lo Sviluppo delle Professioni, IUFFP

**Per sapere se una formazione è ancora attuale e se risponde alle esigenze del mondo del lavoro è necessario effettuare una verifica almeno ogni cinque anni. Un incontro collettivo di condivisione delle esperienze permette di raggiungere questo obiettivo. Sono molte le organizzazioni del mondo del lavoro che utilizzano questa offerta del Centro per lo Sviluppo delle Professioni dello IUFFP.**

«Non avrei mai pensato che abbiamo tutti gli stessi problemi, e che desideriamo confrontarci sui medesimi temi». È questa la conclusione a cui è giunta un'ortopedica che ha partecipato all'incontro collettivo di condivisione delle esperienze organizzato dallo IUFFP nell'ambito della verifica quinquennale della sua professione. La quasi totalità delle partecipanti e dei partecipanti a questa giornata ha molto apprezzato la possibilità di poter discutere e fare delle proposte sullo sviluppo futuro della formazione della professione. Coloro che esercitano la professione di ortopedico/a con attestato federale di capacità (AFC) realizzano protesi e altri mezzi ausiliari per persone con mobilità limitata.

### Tutto inizia con la sociometria

Cosa rende così apprezzato l'incontro collettivo di condivisione delle esperienze? Uno dei fattori di successo è dato dalla scelta dei partecipanti. L'organo responsabile della professione invita esponenti di tutti i luoghi di formazione delle diverse regioni linguistiche come pure persone in formazione. A dipendenza delle dimensioni della professione, possono essere una quindicina ma possono arrivare anche a un centinaio e oltre.

La sociometria permette di fornire una prima immagine della professione. Come vivono la formazione coloro che partecipano all'incontro? A loro giudizio è sovraccarica, obsoleta, al passo con i tempi, innovativa o deve essere migliorata? Viene chiesto di scegliere il termine che più si avvicina alla loro percezione della formazione attuale, ciò permette di visualizzare lo stato in cui il gruppo percepisce la formazione.

### Riflettere su specifiche tematiche per giungere all'obiettivo

Affinché questi incontri producano dei risultati, essi devono essere molto ben preparati. I risultati serviranno alla commissione per lo sviluppo professionale e la qualità come base per elaborare eventuali raccomandazioni all'organizzazione del mondo del lavoro (oml) responsabile della professione. Prima dell'incontro, il Centro per lo Sviluppo delle Professioni (CSP) dello IUFFP definisce in collaborazione con il gruppo strategico dell'oml i temi da affrontare; un possibile tema potrebbe essere la qualità della cooperazione tra i luoghi di formazione.

Durante l'incontro di condivisione ogni riflessione tematica inizia con un input fornito dall'oml. Le persone partecipanti discutono i temi a gruppi e annotano i risultati delle loro riflessioni e considerazioni. Formulano possibili primi accorgimenti per il miglioramento e li ordinano per priorità. Le specialiste e gli specialisti del CSP assumono il ruolo di moderatori del processo e lo documentano in un rapporto. Tale rapporto fornisce all'organo responsabile raccomandazioni fondate per poter migliorare/sviluppare la formazione. Sovente, per esempio, si tratta di dare maggior peso all'uso delle nuove tecnologie.

In alcuni casi, l'incontro di condivisione rappresenta in assoluto la prima occasione in cui i responsabili della formazione di tutti e tre i luoghi di formazione e le persone in formazione si trovano riuniti. La maggioranza apprezza molto questo fatto. Ed è questo il sentimento espresso da un'insegnante che ha partecipato all'incontro collettivo di condivisione delle esperienze per la professione ortopedico/a AFC: «Per me, è stato importante partecipare a questa giornata e avere la possibilità di confrontarmi con gli altri.»

Maggiori informazioni e un video sull'incontro collettivo di condivisione delle esperienze:

▶ [www.iuffp.swiss/verifica-quinquennale](http://www.iuffp.swiss/verifica-quinquennale)

Cooperazione della Confederazione nel campo della formazione professionale

## Sviluppo di soluzioni realistiche a livello locale

A cura di **Emanuel Wüthrich**, responsabile senior Progetti internazionali, ed **Erik Swars**, responsabile Relazioni internazionali, IUFFP

**La cooperazione internazionale della Confederazione nell'ambito della formazione professionale comprende tutte le attività degli uffici federali che posizionano, utilizzano e perfezionano la formazione professionale della Svizzera a livello internazionale. Quale centro di expertise della Confederazione, in questo ambito lo IUFFP svolge un ruolo di importanza centrale.**

Diversi uffici federali sono stati incaricati di attuare la strategia della Confederazione per la cooperazione internazionale nell'ambito della formazione professionale (CIFP). Con le competenze e le esperienze internazionali accumulate negli ultimi dieci anni, lo IUFFP è in questo campo il partner di elezione di tali uffici. Inoltre esso opera direttamente anche per istituzioni estere. Uno degli obiettivi strategici dello IUFFP è contribuire a rafforzare sul piano internazionale il modello duale della formazione professionale, offrendo attività specifiche di formazione e formazione continua, svolgendo lavori di ricerca e mettendo a disposizione appositi servizi per lo sviluppo professionale. Ma cosa si può ottenere all'estero con le competenze svizzere?

### Possibilità e limiti del trasferimento

Fondamentalmente un sistema di formazione (professionale) riflette i valori, la cultura e la storia di un paese. Per esempio in Svizzera autodeterminazione e autonomia sono valori importanti. Di conseguenza ci sono molte persone con un'attività indipendente (57000 piccole e medie

imprese (PMI), in Germania 3640000). Il 70% delle persone in formazione ricevono la loro formazione in imprese di piccole dimensioni o in microimprese, le PMI sono quindi un importante pilastro della formazione professionale svizzera.

Le condizioni quadro per istituire, modificare o ampliare un sistema efficiente di formazione professionale variano molto da un paese all'altro. Gli elementi, la loro conformazione e la loro attuazione devono essere adeguati alla cultura e alle strutture del paese di destinazione.

È possibile trasferire elementi adattati a un contesto specifico, ma non interi sistemi. «Duale» non equivale quindi necessariamente a quattro giorni in azienda e un giorno a scuola, ma magari a sei mesi a scuola e sei mesi di pratica.

Nella formazione professionale internazionale è necessario puntare su ciò che è fattibile. Nel paese di destinazione le innovazioni non devono essere troppo ma nemmeno troppo poco dalle persone in formazione e dal loro sistema. La capacità decisiva è riuscire a valutare correttamente questa zona dello sviluppo prossimo

e cercare soluzioni in grado di funzionare. Quanto maggiori le competenze che si accumulano nel paese di destinazione e quanto maggiore l'impegno – soprattutto di natura finanziaria – che un governo dimostra nei confronti delle innovazioni, tanto più sostenibile è l'intervento.



↑ Conoscere come funziona la formazione professionale sul posto e cercare soluzioni debitamente adattate: l'esperto dello IUFFP Emanuel Wüthrich (al centro) durante una fact finding mission in una scuola sudafricana di arti e mestieri nel 2016.

## In che cosa possono essere di aiuto le competenze dello IUFFP?

Intervista: **Emanuel Wüthrich & Erik Swars**

**Tre domande a Liliana de Sa, responsabile dell'unità Sviluppo del settore privato della Segreteria di Stato dell'economia SECO**

### Quali sono i temi prioritari della SECO nel contesto internazionale?

Nel quadro della cooperazione economica allo sviluppo, la SECO promuove misure di politica economica e commerciale in vari paesi partner, misure che contribuiscono a una crescita sostenibile e dalla quale traggono profitto ampie fasce della popolazione. L'obiettivo è ridurre la povertà

**«La SECO promuove le competenze tecniche nella formazione professionale superiore e il miglioramento delle condizioni di lavoro.»**

e attenuare gli effetti dei rischi globali. A tal fine rafforziamo quattro obiettivi di efficacia: istituzioni e servizi pubblici, miglioramento e aumento del numero di posti di lavoro, commercio e competitività e un'economia compatibile con il clima.

