

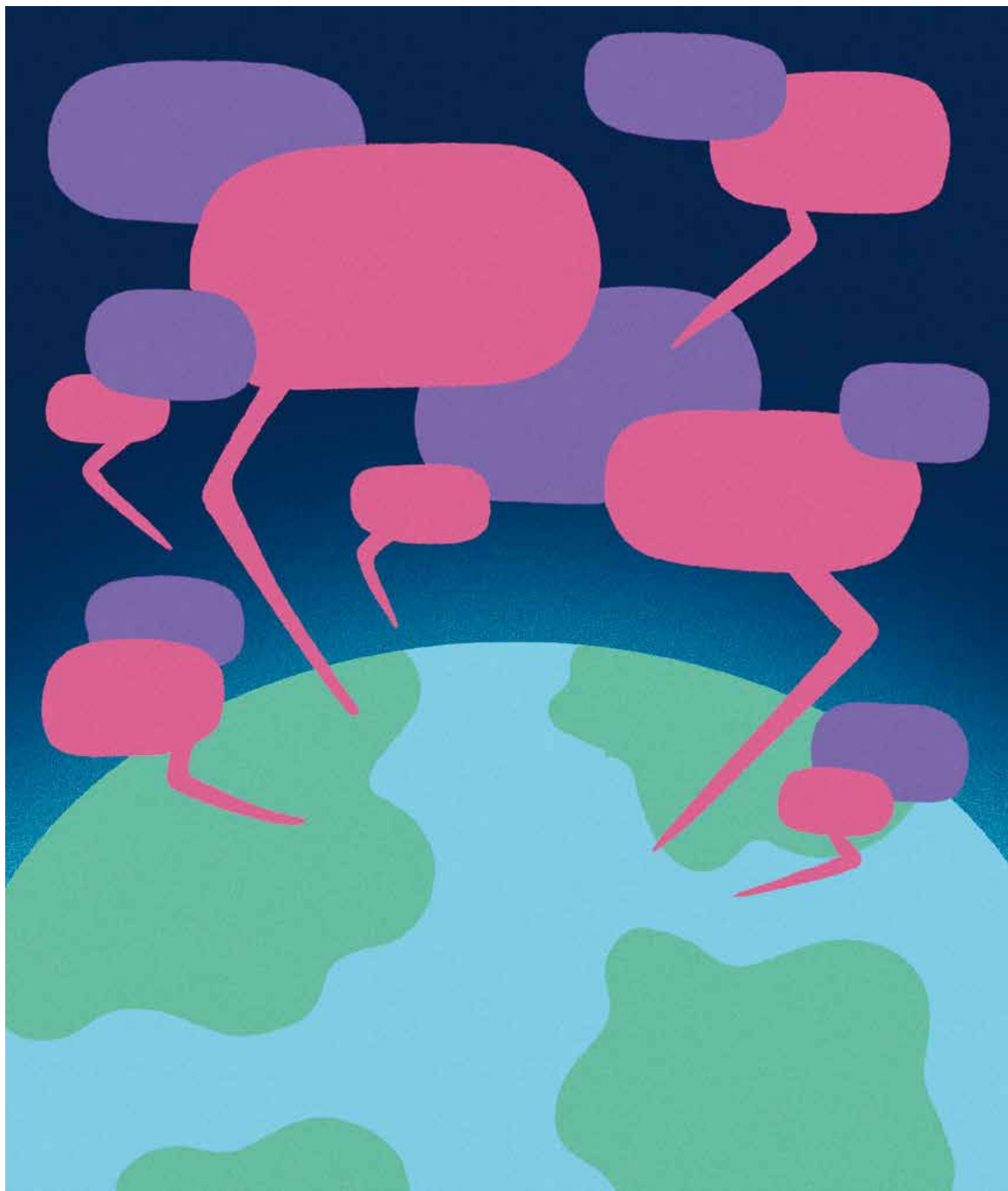


SUFFP

skilled

N°1
2023

La rivista della Scuola universitaria federale per la formazione professionale



Internazionale



«IL MSc:
TRAMPOLINO
DI LANCIO PER
LA MIA CARRIERA
NELLA 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 24, msc@suffp.swiss

L'affascinante mondo della formazione professionale

**Buongiorno - Bonjour -
Guten Tag - Hello -
Buenos días - 您好**

In questo numero vi accompagniamo in un viaggio speciale nel mondo della formazione professionale. La SUFFP è attiva ben oltre i confini della Svizzera e ha scambi regolari con attori e attrici della formazione professionale di enti internazionali. Ne presentiamo alcuni.

La Svizzera è nota per la formazione professionale in tutti i continenti. Da molti anni delegazioni estere vengono a trovarci per conoscere meglio il nostro sistema. A fine 2022, per esempio, abbiamo accolto la Costa d'Avorio.

Conoscere e capire le esigenze dei partner è fondamentale per questo scambio e per progetti comuni. È una collaborazione che arricchisce entrambi e da cui traiamo sempre novità e input preziosi.

Come dimostra l'ultimo rapporto dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale OBS SUFFP sui complessi scenari del settore, la Svizzera va sempre più per la sua strada. Riacciandosi al rapporto, due ricercatrici della SUFFP mettono a confronto i sistemi di formazione professionale in Europa. Come potrete vedere, le differenze sono notevoli.

A livello internazionale i nostri professionisti e le nostre professioniste continuano a primeggiare. All'ultima edizione dei WorldSkills, due apprendisti operatori in automazione, accompagnati da Timon Steeb, si sono



↑ La delegazione della Costa d'Avorio in visita a Zollikofen a novembre 2022, con Barbara Fontanellaz (al centro) e altre e altri rappresentanti della SUFFP.

«Conoscere e capire le esigenze dei nostri partner è fondamentale per questo scambio e per progetti comuni. È una collaborazione che arricchisce entrambi e da cui traiamo sempre novità e input preziosi.»

aggiudicati l'oro. Steeb ci parla della sua vita quotidiana di formatore e coach, per la quale sta seguendo alla SUFFP una nuova formazione.