### Quale ruolo svolge la formazione professionale nell'ambito delle attività internazionali della SECO?

La formazione professionale è prevista dal credito quadro 2017-2020 per la cooperazione internazionale. La SECO promuove le competenze tecniche nella formazione professionale superiore e il miglioramento delle condizioni di lavoro. In questo ambito il settore privato svolge un ruolo



↑ Si rallegra delle competenze dello IUFFP: Liliana de Sa.

fondamentale. Le attività esistenti vengono ampliate sia bilateralmente sia in collaborazione con agenzie multilaterali di implementazione; a tal fine sono previsti investimenti fino a 50 milioni di franchi.

### Quali sono le sue aspettative nei confronti dello IUFFP?

Per noi lo IUFFP è un partner di fiducia, che ci assiste nella fase iniziale, quando si tratta di valutare gli skill project. Lo IUFFP dispone delle competenze necessarie e, quale membro del Gruppo interdepartimentale di coordinamento CIFP della Confederazione, garantisce le sinergie possibili.

► [www.iuffp.swiss/condivisione-di-competenze-tutto-il-mondo](http://www.iuffp.swiss/condivisione-di-competenze-tutto-il-mondo)

swiss skills  
2018



135  
PROFESSIONI

75 CAMPIONATI  
SVIZZERI

60 DIMOSTRAZIONI  
PROFESSIONALI

LIVE!

BERNA

12 – 16.09.2018

swiss-skills2018.ch

Hans Ettlin: formatore di apprendiste e apprendisti

## La «Golf I» e i giovani

A cura di Peter Bader, Comunicazione IUFFP

**L'Unione Svizzera dei Carrozzeri (USIC) ha ottenuto nel 2017 il premio «Enterprize» per la sua offerta di formazione continua rivolta ai formatori e alle formatrici di apprendiste e di apprendisti. Hans Ettlin è uno dei formatori che ha beneficiato di tale formazione continua: un professionista con una grande passione per l'insegnamento in azienda.**

Quando Maurus von Holzen parla del suo capo, si appresta a fare un confronto audace: «Se Hans Ettlin fosse un'automobile», afferma il ventunenne, «sarebbe una Golf I: ancora moderna nel design – e che viaggia e viaggia e viaggia». Maurus von Holzen durante la formazione ha sempre potuto contare sull'appoggio del suo capo: «Vede tutto e ti rende attento a ogni errore, senza per questo metterti sotto pressione». Nel 2016, Maurus von Holzen ha vinto il campionato svizzero dei mestieri nel ramo della carrozzeria. Il suo capo, Hans Ettlin, l'ha seguito sin dalla giornata di prova, fino alla conclusione del suo apprendistato.

### «Una formazione continua eccezionale»

Il cinquantaduenne non è soltanto un professionista appassionato; negli ultimi trent'anni, Hans Ettlin, maestro carrozziere verniciatore con diploma federale, si è dedicato con lo stesso impegno alla formazione delle giovani e dei giovani professionisti. Dal 1996 è attivo presso l'azienda Paint-Styling AG e oggi è responsabile della produzione carrozzeria e aviazione presso la sede di Dallenwill (NW). In azienda ci sono otto persone in formazione. Nel 2016 è stato eletto dall'Unione dei carrozzieri (USIC) formatore di apprendisti dell'anno.

«Lavorare a contatto con i giovani mantiene giovane», osserva Hans Ettlin. «E grazie alla collaborazione tra giovani e meno giovani è possibile adattare i processi di lavoro agli sviluppi futuri». La formazione di apprendisti è certamente cambiata nel corso degli anni. Oggi la vita professionale non ha più il ruolo centrale di un tempo, basti pensare alla vastissima offerta per il tempo libero, per rendersi conto delle molte distrazioni possibili. Ecco perché è necessario mantenersi in forma.

Per l'appassionato ciclista di mountain bike, questo

non vale solo per il tempo libero, ma anche per la vita professionale. Nel 2014, Hans Ettlin ha avviato presso Paint-Styling il programma «Azienda formatrice top», un progetto innovativo dell'Unione Svizzera dei Carrozzeri. «Si tratta di sostenere i formatori e le formatrici di apprendisti in questa loro attività», afferma Thomas Rentsch, direttore dell'USIC. «La formazione di base di 40 ore (obbligatorie) per molti non è sufficiente». Il programma comprende la formazione continua, il coaching, lo scambio di esperienze e la messa a disposizione di supporti didattici. In una procedura a tre livelli, le aziende hanno inoltre la possibilità di ottenere uno specifico marchio. Nel 2016, Paint-Styling è stata una delle prime aziende svizzere a raggiungere il livello più elevato e ricevere la più alta distinzione.

A marzo 2017, l'USIC è stata insignita del premio «Enterprize» grazie a questa innovativa offerta di formazione continua. Tale premio le è stato conferito dalla SVC Fondazione per l'imprenditorialità, unitamente allo IUFFP. Alla presenza del Consigliere federale Johann Schneider-Ammann, il riconoscimento è stato assegnato per la sesta volta a un progetto eccezionale sviluppato nell'ambito della formazione di base e della formazione continua.

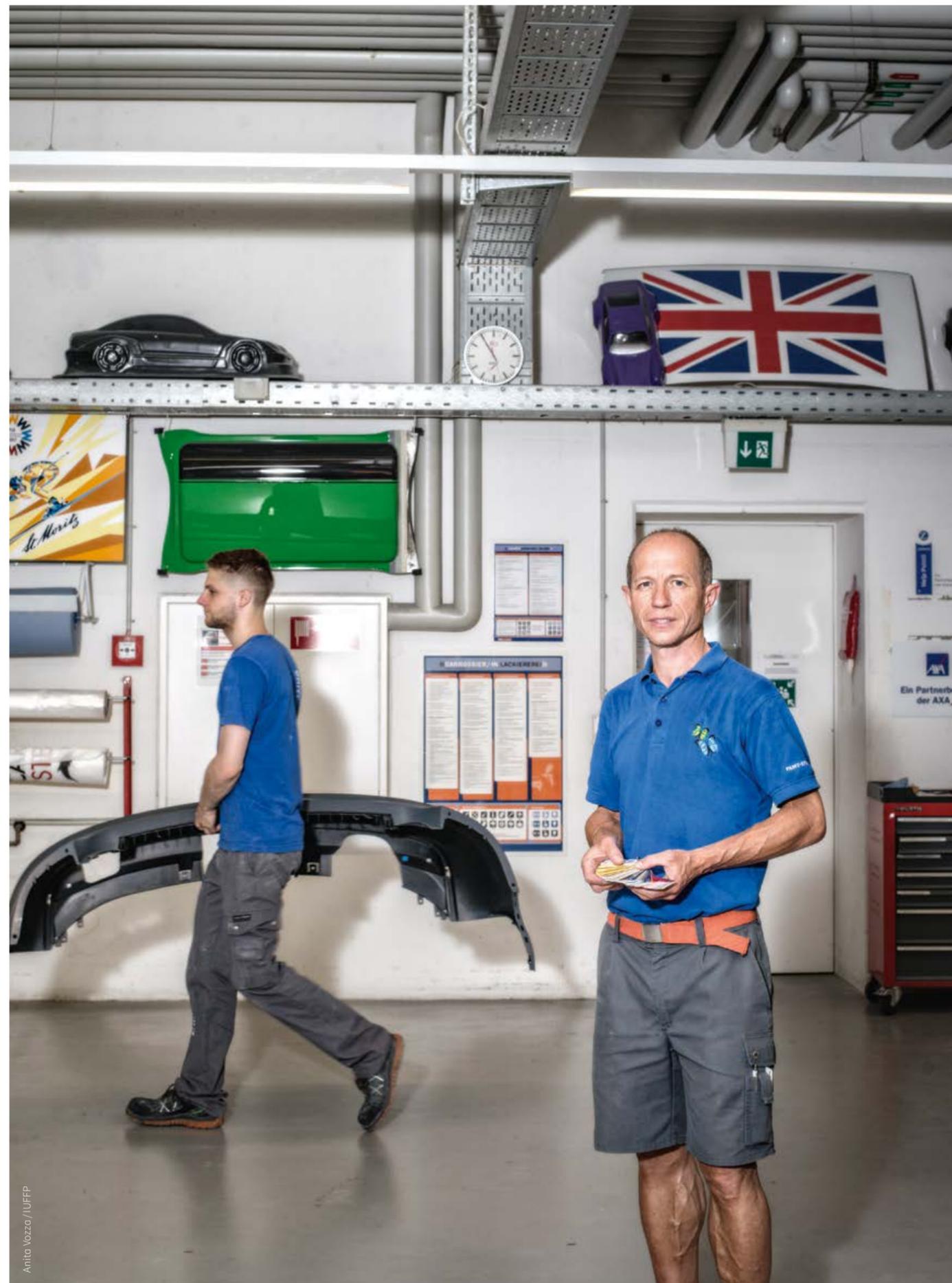
### Gli specialisti qualificati di domani

«Le circa 100 ore di lavoro che Hans Ettlin ha investito nel programma sono state meritatamente ripagate», sottolinea il padre di due figli. «L'azienda ha così migliorato il processo di selezione, assumendo nuove persone in formazione, e i processi di accompagnamento interni. Inoltre, si è posto maggiormente l'accento sull'apprendimento per scoperta», afferma Hans Ettlin. «E con il marchio mostriamo che investiamo nella formazione degli apprendisti e delle apprendiste. Questo aspetto fa di noi dei datori di lavoro interessanti e attrattivi agli occhi dei giovani, che formeranno gli specialisti e le specialiste qualificate di domani».

Maggiori informazioni su «Azienda formatrice top»:

► [www.temp-vsici.ch](http://www.temp-vsici.ch) ► [www.enterprize.ch](http://www.enterprize.ch)

→ Un team affiatato: Maurus von Holzen e il suo capo Hans Ettlin, che ha seguito una formazione continua per ottenere il marchio «Azienda formatrice top».

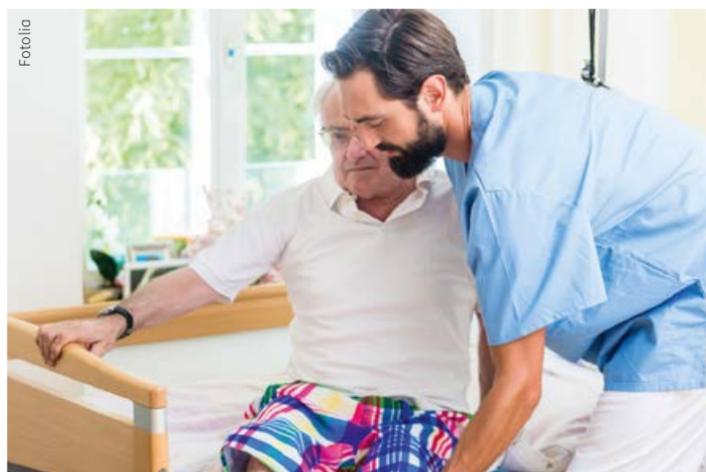


Anita Vozza/IUFFP

Diploma professionale per adulti

# Chi ha le carte migliori per i datori di lavoro

A cura di **Belinda Aeschlimann**, senior researcher dell'Osservatorio per la formazione professionale, **Evelyn Tsandev**, collaboratrice scientifica del campo di ricerca risultati d'apprendimento, e **Irene Kriesi**, coresponsabile dell'asse prioritario di ricerca sulle gestione della formazione professionale, IUFFP



↑ Gli adulti che intendono ottenere un diploma professionale a posteriori devono dimostrare perseveranza.

**In Svizzera, nel 2014 circa 400 000 persone di età compresa tra i 25 e i 54 anni non avevano nessun titolo oltre a quello della scuola dell'obbligo. Queste persone sono esposte a un rischio elevato di disoccupazione. Pertanto è molto importante che gli adulti abbiano la possibilità di conseguire anche a posteriori qualifiche migliori.**

Per ottenere un diploma professionale a posteriori, gli adulti hanno bisogno del sostegno delle aziende. Uno studio dello IUFFP sulla necessità e l'utilità dei diplomi professionali per adulti (DPA) ha perciò esaminato anche la questione di quali gruppi di adulti possano essere presi maggiormente in considerazione, nell'ottica dei datori di lavoro, per un tale diploma professionale. Responsabili del personale aziendale e rappresentanti di organizzazioni padronali sono stati intervistati per sapere chi sia più adatto per un DPA. A questo riguardo le persone con passato migratorio sono state identificate quale gruppo target principale.

## Buone conoscenze linguistiche sono il presupposto fondamentale

Dal punto di vista delle aziende, buone conoscenze della lingua locale sono comunque indispensabili per riuscire a ottenere un DPA. Nelle scuole professionali le persone

in formazione devono essere in grado di seguire le lezioni senza fatica. Nei settori professionali con un'elevata percentuale di migranti, come i rami dell'edilizia e delle imprese di pulizia, la lingua corrente è però spesso diversa dalla lingua locale, il che rende più difficile l'apprendimento. Utile è anche un diploma professionale del paese di provenienza. A questa categoria di migranti viene attribuito il maggior potenziale per ottenere un DPA in Svizzera.

**Senza motivazione e voglia di impegnarsi non funziona** Infine sono indispensabili anche determinate competenze informali. Le aziende sottolineano come le persone che finora hanno ottenuto un DPA fossero tutte molto motivate e impegnate. Gli adulti che desiderano ottenere un DPA devono avere una forte volontà di imparare, determinazione e autonomia.

► [www.iuffp.swiss/obs/qualificazione-complementare-di-adulte-e-adulti](http://www.iuffp.swiss/obs/qualificazione-complementare-di-adulte-e-adulti)

### Lo studio

Lo studio «Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht der Arbeitgebenden» (Diploma professionale per gli adulti: il punto di vista dei datori di lavoro) è stato realizzato su incarico della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI nelle tre regioni linguistiche della Svizzera durante il biennio 2016-2017. Sono state esaminate 25 professioni con potenziale di aumento dei diplomi professionali per adulti. 50 interviste con rappresentanti di oml e aziende hanno consentito di stabilire i bisogni, i vantaggi e il pubblico target per i DPA nell'ottica dei datori di lavoro.

### Quattro percorsi per arrivare a un diploma professionale

Attualmente in Svizzera ci sono quattro percorsi diversi che gli adulti possono intraprendere per ottenere un diploma professionale ufficiale: la formazione professionale di base regolare o abbreviata, l'ammissione diretta alla procedura di qualificazione con esame finale e la procedura di qualificazione con convalida della formazione già acquisita. Gli ultimi due percorsi menzionati sono concepiti appositamente per gli adulti.

Maria Blaser, scultrice su legno

# Prima gli animali poi le persone

A cura di **Lucia Probst**, Comunicazione IUFFP

**Chi cerca un posto di lavoro comodo non intraprende la professione di scultore/scultrice su legno. La 22enne Maria Blaser è una delle circa 30 persone in formazione che conta questa professione in Svizzera. Sta frequentando la scuola di scultura su legno a Brienz. In alcuni casi il legno può però anche portarla all'esasperazione.**

La volpe è appoggiata sul davanzale. Maria Blaser prende in mano l'animale di legno con delicatezza. La futura scultrice su legno non è totalmente soddisfatta della sua opera. L'estremità della coda è un po' troppo sottile mentre la pancia è eccessivamente grossa. Anche scolpire la pelliccia è stata una vera sfida. Ci mostra un segmento che non è perfettamente armonizzato con l'insieme della pelliccia. La volpe è stata il primo modello di animale che Maria Blaser ha potuto scegliere liberamente.

«Il legno è una materia viva. Se non scegli un buon legno, durante la lavorazione rischi di arrivare al limite della disperazione». Maria Blaser predilige il rovere per la sua struttura. Però apprezza anche il ciliegio e il cembro. La maggior parte delle volte, tuttavia, per i suoi lavori di intaglio usa il legno di tiglio «Non è troppo duro né troppo costoso e presenta pochi nodi».

## Alla base ci sono gli attrezzi

Poco dopo le ore 7 di mattina, le 24 persone in formazione sono in piedi dietro ai loro banchi da lavoro nella moderna officina della scuola di scultura su legno di Brienz. A livello nazionale altre tre persone in formazione sono attive direttamente in azienda. La formazione è strutturata come 100 anni fa. Tutti hanno la loro attrezzatura personale, che comprende un centinaio di scalpelli. All'inizio vengono effettuati dei lavori di intaglio su piccole assi d'esercizio. Maria Blaser toglie dal suo armadietto un pezzo di legno con intagli di profondità e larghezza differenti. Dopo gli esercizi di base si passa agli animali, successivamente agli ornamenti e solo alla fine alle persone.