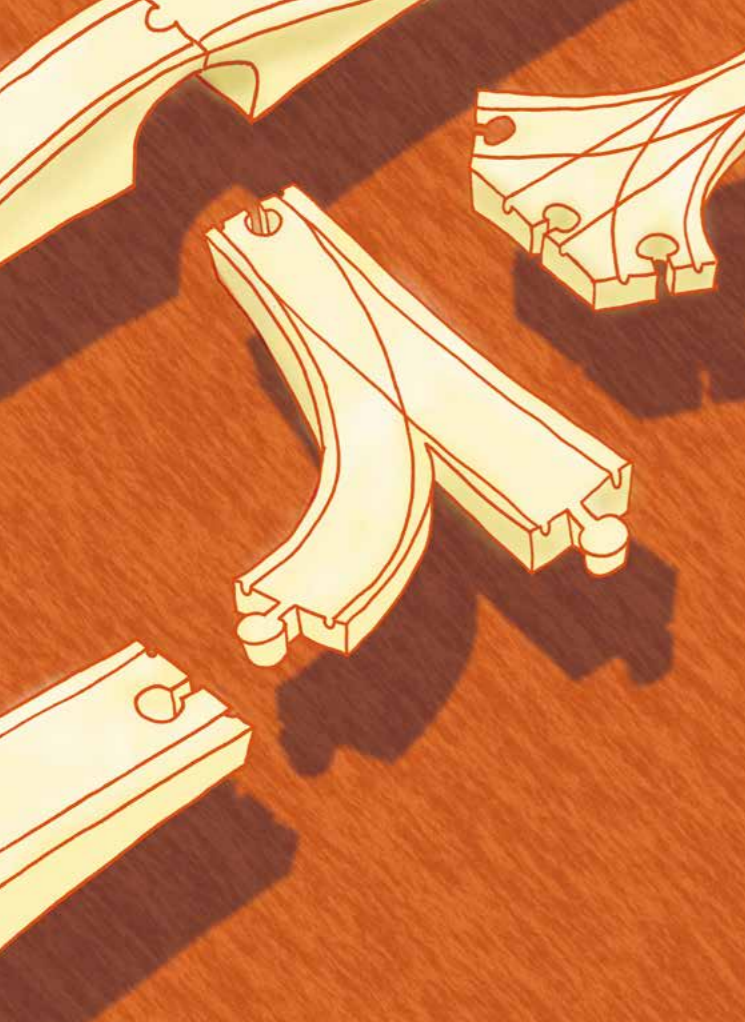
L'internazionalità ha numerose sfaccettature, anche in realtà vicinissime a noi. Come quella di Joana Poeffel, che sta completando l'apprendistato di informatica in inglese nel Cantone di Zugo. O di Roghaia Karimi, 30 anni, afghana, che si sta facendo strada nel mondo del lavoro svizzero grazie al pretirocinio d'integrazione.

È inoltre con grande piacere che per questo numero di «skilled» abbia-

mo avuto l'opportunità di parlare con Patricia Danzi. La direttrice della Direzione dello sviluppo e della cooperazione DSC affronta, tra l'altro, il tema del ruolo della formazione nella lotta alla povertà.

Vi auguro una lettura ricca di spunti.

Dr. **Barbara Fontanellaz**, direttrice SUFFP



Sistemi di formazione professionale nel confronto internazionale
→ **Pagina 4**

4 Sistemi di formazione professionale a confronto
La Svizzera va per la sua strada

8 Il progetto di UNEVOC
La digitalizzazione può promuovere il turismo sostenibile?

9 Swiss International VET Academy
«Un corso con brio grazie all'orientamento alla pratica»

10 Progetto di volontariato
Animazione pedagogica e didattica nel Camerun

11 Progetto della DSC in Uzbekistan
«È necessario un cambiamento di mentalità»



In formazione: Joana Poeffel, informatica
→ **Pagina 28**

12 L'interrogativo
Qual è l'importanza dello scambio internazionale?

14 L'apprendistato negli Stati Uniti
Riscrivere la tradizione e inventare la coesione

15 Le sfide della cooperazione internazionale
Dall'esportazione di strutture al transfer di conoscenze

16 La collaborazione nella formazione professionale
A cavallo fra misurabilità ed efficacia

18 Pretirocinio d'integrazione
Motivazione, la forza trainante

20 La formazione professionale e le sue molteplici declinazioni
La comparazione internazionale: difficile ma indispensabile

22 Integrazione socioculturale
Apprendere una lingua seconda con attività laboratoriali



Incontro: Patricia Danzi, direttrice DSC
→ **Pagina 32**

23 Competenze socio-emotive
Perché la Svizzera è così indietro?

25 Mobilità negli studi di bachelor
Uno stage in prospettiva europea

26 Sviluppo delle professioni
Una rete francofona di specialisti in prospettiva

27 Nuove professioni nell'industria solare
Giovani leve qualificate per colmare la penuria di manodopera

28 In formazione: Joana Poeffel, informatica
«Ritengo che la mia scelta sia stata molto azzeccata»

30 Notizie
News della SUFFP

Concorso di grafica

Illustrazioni da Ginevra

Per questo numero di «skilled», studenti e studentesse della **Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione presso il Centro di formazione professionale delle arti di Ginevra** hanno tradotto in immagini le loro riflessioni sulla formazione in un contesto internazionale.

Quattordici studenti e studentesse del primo anno di formazione hanno partecipato al concorso di grafica. A realizzare l'illustrazione che si è aggiudicata la copertina di questo numero di «skilled» è stata **Mélanie Schiller**. Congratulazioni!

Il nostro grazie va a tutti gli studenti e a tutte le studentesse, a **Frédéric Fivaz**, che ha accompagnato il progetto, a **Patrick Fuchs**, responsabile del ciclo di studi, e a **Frédéric Ottesen**, direttore della scuola, che ha reso possibile questa collaborazione.

► www.cfparts.ch (in francese)

32 Incontro: Patricia Danzi, direttrice DSC
«L'impazienza non è una buona compagna»

34 Student Driven Studies
Ognuno per sé, ma non da solo

35 Diplomata: Jackie Vorpe, MSc in formazione professionale
Un ciclo di studio all'altezza del coltellino svizzero

37 Timon Steeb, formatore e coach WorldSkills
«Tecnicamente sono entrambi più bravi di me»

38 Carta bianca: Sangheon Lee, OIL
Sviluppare competenze trasversali per la vita e il lavoro

39 7 domande al collaboratore SUFFP Erik Swars
«Ogni giorno un piccolo viaggio intorno al mondo»

40 Il consiglio: Adrian Wüthrich
L'internazionalità è d'obbligo

Sistemi di formazione professionale nel confronto internazionale

La Svizzera va per la sua strada

Di **Miriam Hänni** e **Irene Kriesi**

Un confronto tra i sistemi di formazione professionale in Europa mette in luce notevoli differenze. Solo pochi Paesi dispongono di un sistema duale solido come quello svizzero. La presenza di differenze è da ricondurre al diverso sviluppo economico, culturale e politico nel 19° e 20° secolo. A seconda del sistema, i Paesi si trovano ad affrontare problematiche e contesti diversi, come illustra l'esempio di Paesi Bassi, Francia e Regno Unito.