## Il secondo tirocinio

Maria Blaser ha scoperto la passione per questa professione durante uno stage presso uno scultore su legno a Klosters. Dapprima ha però svolto l'apprendistato di



↑ È richiesta la massima delicatezza: Maria Blaser intenta a scolpire un lupo.

falegname. Nel settore della scultura su legno, quasi la metà delle persone in formazione ha alle spalle un primo tirocinio. «In futuro, per guadagnarmi da vivere, probabilmente cercherò di nuovo un posto di falegname», spiega Maria Blaser che vorrebbe comunque continuare a esercitare parallelamente anche la scultura su legno.

«Solo pochissimi riescono a trovare un impiego fisso», dichiara il direttore della scuola Markus Flück. Al termine del tirocinio quasi tutti si mettono in proprio. Malgrado tutto, sussiste tuttora un interesse per questo tirocinio. «Questa attività permette di combinare l'arte con l'artigianato», spiega Flück che è dell'idea che tutte le professioni tradizionali dovrebbero poter offrire anche una formazione moderna. Oggigiorno, le persone in formazione utilizzano a volte anche la motosega e devono essere in grado di presentare le loro opere impiegando le tecnologie più moderne.

Alle ore 17.15 la giornata di lavoro è ufficialmente terminata. Tuttavia, molti rimangono più a lungo. La maggior parte di loro abita a Brienz. Maria Blaser prosegue con la lavorazione del suo fenicottero che ha progettato come impugnatura per un tagliacarte. «Non so se le piume riusciranno bene». Si procede continuamente per tentativi ed «è proprio questo lo scopo di questi esercizi».

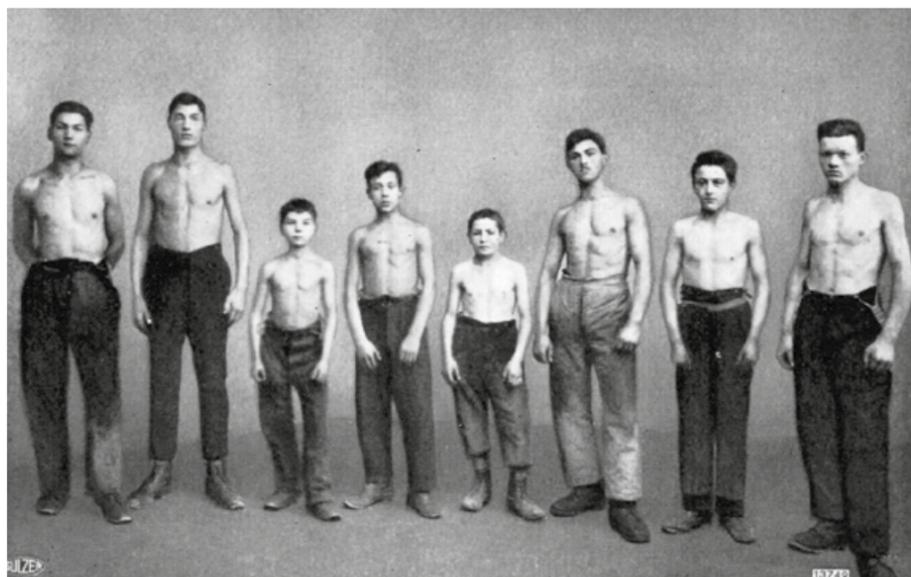
Per maggiori informazioni

► [www.holzbildhauerei.ch](http://www.holzbildhauerei.ch)

Storia della formazione professionale svizzera

# Alle origini della formazione duale

A cura di **Lorenzo Bonoli**, senior researcher del campo di ricerca condizioni istituzionali della formazione professionale / coordinatore di campo MSc in formazione professionale, IUFFP



↑ Foto tratta dalla pubblicazione di Hottinger, M. (1920). *Die Lehrlingsfürsorge bei der Firma Gebrüder Sulzer*. Zürich: Gebrüder Fretz.

## Gli archivi del Pestalozzianum a Zollikofen raccolgono numerosi documenti chiave per comprendere la nascita e l'evoluzione della formazione professionale in Svizzera.

Da quando la formazione duale è stata istituita in Svizzera? Quali fattori socioeconomici possono spiegarne lo sviluppo? Per quali motivi le aziende svolgono un ruolo di tale importanza nella formazione professionale in Svizzera? E come inizia a prendere forma il partenariato pubblico-privato tra Confederazione, Cantoni e associazioni professionali, vero e proprio cuore del nostro sistema? Queste sono domande cruciali per comprendere il sistema attuale della formazione professionale in Svizzera e il suo posizionamento a livello internazionale; domande che ci obbligano a risalire alle sue origini tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento, e a spulciare vecchi documenti conservati in diversi archivi.

### Rimasto sepolto negli scantinati

Il fondo del Pestalozzianum della biblioteca dello IUFFP a Zollikofen annovera un'importante scelta di documenti d'epoca che permettono di rispondere alle domande

formulate in precedenza. I documenti di questo archivio sono rimasti sepolti negli scantinati dell'edificio per diversi decenni e sono stati «ritrovati» e resi accessibili soltanto recentemente. Bisogna ammettere che l'interesse del mondo della formazione professionale per la sua storia non è mai stato molto vivo. Lo dimostrano le poche pubblicazioni esistenti sul tema. Sembra tuttavia delinearci, negli ultimi anni, un rinnovato interesse in questo ambito, probabilmente stimolato dal successo incontrato dalla formazione professionale a livello internazionale con il moltiplicarsi di paragoni internazionali e progetti di cooperazione o di sviluppo. Da questo confronto con altri sistemi nazionali nasce inevitabilmente la domanda

sui motivi che fanno sì che in Svizzera il sistema abbia potuto svilupparsi così come si presenta oggi. In questa ottica i documenti del Pestalozzianum ci offrono elementi importanti per comprendere l'emergere e lo sviluppo di due caratteristiche maggiori del sistema svizzero della formazione professionale nel raffronto internazionale: la formazione duale e il partenariato pubblico-privato.

### Il tirocinio duale nato da una necessità

Un rapporto della Società svizzera delle arti e mestieri (SSAM) del 1895 figura tra i documenti più interessanti conservati negli archivi. Ci dà informazioni chiave per comprendere come nascono le due caratteristiche di cui sopra. Il rapporto della SSAM, redatto su mandato del Dipartimento federale dell'industria, evidenzia non solo l'importanza attribuita dagli ambienti dell'artigianato dell'epoca al tirocinio svolto presso un padrone, ma anche la volontà di mantenerlo e completarlo con l'integrazione di un insegnamento scolastico. Questi stessi ambienti intendono rimanere attori o partner del sistema, evitando di trasferirne il controllo esclusivo allo Stato.

Questo rapporto ci spiega come il nostro sistema sia

nato verso la fine dell'Ottocento da una necessità: migliorare la formazione professionale dei giovani per rilanciare l'economia svizzera in difficoltà; ma anche da un compromesso: migliorare la formazione professionale senza privare le aziende della loro tradizionale prerogativa di controllo su questa formazione. La formazione duale e il partenariato pubblico-privato appaiono così nei dibattiti pubblici e politici come risposte a tale necessità e a tale compromesso. Questi due aspetti saranno poi definiti gradualmente, dapprima a livello cantonale, con la prima legge sul tirocinio votata a Neuchâtel nel 1890, per essere poi confermati dalla prima legge federale nel 1930.

### Strumento di politica sociale

I documenti degli archivi del Pestalozzianum ci consentono di capire inoltre il contesto socioeconomico delle prime disposizioni legali in questo ambito. Tali disposizioni prefigurano anche le finalità sociali che la formazione professionale ancora oggi assume come strumento di politica sociale per promuovere l'inserimento professionale e ridurre le disparità nel mondo della formazione e del lavoro.

Basta infatti guardare la foto proposta da M. Hottinger, responsabile del tirocinio presso la Sulzer a Winterthur, per capire che alla formazione professionale dell'epoca veniva richiesto non solo di formare specialiste e specialisti per le aziende, ma anche di contenere una serie di problemi socioeconomici, in particolar modo migliorando le condizioni economiche (igieniche e alimentari) dei ceti inferiori della popolazione, assicurando un'integrazione civica e morale dei e delle giovani e infine adoperandosi per una stabilizzazione sociopolitica della società. Come si può leggere in uno scritto di Otto Stocker, segretario per l'orientamento professionale a Basilea, la formazione professionale prometteva non solo redditi più alti, ma anche una realizzazione personale, limitando in tal modo i rischi di comportamenti moralmente o socialmente repressibili.



← Frontespizio ed estratto del rapporto della Società svizzera delle arti e mestieri: Schweizerischer Gewerbevereins (SGV). (1895). *Die Förderung der Berufslehre beim Meister. Gewerbliche Zeitfragen*(11), 1-130.

### Estratto:

Il Signor Rychner (Aarau), giudice-rebbe vergognosa la cessione, da parte dell'artigianato, delle competenze sugli apprendisti allo Stato. Il sostegno all'apprendistato sarebbe invece giustificato. Occorre dunque esigere con insistenza la produzione di disposizioni legislative sul rapporto di tirocinio, ma rifiutare con decisione ogni ingerenza da parte dello Stato.



← Frontespizio e foto tratte da Hottinger, M. (1920). *Die Lehrlingsfürsorge bei der Firma Gebrüder Sulzer*. Zürich: Gebrüder Fretz.



← Frontespizio ed estratto di STOCKER, Otto. (1917). *Die erzieherische und volkswirtschaftliche Bedeutung der Berufslehre*. Zürich: Orell Füssli.

### Estratto:

La formazione professionale garantisce il lavoro qualificato, salari più elevati, accresce la soddisfazione personale e previene le dipendenze e le loro conseguenze.

### Raccolta di testi d'epoca dello IUFFP

Diversi anni fa, il Pestalozzianum di Zurigo consegnò all'allora Istituto svizzero di pedagogia per la formazione professionale (ISFPF) una raccolta preziosa di testi sul tema delle professioni e della formazione professionale. Le circa 3500 opere sono ora accessibili tramite il catalogo IDS. La raccolta comprende opere a partire dal 1815 e testi presenti in copia unica al mondo presso la biblioteca dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFFP.

«Molti di questi testi forniscono una panoramica avvincente della storia della formazione professionale» riferisce Cornelia Oertle, direttrice dello IUFFP. «Mi stava particolarmente a cuore il fatto di poter rendere accessibile al pubblico questa raccolta unica.»

Consentire l'accesso a questo tesoro bibliografico nascosto, tuttavia, si è rivelato molto impegnativo. «A maggior ragione sono davvero lieta che ora questi libri possano essere consultati qui allo IUFFP da tutte le persone interessate.» lpo

Hans-Ulrich Bigler, direttore dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (usam)

# «Non ci possiamo più permettere processi troppo lenti»

Intervista: **Peter Bader**, Comunicazione IUFFP

**Hans-Ulrich Bigler, Direttore dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (usam) e Consigliere nazionale PLR, valuta il sistema di formazione professionale svizzero con un 5,5 - e ciononostante non è soddisfatto.**

**Signor Bigler, quale voto dà al sistema di formazione professionale svizzero?**

Un 5,5. È un eccellente sistema. Ai fini della valutazione sono determinanti i dati economici: abbiamo un bassissimo tasso di disoccupazione giovanile, quasi una piena occupazione. I e le giovani che entrano nel mercato del lavoro con un apprendistato professionale e un diploma conseguito presso una scuola universitaria professionale, guadagnano almeno tanto quanto percepisce chi ha completato il ciclo di studi universitari. Le prospettive e le possibilità di carriera dopo una formazione professionale sono ottime.

**Che cosa la Svizzera fa particolarmente bene?**

Il nostro sistema forma i e le giovani senza perdere di vista la loro 'competitività', in altri termini la loro capacità di mercato. Fin dal primo giorno di un apprendistato professionale, ricevono una formazione sia teorica sia pratica. Sono direttamente immersi nella realtà imprenditoriale. Prendono così atto rapidamente di alcuni importanti principi: la fabbricazione di un prodotto con elevati requisiti qualitativi

deve essere economicamente sostenibile e le scadenze devono essere rispettate. Si formano così maestranze adeguate alle necessità del mercato.

**Dove sussistono ancora dei fattori di rallentamento o di blocco?**

Nell'interazione tra Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro. Formulato più semplicemente: lo Stato detterà sempre di più, al motto di «Chi paga, comanda».

**Il Presidente dei datori di lavoro Valentin Vogt, nell'ultima edizione di «skilled» ha definito questa interazione una «partnership pubblico-privato di grandissimo successo».**

Sì, ma vi sono degli sviluppi piuttosto problematici. Recentemente l'Associazione delle estetiste voleva rielaborare il suo esame professionale superiore, cosa che in definitiva poteva fare solo dopo l'intervento dell'usam presso l'Amministrazione. Inizialmente quest'ultima voleva semplicemente depennare l'esame dall'elenco delle professioni. Le associazioni professionali sviluppano i profili professionali e i contenuti delle formazioni, perché sono loro che meglio conoscono i requisiti dei singoli rami.

**«L'unica certezza è che in futuro la formazione continua sarà sempre più importante.»**

La Confederazione agisce in prima linea da guida. Questa interazione, però, deve avvenire su un piano di parità. Dal mio punto di vista, negli ultimi anni questo non è sempre stato il caso. Inoltre, non possiamo più permetterci dei

processi eccessivamente lenti. Perché possono trasformarsi in problemi proprio quando siamo confrontati con mega-tendenze come la digitalizzazione. È un fattore decisivo poter adottare rapidamente i contenuti della formazione.

**A questo proposito, però, sono soprattutto le associazioni professionali a essere sollecitate. In vista della digitalizzazione lei ora chiede più contenuti d'apprendimento pratici nell'ambito del processo di formazione professionale, mentre gli esperti della formazione richiamano l'attenzione sulla grande importanza della cultura generale.**

È indubbio che le esigenze nei confronti dei contenuti della cultura generale siano in crescita. D'altro canto ci si può chiedere fino a che punto si possano tematizzare nella formazione di base i numerosi e sempre nuovi sviluppi. E a partire da quando una parte di questi nuovi sviluppi vada tras-

## Hans-Ulrich Bigler

Hans-Ulrich Bigler, 59 anni, è da nove anni direttore dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (usam). L'usam rappresenta circa 300 000 imprese. Precedentemente è stato per undici anni direttore dell'Associazione degli impresari dell'industria grafica svizzera (Viscom). Siede dal 2015 in Consiglio nazionale per il PLR. È membro della Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura (CSEC) della Camera bassa. Bigler è sposato, padre di un figlio e di due figlie.



↑ Vedo molti aspetti positivi nel sistema di formazione professionale svizzero, ma anche un notevole potenziale di miglioramento. Hans-Ulrich Bigler, direttore dell'Unione svizzera delle arti e mestieri.

messa a livello di formazione professionale superiore. Quel che è certo è che in futuro la formazione continua assumerà sempre più importanza.

**Anche quest'anno centinaia di posti di apprendistato non sono stati occupati. Quale rappresentante delle PMI, questo problema la preoccupa?**

Per le aziende dei singoli settori è naturalmente problematico non riuscire a occupare dei posti di apprendistato liberi. Questo, però, è la conseguenza dell'andamento demografico degli anni passati, caratterizzati da

annate con scarse nascite. Tra qualche anno vi sarà un'inversione di tendenza. Colpiti da questo fenomeno sono soprattutto le professioni artigianali, la cui immagine non è delle migliori. È importante indicare pubblicamente le loro possibilità di sviluppo. Penso alle professioni del settore carne. Nei prossimi anni sarà decisiva la possibilità da parte nostra di mantenere stabile il rapporto tra giovani con diploma di maturità e giovani con un apprendistato professionale - che insomma non continui a salire la quota dei e delle giovani con diploma di maturità.

**Cosa fa l'usam per contrastare questa tendenza?**

Richiamiamo sempre l'attenzione sul fatto che con una formazione professionale si hanno esattamente le stesse opportunità di carriera di quelle offerte da un percorso accademico. Le associazioni professionali saranno in futuro sempre più presenti alle esposizioni professionali regionali. Nel 2018 prenderanno parte agli SwissSkills, i Campionati svizzeri delle professioni. Sono manifestazioni di grande impatto sul pubblico, durante le quali abbiamo contatti con molte persone - soprattutto genitori, che esercitano una grande influenza

**«La mia famiglia è un esempio rappresentativo: sono molte le vie che conducono al successo.»**

sulla scelta professionale dei figli. È importante inoltre che si sia riusciti a equiparare a livello politico la formazione professionale superiore con i diplomi universitari. Ora a disposizione della formazione professionale ci sono altri 365 milioni di franchi.