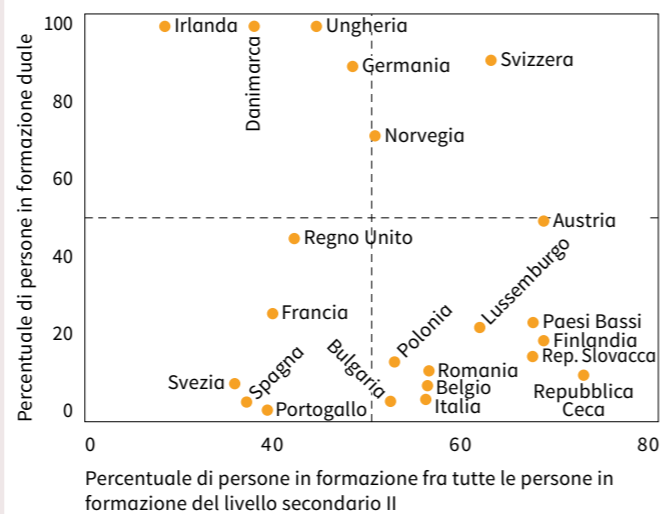
Uno o due giorni alla settimana di scuola professionale, tre o quattro giorni in azienda e corsi interaziendali regolari: si presenta così il modello standard in Svizzera per i quasi due terzi dei e delle giovani che sceglie la via della formazione professionale duale. Nel confronto internazionale, questo modello è un unicum, come dimostra anche l'ultimo rapporto sulle tendenze dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale OBS SUFFP.

In numerosi Paesi europei la formazione professionale duale è molto meno diffusa rispetto a quanto lo è in Svizzera. Altrove i e le giovani tendono a completare una scuola media di formazione generale (asse orizzontale nella grafica) o la formazione professionale presenta spesso un'impostazione esclusivamente scolastica rispetto all'impianto svizzero (asse verticale della grafica).

Nel gruppo di Paesi che attribuiscono grande importanza alla formazione generale (lato sinistro della grafica), esistono varie forme di formazione professionale: in Svezia e in Francia, per esempio, è impartita principalmente a scuola, mentre in Irlanda e Danimarca è soprattutto duale.

Nel gruppo di Paesi con una solida formazione professionale (lato destro dell'illustrazione), invece, predomina un tipo di formazione prettamente scolastica, p. es. in Finlandia o nei Paesi Bassi. Solo la Svizzera abbina percentuali elevate di formazione sia professionale sia duale.

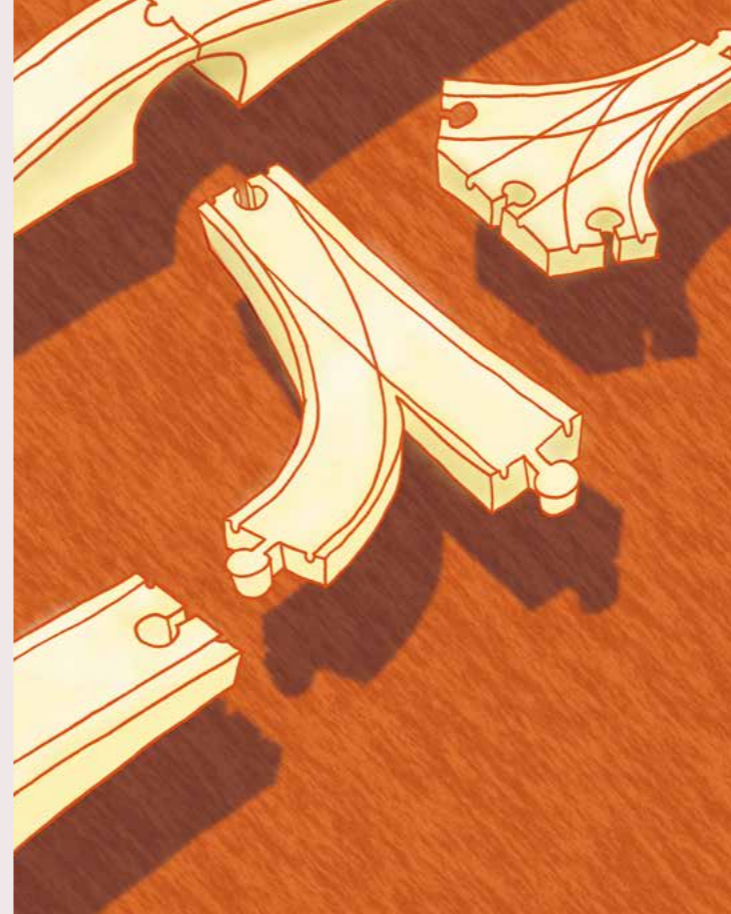
La formazione professionale e duale in Europa nel 2019



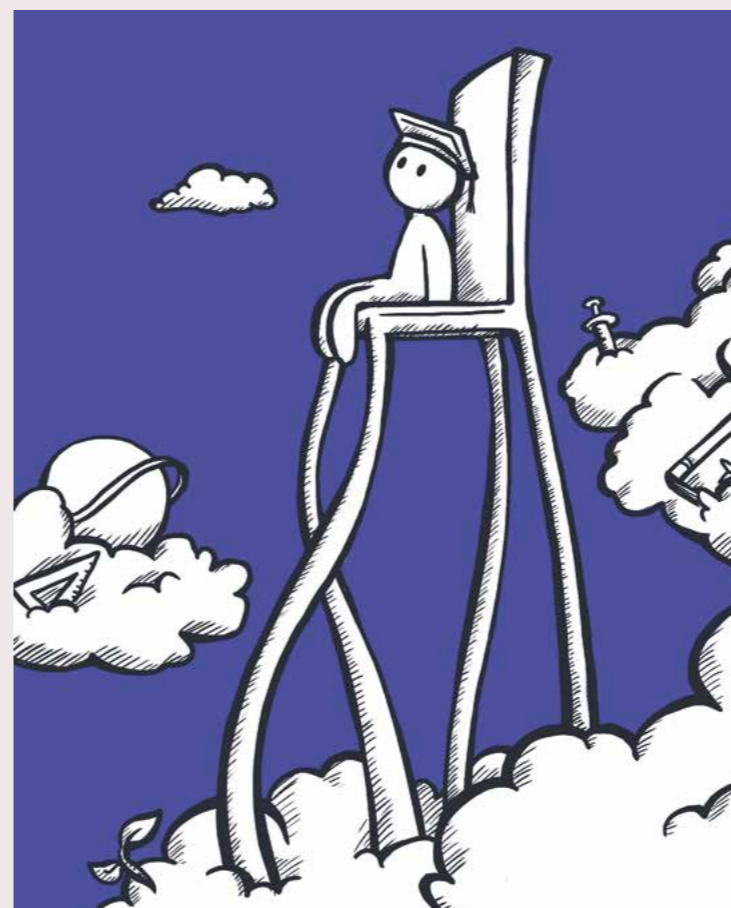
Fonte: Rappresentazione grafica propria SUFFP: Markowitsch, J. (2021). In: S. Dernbach-Stolz; P. Eigenmann; C. Kamm & S. Kessler (edit.), pp. 199–218.

I tre i tipi di sistemi più diffusi

Fino al 18° secolo la formazione professionale era organizzata in corporazioni e limitata ai mestieri artigianali, insegnati esclusivamente in azienda. Dalla fine del sistema delle corporazioni, i Paesi europei hanno conosciuto sviluppi economici, politici e culturali diversi nel corso



↑ Illustrazione di **Jeannot Vonlanthen**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra



↑ Illustrazione di **Zélia Duc**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

del 19° e del 20° secolo, dai quali sono scaturiti tre sistemi di formazione professionale che si differenziano in termini di ruoli assunti da Stato ed economia per organizzarli, finanziarli e gestirli.^{1,2}

Nei sistemi collettivi lo Stato, l'economia e le associazioni professionali organizzano e finanziano congiuntamente la formazione professionale, che per lo più si svolge in azienda. I diplomi sono specifici per professione, standardizzati e riconosciuti a livello nazionale. Questi sistemi sono presenti in Svizzera, Germania e Austria, ma anche nei Paesi Bassi, sebbene lì predomini l'impostazione scolastica.

Nei sistemi statocentrici la formazione è organizzata principalmente tramite scuole professionali ed è gestita

Nel modello di mercato liberale, la formazione professionale non si conclude con titoli riconosciuti a livello generale. Le persone in formazione contribuiscono maggiormente in termini finanziari rispetto a quanto avviene in altri sistemi.

e finanziata dallo Stato. Esempi tipici sono la Francia e la Svezia. Studentesse e studenti conseguono attestati statali che consentono loro di accedere ad altre scuole.

In un modello di mercato liberale, la formazione professionale è fortemente gestita dall'economia e scarsamente regolamentata dallo Stato. Si svolge in vari luoghi di apprendimento e non si conclude con titoli riconosciuti a livello generale. Le persone in formazione contribuiscono maggiormente in termini finanziari rispetto a quanto avviene in altri sistemi pagando tasse d'iscrizione e costi dei corsi. Esempi tipici del modello di mercato sono il Regno Unito e gli Stati Uniti.

Paesi Bassi: quattro grandi settori professionali

L'esempio dei Paesi Bassi dimostra che la formazione professionale collettiva presenta anche altre forme rispetto a quella della Svizzera e della Germania, considerate prototipi per questo sistema. Come in Svizzera, nei Paesi Bassi circa due terzi di giovani adulte e adulti completano un programma di formazione professionale conseguendo diplomi standardizzati a livello nazionale. La partecipazione collettiva e partenariale di sindacati e datori di lavoro alla formazione professionale ne garantisce l'aderenza dei contenuti ai requisiti del mercato del lavoro. A differenza della Svizzera, tuttavia, la maggior parte della formazione professionale è a impostazione scolastica. Inoltre, non è suddivisa in professioni diverse, ma in quattro grandi settori: verde/agricoltura, tecnologia, economia e salute/sociale.

I diplomi nei singoli settori abilitano a varie professioni e non sono più specifici di altri cicli di formazione.³ Formazioni e professioni sono pertanto meno armonizzate fra loro, ma questa maggiore flessibilità consente a diplomate e diplomati di beneficiare di buone opportunità di impiego in ambiti diversi. I diplomi, inoltre, ga-

Un tipico esempio di Paese con un sistema di formazione professionale statocentrico è la Francia, dove circa un terzo dei e delle giovani completa una formazione professionale di livello secondario II.

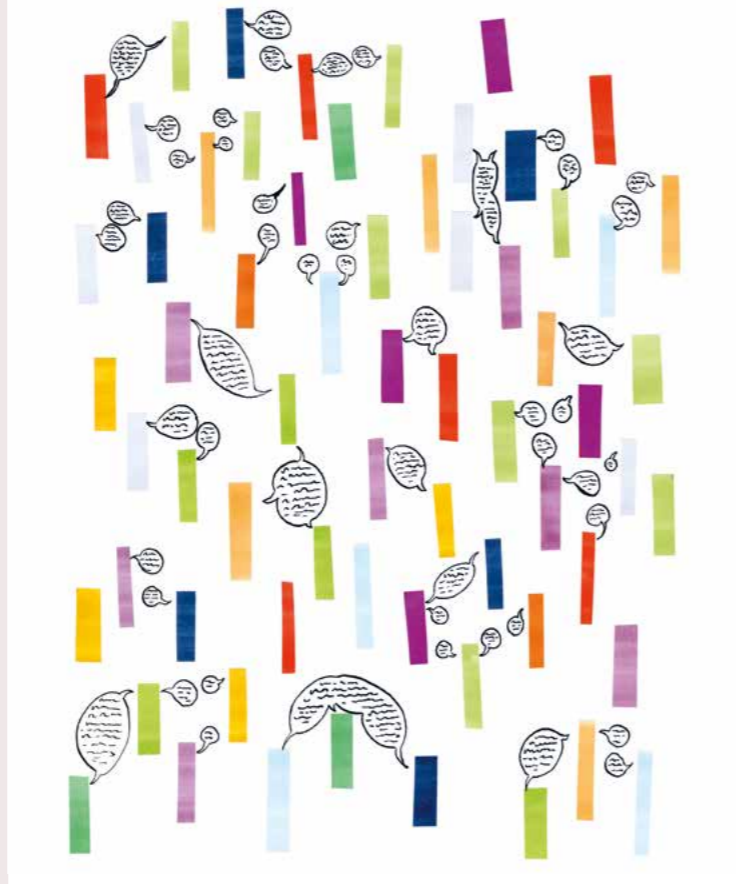
rantiscono la possibilità di ottenere in seguito ulteriori qualifiche. Come in Svizzera, anche nei Paesi Bassi la formazione professionale, data la sua importanza, ha il compito di integrare ogni tipo di apprendista, dal più debole al più preparato.⁴