**Lei stesso ha studiato scienze aziendali. Non ha mai preso in considerazione una formazione professionale?**

Nel mio caso si trattò ancora della classica decisione binaria: formazione professionale o studi universitari. E con i miei risultati scolastici, la strada del liceo era già tracciata in anticipo.

**Come padre, guarda con un occhio diverso il sistema svizzero della formazione professionale?**

No, al contrario. Ho un figlio e due figlie: il figlio ha seguito il percorso della formazione professionale e da un paio di mesi ha costituito una sua impresa. Le due figlie hanno scelto il percorso accademico. La mia famiglia è un esempio emblematico dei vantaggi del nostro sistema: sono molte le vie che conducono al successo.

Insegnamento bilingue

# Due lingue – una motivazione maggiore

A cura di **Kathrin Jonas Lambert**, responsabile del ciclo di studio Insegnamento bilingue, IUFPF

Da questa primavera i e le docenti del Centro di formazione professionale di Olten insegnano in due lingue. Lo IUFPF ha partecipato all'elaborazione del progetto e accompagna la scuola con un apposito programma di formazione continua.

Alcuni desiderano incoraggiare una tendenza, altri intendono combattere le carenze di conoscenza delle lingue straniere nella formazione professionale, e altri ancora rendere la propria scuola più competitiva: le direzioni scolastiche decidono per i motivi più diversi di introdurre nella propria scuola una formazione continua per l'insegnamento bilingue. Li accomuna la convinzione che un'offerta concepita su misura risponda in modo ottimale ai bisogni della loro scuola.

Per David March, padre dell'insegnamento bilingue, l'obiettivo primario di questo tipo d'insegnamento è «learning the language through using the language», ma i benefici non si esauriscono qui. I e le docenti che insegnano in due lingue ritrovano infatti un nuovo slancio e apprezzano maggiormente il proprio lavoro.

## Una nuova motivazione

Georg Berger è il direttore del centro di formazione professionale (BBZ) di Olten che si occupa della formazione di oltre 4200 persone in formazione in 25 professioni. Quando ha iniziato a interessarsi all'insegnamento bilingue all'inizio del 2016, l'argomento didattico e motivazionale è stato anche per lui decisivo. Inoltre desiderava offrire al proprio personale insegnante una formazione continua attuale e pertinente per la scuola. Ai primi chiarimenti presso il BBZ Olten hanno fatto seguito un piano di progetto dettagliato, una riunione informativa per i e le responsabili delle diverse sezioni della scuola e un



↑ Ha scelto un approccio pragmatico per l'insegnamento bilingue: Adrian Würzler, vicerettore del BBZ Olten.

evento per docenti interessati. La direzione interna del progetto è stata affidata al vicerettore Adrian Würzler, che cura anche la formazione professionale di base del Centro di formazione Salute & Socialità del BBZ Olten. Con lui lo IUFPF ha elaborato i pilastri portanti e i contenuti del progetto per l'introduzione dell'insegnamento bilingue: l'obiettivo era mantenere una soglia a portata di tutti, senza esami bilingue né classi bilingue supplementari. Da ciò è nato l'insegnamento bilingue per tutti, accompagnato da una formazione continua IUFPF ripartita sull'arco di due anni, con workshop, visite di esperte ed esperti esterni e feedback collegiali.

## La soglia di partenza è alla portata di tutti

All'inizio del mese di novembre 2016, 20 docenti del BBZ Olten hanno iniziato la loro formazione continua nell'ambito dell'insegnamento bilingue. Da allora – insieme a colleghe e colleghi – sperimentano e riflettono su cosa significhi la didattica bilingue. Concepiscono e provano le loro prime sequenze didattiche bilingue sulla base di micro insegnamenti nei workshop. Dalla primavera 2017 un insegnamento bilingue alla portata di tutti è offerto al BBZ Olten: «You don't have to be a diamond to shine, glass shines too» spiega David March, per tranquillizzare i e le docenti che intraprendono la formazione per l'insegnamento bilingue. Sicuramente si rallegrerebbe dell'approccio pragmatico di Georg Berger e Adrian Würzler.

Tutti i documenti, come l'intervista con David March, la nostra filosofia di consulenza, le offerte interne della scuola, nonché i nuovi moduli d'insegnamento bilingue proposti nella formazione e molto altro su: [www.iffp.swiss/enseignement-bilingue-0](http://www.iffp.swiss/enseignement-bilingue-0)

10 anni di MSc in formazione professionale

# Una formazione con un futuro

A cura di **Tina Maurer**, collaboratrice scientifica, IUFPF



↑ Un Master in formazione professionale: una quarantina di persone ha già concluso con successo questo studio allo IUFPF.

Nell'autunno 2007, 15 studentesse e studenti iniziarono il Master of Science in formazione professionale. Da allora altri cinque gruppi di studentesse e studenti sempre più numerosi, tra cui quello di settembre di quest'anno, hanno affrontato questo ciclo di studio interdisciplinare, plurilingue e parallelo alla professione.

Il ciclo di studio di Master in formazione professionale abbraccia le basi dell'economia, della sociologia, della psicologia e delle scienze dell'educazione, inoltre promuove il pensiero interdisciplinare sulla formazione professionale. Lo studio è stato concluso con successo da 38 persone e quest'anno si sono iscritte 48 persone.

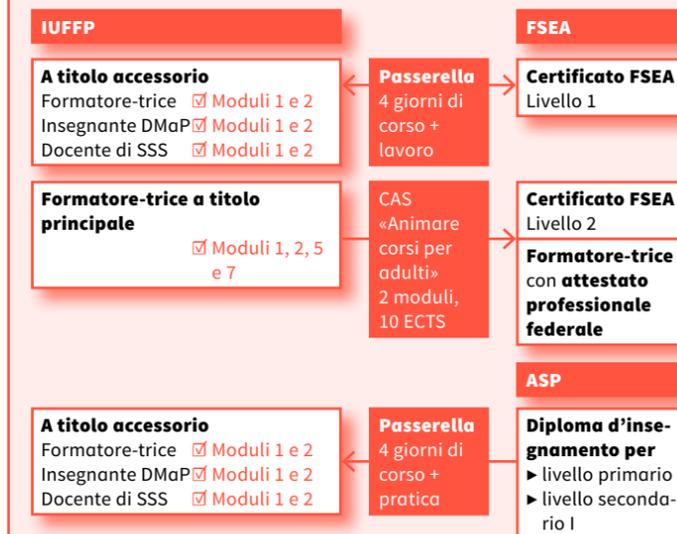
Le diplomate e i diplomati sono apprezzati nel mercato del lavoro quali specialiste e specialisti formati in ambito scientifico e, al contempo, informati al meglio sui temi della formazione professionale. Queste persone occupano posizioni di grande responsabilità nell'ambito della formazione in imprese, organizzazioni del mondo del lavoro, scuole professionali o scuole universitarie, organizzazioni non governative oppure nell'amministrazione pubblica. In questo contesto impostano e sviluppano la formazione professionale del presente e del futuro.

Maggiori informazioni sul ciclo di studio e iscrizioni: [www.iuffp.swiss/MSc](http://www.iuffp.swiss/MSc). Le iscrizioni sono aperte fino al 30 giugno.

Offerta passerella

## Una formazione, due titoli

A cura di **Regula Künzi**, docente e responsabile di cicli di studio, IUFPF



Lo IUFPF e la Federazione svizzera per la formazione continua FSEA hanno sviluppato un'offerta passerella che consente di ottenere una doppia qualifica con un onere supplementare minimo.

Le persone interessate all'insegnamento della formazione professionale o di adulti sono spesso confuse dalle svariate offerte del mercato del lavoro nell'ambito della formazione continua a livello metodologico-didattico. La situazione è simile in particolare per i certificati IUFPF che consentono di insegnare a titolo accessorio in scuole professionali (DMAp) e in scuole specializzate superiori (SSS), per il certificato IUFPF come formatore o formatrice a titolo accessorio in corsi interaziendali (CI) e per il certificato «Animare corsi per adulti» della FSEA.

Chi insegna nell'ambito della formazione professionale (DMAp, CI, SSS) è introdotto alle offerte dello IUFPF, mentre chi è attivo quale responsabile di corso nell'ambito della formazione continua (corsi aperti, formazione professionale continua, ecc.) inizia idealmente con il certificato FSEA. Dato che spesso è difficile separare queste due attività, lo IUFPF ha concepito un'offerta passerella con la FSEA: con 50 ore di studio supplementari si può ottenere la doppia qualifica. L'offerta passerella comprende quattro giorni di presenza (due venerdì e due sabati) e un lavoro scritto. I corsi si svolgono annualmente a Zollikofen e a Zurigo.

► [www.ehb.swiss/passeren-e-hb-sveb-lehrdiplom](http://www.ehb.swiss/passeren-e-hb-sveb-lehrdiplom)

Osservatorio per la formazione professionale

## Lavoro dei sogni o tappa intermedia?

A cura di **Ines Trede**, responsabile dell'Osservatorio per la formazione professionale, IUFFP

**Un quarto degli operatori socio-sanitari e delle operatrici socio-sanitarie (OSS) rimane a lungo fedele alla propria professione, mentre la maggior parte accede al livello terziario del settore sanitario. Sono i risultati del primo studio sulla carriera a livello nazionale resi pubblici dall'Osservatorio svizzero per la formazione professionale dello IUFFP e dall'organizzazione mantello nazionale delle professioni sanitarie OdASanté in occasione di un convegno sul tema.**

La professione di OSS è una delle più gettonate dai e dalle giovani svizzere. Circa un quarto degli e delle OSS esercita a lungo la professione appresa. A cinque anni dalla conclusione del tirocinio, oltre la metà degli e delle ex OSS, invece, esercita una professione sanitaria di livello terziario, per lo più come infermiera o infermiere diplomato.

### Studio a livello nazionale

I risultati sulle carriere professionali degli e delle OSS derivano da uno studio sulla carriera a livello nazionale, in cui sono stati interrogati 2000 OSS che hanno concluso la formazione nel 2011. L'Osservatorio svizzero per la formazione professionale dello IUFFP ha condotto lo studio sull'arco di cinque anni con l'organizzazione mantello nazionale del mondo del lavoro sanitario OdASanté. L'Osservatorio dello IUFFP e OdASanté hanno presentato i risultati dello studio in occasione di un convegno tenutosi a Berna il 22 settembre 2017.

Secondo uno studio svolto dalle alte scuole pedagogiche di Zurigo e San Gallo, solo il 20 per cento degli operatori e delle operatrici socio-assistenziali (OSA) inizia una formazione superiore entro quattro anni dal conseguimento del CFC, mentre tra gli e le OSS ciò avviene più di frequente. Queste differenze sono in parte determinate dal sistema. Gli OSS non solo sono fortemente richiesti nel mercato del lavoro, ma anche nelle scuole specializzate superiori e nelle scuole universitarie professionali, in qualità di future infermiere e infermieri diplomati. Pertanto, è necessario promuovere sia la permanenza nella professione appresa, sia il passaggio a una professione sanitaria di livello terziario. Affinché ciò sia possibile, occorre trattenere nel settore sanitario un numero maggiore di persone.

### Promuovere il reinserimento

Per centrare l'obiettivo menzionato sono richieste soluzioni innovative e flessibili, poiché a cinque anni dalla conclusione del tirocinio, il 20 per cento degli e delle OSS ha abbandonato il settore sanitario. La metà di queste persone è passata a un altro campo professionale, spesso a una professione sociale di livello terziario. Poco meno della metà di chi ha abbandonato il settore sanitario è senza impiego e si occupa generalmente della propria famiglia. Il 50-75 per cento di queste persone intende ricominciare a lavorare come OSS oppure come infermiera o infermiere. Il settore sanitario deve dunque sostenere il reinserimento con modelli di occupazione e offerte formative flessibili.

► [www.iuffp.swiss/obs/OSS](http://www.iuffp.swiss/obs/OSS)



↑ L'Osservatorio dello IUFFP e OdASanté hanno presentato i risultati dello studio in occasione di un convegno a Berna, destando grande interesse.

## Svolta digitale nella formazione

A cura di **Josef Widmer**

La digitalizzazione è indubbiamente uno dei grandissimi temi dei nostri tempi. Cambia rapidamente molti aspetti dell'economia e del mondo del lavoro. Le qualifiche richieste dal mercato del lavoro sono più complesse e più tecnologiche. Professioni richieste attualmente da settori e aziende sostituiscono profili professionali non più ricercati. Per poter restare nel mercato del lavoro, sono assolutamente irrinunciabili approfondite conoscenze delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Tutto questo mette la formazione di fronte alla sfida di fornire all'economia persone qualificate, all'altezza dei requisiti richiesti attualmente. È pertanto necessario un sistema di formazione in grado di trasmettere le competenze digitali che in questo contesto assumono una particolare rilevanza, adeguandole all'età e alle persone destinatarie. E più precisamente a tutti i livelli e cicli di formazione, tempestivamente e con il concorso dei nuovi media.

Recentemente il Consiglio federale ha approvato un rapporto sulle conseguenze della digitalizzazione su formazione e ricerca. L'utilizzo ottimale delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nell'insegnamento e nell'apprendimento è uno dei campi d'azione in cui vi è una particolare necessità di agire. Molte scuole devono innanzitutto migliorare la loro infrastruttura digitale. Sarebbe inoltre necessario dotarsi di un maggior numero di mezzi didattici digitali e metterli a disposizione, su relative piattaforme, a tutto il personale docente: «Shared Education» – in appoggio alla «Shared Economy»! E infine, il personale docente deve essere capace di impiegare in modo irreprensibile i mezzi didattici digitali.

Nella formazione e nella formazione continua del personale docente nelle scuole professionali, riveste un'importanza centrale la pedagogia mediatica. Già oggi, il personale docente giovane, attivo nell'ambito della scuola professionale, può accumulare esperienze e valutare quali strumenti siano i più adatti per un insegnamento caratterizzato da un forte grado di autoresponsabilità. Nel



contempo, nella formazione viene data ancora troppo poca attenzione ai rischi derivanti, per esempio, dalla protezione dei dati oppure dalla relazione responsabile con i nuovi media. A questo riguardo viene attribuita, in particolare anche alle direzioni degli studi, una funzione centrale. Esse devono pianificare e guidare l'intero processo di trasformazione scolastica. È perciò importante avvicinare rapidamente e in modo mirato anche il personale docente più anziano e aperto all'«insegnamento digitale». Le istituzioni per la formazione di docenti devono preparare rapidamente le relative offerte di formazione continua.

Se vogliamo portare a compimento con successo la svolta digitale nella formazione, tutti gli attori coinvolti devono coordinare le loro attività e armonizzare le strategie e i provvedimenti al fine di massimizzare la funzionalità dell'insieme.

**Josef Widmer** è direttore supplente della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI.

Monica Lupi, docente, IUFPF

# «Formare significa offrire dei modelli»

Intervista: **Luca Dorsa**, Comunicazione IUFPF



↑ Monica Lupi: «La formazione professionale ha una valenza sociale altissima».

Monica Lupi insegna allo IUFPF da 28 anni. Tornata in Ticino dopo la laurea in psicologia conseguita a Ginevra, svolge una ricerca per il fondo nazionale sulla formazione professionale che segnerà la sua carriera professionale. È infatti per la capacità di integrazione e inclusione sociale che caratterizza la formazione professionale che continua a approfondire con passione il suo impegno a favore della formazione degli insegnanti.

## 1 Signora Lupi, perché ama il suo lavoro?

Amo il mio lavoro perché mi permette di trasmettere dei valori che ritengo essere importanti. La formazione professionale coniuga l'interesse dell'individuo nel riuscire a trovare una sua via di dignità, anche là dove magari c'è una fragilità di base, con gli interessi dell'economia, ma anche della società tutta. In questo modo, si auspica che ogni persona possa diventare autonoma e dare un suo contributo positivo.