Francia: una battaglia per un maggiore prestigio

Un tipico esempio di Paese con un sistema di formazione professionale statocentrico è la Francia, dove circa un terzo dei e delle giovani completa una formazione professionale di livello secondario II. Stato e autorità regionali gestiscono la formazione professionale, a impostazione prevalentemente scolastica. Economia e parti sociali svolgono un ruolo subordinato rispetto ai sistemi collettivi. Vengono consultati solo come partner, p. es. per aggiornare i requisiti di qualificazione. Siedono anche nelle commissioni d'esame e contribuiscono a finanziare la formazione professionale versando una tassa. Nella formazione professionale di base si distinguono due livelli, che si concludono con attestati nazionali in rispettivamente 100 e 180 specializzazioni e garantiscono in ogni caso l'accesso al livello terziario. Alla luce dell'importanza preponderante del baccalauréat, cioè la maturità, la formazione professionale deve battersi contro la mancanza di prestigio sociale.⁴

Gran Bretagna: scarsa standardizzazione del modello di mercato

Nei sistemi di formazione professionale orientati al mercato, come nel Regno Unito, lo Stato è molto meno presente rispetto ai sistemi a gestione statale o collettiva. La formazione professionale è considerata parte della formazione continua dei giovani adulti. A livello secondario II, circa il 45 per cento delle studentesse e degli studenti completa un ciclo di formazione professionale. Sono proposti sia cicli nelle scuole di formazione generale con elementi professionali sia ampi programmi di formazione



↑ Illustrazione di **Arthur Pilet**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra



↑ Illustrazione di **Félicien Crozat**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

e formazione professionale a impostazione scolastica e programmi aziendali molto specifici.

I programmi di formazione professionale possono essere frequentati a tempo pieno o parziale. Le differenze di livello tra le offerte sono notevoli e i diplomi professionali non sono standardizzati a livello nazionale. La combinazione di erogatori e forme di formazione diversi e la mancanza di standardizzazione determinano una forte frammentazione della formazione professionale. A differenza di altri tipi di sistema, l'accesso al livello terziario non è regolato istituzionalmente, ma è legato ai requisiti di ammissione della rispettiva scuola (superiore). Il basso livello di standardizzazione della formazione rende difficile adeguare le qualifiche alle esigenze del mercato del lavoro e convincere i datori di lavoro a investire maggiormente nella formazione professionale.⁴

Vantaggi e svantaggi

I sistemi di formazione nazionali sono concepiti per consentire di seguire una formazione post-obbligatoria. Il loro obiettivo è inoltre fornire conoscenze e competenze che consentano di integrarsi rapidamente nel mercato del lavoro e di continuare ad adattarsi ai cambiamenti tecnologici ed economici attraverso l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

La capacità di sistemi di formazione professionale organizzati in modo differente di realizzare più o meno bene questi obiettivi è stata analizzata solo parzialmente. La maggior parte degli studi mette a confronto le formazioni professionali a impostazione aziendale e scolastica. I risultati si riferiscono a diversi Paesi e mostrano, in primo luogo, che i sistemi collettivi a impostazione aziendale sono in grado di integrare nel livello secondario II anche giovani scolasticamente meno preparati e consentire loro di conseguire un diploma.⁵ Inoltre, l'alta percentuale di formazione pratica facilita un rapido ingresso nel mercato del lavoro e favorisce una bassa disoccupazione giovanile. Spesso questo vantaggio sul mercato del lavoro è di breve durata e dopo alcuni anni non è più osservabile.⁶ Nei modelli di mercato, il vantaggio di un'elevata percentuale pratica è meno evidente, perché la mancanza di standardizzazione limita il valore informativo dei diplomi per i datori di lavoro.⁷

I sistemi di formazione a impostazione scolastica trasmettono rispetto a quelli a impostazione aziendale più competenze trasversali, come la lettura, la matematica, la risoluzione di problemi, la pianificazione, le competenze informatiche e la comunicazione. Pertanto, consentono a chi si diploma di adattarsi più facilmente alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro e di continuare a formarsi.⁸

Nel complesso la ricerca dimostra che i sistemi di formazione sono sempre confrontati a conflitti di obiettivi.

Nel complesso la ricerca dimostra che i sistemi di formazione sono sempre confrontati a conflitti di obiettivi. In Svizzera riguardano in particolare l'integrazione a breve termine nel mercato del lavoro e lo sviluppo della carriera a lungo termine.

In Svizzera riguardano in particolare l'integrazione a breve termine nel mercato del lavoro e lo sviluppo della carriera a lungo termine. L'obiettivo della SUFFP è da un lato integrare i e le giovani nel modo più rapido e completo nel mercato del lavoro e dall'altro fornire loro le conoscenze generali e le competenze di base necessarie per crescere ed essere in grado di adattarsi costantemente alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro nella futura vita professionale.