## 2 Come contribuisce a far evolvere la formazione professionale nell'ambito del suo lavoro?

Innanzitutto mi aggiorno e documento molto su quelle che sono le strategie,

le metodologie didattiche più efficaci. Credo anche che formare significa offrire dei modelli: educi anche attraverso quello che sei. Credo molto nella coerenza, per questo mi impegno a mettere in pratica i contenuti che trasmetto a livello teorico.

## 3 Come si traduce per lei l'innovazione nella formazione professionale?

Questa domanda apre un tema molto vasto. Innovazione è spesso sinonimo di digitalizzazione, che però non costituisce una novità, ma un processo in atto da decenni e che sta trasformando anche il mondo del lavoro. Questo implica delle questioni rilevanti anche per la formazione, soprattutto in relazione all'evoluzione delle professioni. L'innovazione nella formazione professionale dovrebbe però anche offrire strumenti per affrontare gli effetti della globalizzazione, della migrazione e dell'attuale evoluzione dello stato sociale.

## 4 Qual è il ruolo della digitalizzazione nella formazione professionale?

La digitalizzazione è una realtà che va valorizzata, ma è importante anche interrogarsi sui suoi limiti, e non adattarsi acriticamente.

## 5 Quali strumenti è importante trasmettere agli insegnanti in formazione?

Certamente le conoscenze, ma anche le competenze trasversali, l'assunzione di una flessibilità responsabile che permetta di reinventare continuamente le proprie lezioni.

## 6 Dedica parte del suo tempo libero all'associazione ticinese di genitori e amici dei bambini bisognosi di educazione speciale atgabbes: cosa porta di quell'impegno allo IUFPF?

La consapevolezza della necessità del lavoro in rete. L'Istituto deve operare per alleanze, convincere e coinvolgere i propri partner, così da proporre soluzioni innovative creative nell'ambito della formazione professionale.

## 7 Qual era la professione dei suoi sogni da bambina?

Volevo fare la maestra. Poi ho fatto le magistrali, e mi sono innamorata della psicologia, ma la vita mi ha riportata all'insegnamento.

# Agenda nov 2017 → mag 2018

7 novembre 2017 18:00-20:00

**Evento informativo relativo alle formazioni pedagogico-professionali**  
▶ Olten, BBZ

7 novembre 2017

**Convegno SRFP-IUFPF: «TIC nell'insegnamento in scuole professionali»**  
▶ IUFPF Zollikofen

9 novembre 2017 9:00-16:00

**Sedute di cultura generale: «Migrazioni e religione: quali sono le conseguenze per l'interculturalità?»**  
▶ Yverdon, CPNV

16 novembre 2017 9:00-16:30

**Giornata regionale: «Sostegno e accompagnamento nella formazione professionale di base»**  
▶ Friburgo

20 novembre 2017 18:30

**Presentazione: «La nostra vita. Il nostro mondo. Le nostre lingue. Quality Teaching nell'insegnamento di cultura generale in scuole professionali.»**  
▶ Berna, Welle 7

22 novembre 2017

**Campus IUFPF autunnale per formatori e formatrici nonché formatori e formatrici di pratica**  
▶ IUFPF Zollikofen

23-24 novembre 2017

**Internazionale: colloquio tra esperte ed esperti sulla formazione professionale duale con il presidente**

**del BIBB e la direttrice dello IUFPF**

▶ IUFPF Zollikofen

30 novembre 2017 18:30

**Incontri per l'innovazione nella formazione professionale. Giampaolo Vitali e Carlo Alberto Nobili conversano sul tema: «Digitalizzazione: cambiamenti nelle imprese ed effetti sulla società».**  
▶ IUFPF Lugano, Aula Magna

1 dicembre 2017 8:30-16:30

**Giornata speciale: «La formazione di adulti»**  
▶ Tolochenaz

2 dicembre 2017 9:20-13:10

**Cambio di paradigma nell'insegnamento del diritto: l'utilizzo efficace di GUIDER.CH dell'osservatore nell'insegnamento di cultura generale e nella materia Società del commercio al dettaglio**  
▶ Olten

18 dicembre 2017

**Internazionale: formazione di formatori e formatrici all'estero. Manifestazione nell'ambito della serie tematica del FoBBIZ «Professionalità nella formazione professionale»**  
▶ IUFPF Zollikofen

11 gennaio 2018 18:00-20:00

**Evento informativo relativo alle formazioni pedagogico-professionali**  
▶ Zollikofen

16 gennaio 2018 16:30-18:30

**Incontro orientativo per oml**  
▶ Berna, Welle 7

25 gennaio 2018 15:00-20:00

**Convegno sui corsi didattici**  
▶ Olten

26 gennaio 2018

**Cerimonia di consegna dei titoli FORDIF (formazione di direttori e direttrici di istituzioni formatrici)**

▶ Ancora da definire

30 gennaio 2018 16:30-18:30

**Incontro orientativo per oml**  
▶ Alta scuola pedagogica di Zurigo

febbraio-marzo 2018 17:30-19:30

**Eventi informativi dei cicli di studio**  
▶ Vallese / Friburgo / Ginevra

13 marzo 2018 17:30-19:30

**Eventi informativi dei cicli di studio**  
▶ IUFPF Losanna

20 marzo 2018

**Cerimonia di consegna dei titoli, Formazione continua IUFPF, Svizzera romanda**  
▶ IUFPF Losanna

20 marzo 2018 18:00-20:00

**Evento informativo relativo alle formazioni pedagogico-professionali**  
▶ Zurigo

11-13 aprile 2018

**Accademie svizzere delle scienze in collaborazione con lo IUFPF e altri istituti universitari cantonali: «Formazione e lavoro nel 21° secolo. Effetti della digitalizzazione sulla formazione, l'apprendimento e il lavoro.»**  
▶ USI/SUPSI

17 maggio 2018 9:15-16:30

**2° convegno nazionale sull'insegnamento bilingue: «Verso il successo con l'insegnamento bilingue»**  
▶ Berna, Welle 7

18 maggio 2018

**Convegno nazionale 2018 sul sostegno individuale specializzato e sul settore «Promuovere e accompagnare»**  
▶ Alta scuola pedagogica di Zurigo

**IMPRESSUM** skilled 2/2017 • La rivista dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFPF viene pubblicata semestralmente in tedesco, francese e italiano • Prossimo numero: Maggio 2018 • www.iuftp.swiss/skilled **Editrice** Prof. Dr. Cornelia Oertle, direttrice IUFPF **Responsabile della Comunicazione IUFPF** Jacques Andres **Responsabile della redazione** Lucia Probst, Comunicazione IUFPF, Kirchliindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@iuftp.swiss **Team di redazione** Isabelle Antenen, Lars Balzer, Bruno Chiarelli, Serge Chobaz, Isabelle Dauner Gardiol, Luca Dorsa, Lorraine Dufour, Sonja Engelage, Laurent Ferry, Mario Fracasso, Beatrice Frick, Bruno Lang, Tina Maurer, Janick Pelozzi, Jenna Randriamboavonjy (suppl. Erik Swars), Sandra Rossi, Brigitte Tschannen, Lidia Gabriella von Känel, Wonsia Wehrli **Traduzioni e revisione** Servizio linguistico IUFPF **Layout, grafica e illustrazioni** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, www.captns.ch **Stampa** Gassmann Print, 2501 Biel/Bienne, www.gassmann.ch **Tiratura** 3000 **Abbonamenti e gestione indirizzi** www.iuftp.swiss/skilled oppure skilled@iuftp.swiss; abbonamento annuale costa CHF 30.- **ISSN** 2504-3196 (print), 2504-3234 (online) **Ci comunichi la sua opinione** skilled@iuftp.swiss • Tutti i diritti riservati. La ristampa e la riproduzione di contenuti sono permessi soltanto con l'approvazione della redazione.





**IUFFP**

ISTITUTO UNIVERSITARIO  
FEDERALE PER LA  
FORMAZIONE PROFESSIONALE

*L'eccellenza svizzera  
nella formazione professionale*



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

*M. G., studentessa MSc  
in formazione  
professionale*

## MASTER OF SCIENCE IN FORMAZIONE PROFESSIONALE

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



Informazioni e iscrizioni: +41 58 458 27 38, [m\\_sc@iuffp.swiss](mailto:m_sc@iuffp.swiss), [www.iuffp.swiss/MSc](http://www.iuffp.swiss/MSc)