▪ Miriam Hänni, Senior Researcher Osservatorio svizzero della formazione professionale, SUFFP
 ▪ Irene Kriesi, co-responsabile asse prioritario di ricerca Gestione della formazione professionale, SUFFP

Bibliografia

- ¹ Busemeyer, M. & Trampusch, C. (ed.) (2012). *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- ² Cedefop (2004). *Von der Divergenz zur Konvergenz. Zur Geschichte der Berufsbildung in Europa*. Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, 32, 6–17.
- ³ Forster, A. G., & Bol, T. (2018). *Vocational Education and Employment over the Life Course Using a New Measure of Occupational Specificity*. Social Science Research, 70, 176–197.
- ⁴ Cedefop (2022). *Vocational Education and Training in Europe*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems> (consultato il 20.04.2023, in inglese).
- ⁵ Birkelund, J. F., & van de Werfhorst, H. G. (2022). *Long-term Labor Market Returns to Upper Secondary School Track Choice: Leveraging Idiosyncratic Variation in Peers' Choices*. Social Science Research, 102.
- ⁶ Choi, S. J., Jeong, J. C., & Kim, S. N. (2019). *Impact of Vocational Education and Training on Adult Skills and Employment: An Applied Multilevel Analysis*. International Journal of Educational Development, 66, 129–138.
- ⁷ Di Stasio, V., & van de Werfhorst, H. G. (2016). *Why Does Education Matter to Employers in Different Institutional Contexts? A Vignette Study in England and the Netherlands*. Social Forces, 95(1), 77–106.
- ⁸ Chuan, A., & Ibsen, C. L. (2022). *Skills for the Future? A Life Cycle Perspective on Systems of Vocational Education and Training*. ILR Review, 75(3), 638–664.

► www.suffp.swiss/rapporto-sulle-tendenze-formazione-professionale-internazionale-svizzera

Il progetto di UNEVOC

La digitalizzazione può promuovere il turismo sostenibile?

Di Erik Swars

UNEVOC, Centro internazionale per la formazione professionale dell'UNESCO, dedica la propria attenzione all'impatto della digitalizzazione e della sostenibilità sulla formazione professionale nel turismo. La SUFFP dirige su suo incarico un gruppo di expertise composto da membri provenienti da Europa, Asia e Africa.

La digitalizzazione e il cambiamento climatico stanno rivoluzionando la società e con essa anche il settore del turismo. Soluzioni digitali sostenibili e professionali possono apportare al turismo maggiore efficienza e un valore aggiunto, oltre a incrementare la cultura del servizio e a promuovere un maggiore orientamento alle esigenze degli ospiti. Grazie agli strumenti digitali, le aziende possono raggiungere meglio la propria clientela, ma devono anche tenere conto che le decisioni d'acquisto sono oggi sempre più improntate alla sostenibilità.

Cosa significano concretamente questi cambiamenti per l'industria del turismo e in particolare quali qualifiche deve possedere il personale? Le domande sono state al centro di una conferenza organizzata a Nairobi nel novembre 2022 da UNEVOC, Centro internazionale per la formazione professionale dell'UNESCO.

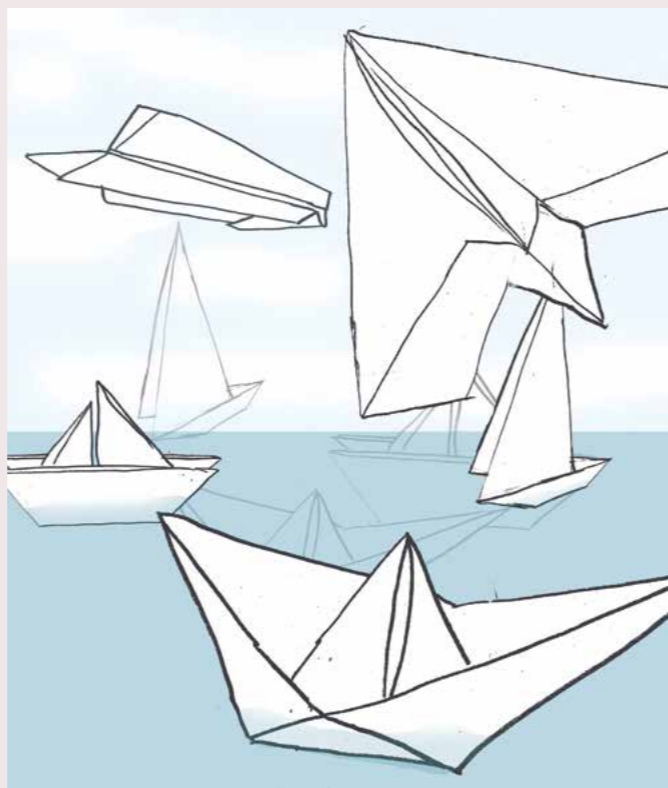
Definiti i punti principali

Per rispondere alle domande è stato istituito un gruppo di esperte ed esperti provenienti da Europa, Africa e Asia. A dirigerlo ponendo l'accento sul settore del turismo, UNEVOC ha chiamato la SUFFP.

Per affrontare i cambiamenti che digitalizzazione e sostenibilità hanno comportato nei profili professionali, il gruppo ha definito alcuni punti su cui focalizzare il proprio lavoro nel 2023: allo scopo di supportare gli attori e le attrici della SUFFP, il gruppo realizzerà una guida e pubblicherà un catalogo su pratiche e benchmark condotti in Europa, Africa e Asia. Eventi dedicati si terranno, fra l'altro, a Singapore a giugno e a Bonn a novembre.

Promuovere innovazione e apprendimento a livello internazionale

I lavori del gruppo si inseriscono nell'Agenda 2025 del progetto Bridging Innovation and Learning in TVET (BILT)



↑ Illustrazione di Jeannot Vonlanthen, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

di UNEVOC, che mira a promuovere qualifiche e competenze moderne e competitive nell'ambito della formazione professionale abbinando innovazione e apprendimento a livello internazionale. L'Agenda è un'iniziativa congiunta di UNEVOC, Istituto federale tedesco per la formazione professionale e Ministero federale tedesco dell'istruzione e della ricerca.

▪ Erik Swars, responsabile Relazioni internazionali, SUFFP

► <https://unevoc.unesco.org/bilt/> (in inglese)

Swiss International VET Academy

«Un corso con brio grazie all'orientamento alla pratica»

Intervista: Marina Grolimund

Florus Prinsloo è un mentore in leadership e apprendimento continuo e sviluppa sistemi di apprendistati di qualità in Sudafrica. L'autunno scorso ha portato a termine il corso di 'Quality VET in Switzerland - how and why it works' nell'ambito del programma International VET Academy della SUFFP.

Signor Prinsloo, che cosa la spinge personalmente a promuovere la formazione professionale duale in Sudafrica?

La formazione professionale è riconosciuta da molti in Sudafrica come un fattore significativo per ridurre la disoccupazione, soprattutto quella giovanile. Attualmente, circa il 60 per cento delle persone di età compresa tra i 15 e i 24 anni è disoccupato. A mio avviso, più la formazione professionale è duale e maggiori sono le possibilità di impiego per i e le giovani. È questo tipo di orientamento al mercato del lavoro che, a mio avviso, dà un valore reale all'apprendimento e, naturalmente, permette ai e alle giovani di guadagnare qualcosa.

Vede già degli effetti?

Sì, ma in numero molto limitato. Questo, tuttavia, è più una conseguenza legata alle ridotte opportunità di lavoro create attualmente dai datori e dalle datrici di lavoro, in particolare nell'industria privata, piuttosto che al desiderio dei e delle giovani di cogliere queste opportunità. Con la crescita dell'economia, si spera che questa situazione si corregga da sola.

La maggior parte delle aziende è molto favorevole allo sviluppo dell'apprendistato, ma nella maggior parte dei casi è ostacolata dalla loro lenta crescita economica. Le aziende che partecipano al sistema di apprendi-

stato hanno bisogno di un notevole sostegno finanziario. Questo sostegno è disponibile sotto forma di sovvenzioni e sgravi fiscali, ma favorisce le aziende grandi e/o redditizie.

Cosa le è sembrato particolarmente interessante del corso sul sistema di formazione professionale in Svizzera?

La struttura pratica del corso, con svariate visite quotidiane a luoghi come scuole, aziende e centri di formazione, è stata molto utile. Il tempo a disposizione in classe era limitato e questo ha sottolineato la natura duale dell'apprendimento in Svizzera. Tuttavia, ciò che mi ha colpito sono stati gli uffici di orientamento professionale e il modo in cui molto presto aiu-



← Florus Prinsloo

tano i e le giovani (12-14 anni) e i loro genitori, a iniziare a pensare alle loro future carriere. Questa esposizione precoce alle offerte del mercato del lavoro è un'esperienza estremamente preziosa per i e le giovani e purtroppo molto carente in Sudafrica.



↑ Illustrazione di Zélia Duc, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

Qual è stato l'apprendimento più utile per lei durante questa settimana di corso?

Da tempo sono consapevole della natura integrata del sistema di apprendimento svizzero, non sapevo tuttavia che sussiste la possibilità di progredire attraverso l'apprendimento continuando a lavorare.

▪ Marina Grolimund, collaboratrice scientifica, Relazioni internazionali, SUFFP

► www.suffp.swiss/internazionale/swiss-international-vet-academy-programme

Progetto di volontariato

Animazione pedagogica e didattica nel Camerun

Di **Charly Yafong**, **Daniel Pellaux** e **Pierre-Yves Gyger**

Un ex studente della SUFFP ha avviato un progetto basato sul volontariato nell'ambito della formazione professionale nel Camerun, suo Paese d'origine. Il giovane e un docente responsabile della SUFFP si sono resi sul posto per formare 22 formatrici e formatori attivi in diversi centri di formazione professionale.

«Questa formazione ha risvegliato in me la voglia di lavorare sui metodi di trasmissione efficace delle conoscenze», confida Josiane Ouadjia, formatrice in un centro di formazione nell'ambito dell'estetica a Yaoundé.

Lo scorso mese di ottobre si è svolta la prima parte della formazione presso l'Istituto agricolo di Obala, che si trova a tre ore di macchina a nord di Yaoundé. Le persone interessate si sono iscritte alla formazione attraverso la piattaforma Pédagogie Professionnelle au Cameroun Peprocam. I e le partecipanti, provenienti da diverse regioni del Paese, lavorano in centri di formazione professionale e coprono una vasta gamma di settori come sanità, agricoltura biologica, contabilità, estetica.



↑ Illustrazione di **Vladimir Sanz**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

Dalla genesi all'elaborazione del progetto

Questo progetto è nato dall'incontro tra tre persone: Charly Yafong, ex studente della SUFFP, e Pierre-Yves Gyger nonché Daniel Pellaux, entrambi incaricati di corsi presso la SUFFP. Visti i benefici acquisiti alla SUFFP in termini di sviluppo personale e professionale, Charly Yafong desidera trasmettere le conoscenze acquisite nel suo Paese di origine.

I protagonisti si sono accordati sul contenuto della formazione e sulla sua convalida per soddisfare gli stessi requisiti della formazione di base degli insegnanti della formazione professionale in Svizzera. Gli argomenti trattati sono i seguenti: la progettazione di una sequenza formativa, la sua animazione, nonché la rispettiva valutazione dal punto di vista di una pedagogia innovativa e attiva,

che richiede la cocostruzione delle attività tra i e le partecipanti e i formatori e le formatrici. Questa formazione, della durata di due settimane, sarà certificata dalla SUFFP.

Le esigenze delle persone partecipanti in termini di apprendistato e di perfezionamento, nonché le loro difficoltà quotidiane rappresentano una costante sfida per le persone formatrici della SUFFP. La qualità degli scambi e dell'impegno rappresenta un arricchimento reciproco, che viene ad alimentare le conoscenze trasferibili delle colleghe e dei colleghi svizzeri.

La sfida del finanziamento

La ricerca del finanziamento non è stata facile. Quest'ultimo ora è garantito, in gran parte, dalla Federazione intergiurassiana di cooperazione e di sviluppo per il tramite dell'Associazione svizzera di sostegno all'Université des Montagnes nel Camerun, presieduta da Charly Yafong.

«Grazie di tutto e speriamo che potremo ritrovarci presto per un'ulteriore sequenza formativa», ha scritto il partecipante Benoît Djeuga dopo i primi giorni di corso l'autunno scorso. Ci siamo ritrovati nell'aprile di quest'anno per le ultime parti della formazione.

- Charly Yafong, docente presso la Scuola professionale di Friburgo e specialista in didattica, diplomato in pedagogia professionale per l'insegnamento di materie professionali alla SUFFP
- Daniel Pellaux, incaricato di corsi, SUFFP
- Pierre-Yves Gyger, incaricato di corsi, SUFFP

► www.peprocam-cm.org (in francese)



↑ Le formatrici e i formatori camerunensi, sorridenti, al termine dei primi giorni di corso impartiti da Charly Yafong (a destra, in piedi) e Daniel Pellaux (al centro della fotografia).

Progetto della DSC in Uzbekistan

«È necessario un cambiamento di mentalità»

Intervista: **Emanuel Wüthrich**

L'ambizioso programma del Governo uzbeko di trasformare la nazione in un Paese industrializzato e a reddito medio-alto entro il 2030 prevede una riforma del sistema della formazione professionale. Avvalendosi delle sue competenze, la SUFFP contribuisce a questo progetto finanziato dalla Direzione dello sviluppo e della cooperazione DSC in quattro aree principali: governance, assicurazione della qualità, formazione del corpo insegnante e partenariato pubblico-privato. Intervista con la responsabile di progetto Gabriela Damian-Timosenco di Helvetas.

Signora Damian-Timosenco, nel 2021, il Presidente dell'Uzbekistan ha emanato un decreto per rendere duale il sistema della formazione professionale. Il concetto della formazione professionale duale è già diffuso in Uzbekistan?

È poco conosciuto al di fuori della comunità legata alla formazione. Sembra essere ancora un concetto vago anche per le persone coinvolte nella transizione dal sistema tradizionale al duale. Chi finanzia cosa? Come organizzare il tutto affinché funzioni bene? Come convincere i e le giovani che si tratta di un percorso che porta al successo? Punti come questi spesso non sono chiari.



← Gabriela Damian-Timosenco

L'implementazione procede come previsto?

Siamo sulla buona strada e, per certi versi, siamo avanti sui tempi: in alcuni dei gruppi target con cui lavoriamo abbiamo riscontrato una crescente

comprensione dell'importanza della qualità rispetto alla quantità, nonché una mentalità orientata al cambiamento e alla crescita e una genuina motivazione a diventare parte di una comunità più grande e più sviluppata.

Quali sono le principali sfide che state affrontando?

Le parti interessate non sono sempre in grado di sostenere il processo e contribuire all'attuazione a causa delle limitate risorse umane e della scarsa capacità di assorbimento.

Qual valore aggiunto apportano le esperte e gli esperti della SUFFP in questo progetto?

Condividere gli aspetti di cui la Svizzera è orgogliosa: qualità, dialogo, fiducia, responsabilità condivisa, un modello di formazione professionale di successo, basato sulle competenze e rafforzato dalle attitudini. E di stimolare la popolazione uzbeka a condividere questi valori.

Come si potrebbe migliorare la sostenibilità della cooperazione internazionale in materia di formazione professionale?

È difficile parlare di sostenibilità in un mondo in rapida evoluzione. Tut-



↑ Illustrazione di **Tania Perez**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

ti i contributi apportati finiranno per scomparire o trasformarsi in qualcos'altro. Ciononostante, nelle fasi iniziali gli interventi dovrebbero essere strutturati intorno a valori di rilievo per la formazione professionale. Allo stesso tempo, è necessario discutere con le parti interessate locali su come integrare con successo questi valori nel contesto locale. È necessario un cambiamento di mentalità ed è importante aiutare le persone a gestire il cambiamento, non solo a inondarle di idee importate. La gente ha bisogno di fare esperienze per poter essere disposta a portare avanti queste idee.

Che cosa la motiva in questo progetto?

Vedere le cose cambiare anche facendo piccoli passi, ciò che conta per me è fare la differenza.

- Emanuel Wüthrich, Senior Advisor e Senior Lecturer, Relazioni internazionali, SUFFP

► www.suffp.swiss/supporto-alle-riforme-della-formazione-professionale-uzbekistan

L'interrogativo

Qual è l'importanza dello scambio internazionale?

Sondaggio: **Lucia Probst**, responsabile della redazione e responsabile di progetti Comunicazione, SUFFP Fotografie: mad

La SUFFP cura lo scambio internazionale su tematiche legate alla formazione professionale con numerose organizzazioni partner, con le quali collabora. Nel sondaggio «skilled», cinque rappresentanti di queste organizzazioni spiegano perché ritengono importante connettersi a livello internazionale e in che cosa ritengono che questo scambio sia particolarmente sensato e arricchente.

«Il National Centre of Excellence for Workplace Learning NACE di Singapore è stato istituito dal politecnico Nanyang nel 2018 per aiutare le aziende a creare sistemi e processi e dotarle delle capacità di formare e far evolvere la propria manodopera sul posto di lavoro. La SUFFP è il nostro partner chiave con il quale abbiamo iniziato a svolgere il programma di certificazione International Master Coach per il personale accademico.

Il nostro percorso ha portato a nuove prospettive di apprendimento sul posto di lavoro e ha messo in luce la relazione simbiotica tra industria, scuola universitaria e studenti. Le lezioni apprese raffor-



zano l'idea secondo cui lo sviluppo di una cultura dell'apprendimento sul posto di lavoro forte, autentica e autonoma sia un obiettivo che vale la pena perseguire. Ci sono segnali promettenti che indicano che a Singapore una cultura dell'apprendimento sostenibile sul posto di lavoro può evolversi e si evolverà nel tempo. Il NACE è fortunato di aver trovato nella SUFFP un partner dalla mentalità simile nel suo viaggio verso l'eccellenza nell'apprendimento sul posto di lavoro»

Phua Chee Teck, direttore del Centro nazionale di eccellenza per l'apprendimento sul posto di lavoro NACE gestito dal politecnico Nanyang, Singapore

«Per Helvetas, nei Paesi in via di sviluppo ed emergenti la formazione professionale destinata alle giovani persone e un inizio di carriera di successo sono prioritari al fine di combattere la povertà, creare prospettive e contribuire allo sviluppo economico e sociale. Oltre alla cooperazione con partner locali, per migliorare la formazione professionale è importante anche collaborare con attori e attrici internazionali.

Nell'ambito della formazione professionale, la Svizzera dispone di una preziosa esperienza pluriennale e di un'elevata credibilità. Questa expertise confluisce ad esempio nel processo di riforma del sistema di formazione in Uzbekistan,

nella formazione continua del personale docente della Macedonia del Nord o nella formazione in azienda in Nepal. Inoltre, promuoviamo la collaborazione internazionale di svariati attori e attrici della formazione professionale, come nell'Europa dell'Est con un congresso internazionale relativo a future competenze professionali di rilievo e alla consulenza professionale, oppure in Etiopia e nel Myanmar attraverso la cooperazione concreta tra programmi di ambedue questi Paesi nel settore dell'apprendimento digitale».

Bettina Jenny, responsabile della formazione di base e professionale & sviluppo del settore privato, Helvetas Swiss Intercooperation, Svizzera



«Oggi è quasi impossibile riflettere sulla formazione professionale senza tener conto delle discussioni internazionali sull'argomento. I Paesi, le società e le economie sono sempre più interconnessi, le sfide del mondo del lavoro possono pertanto essere affrontate solo attraverso un pensiero creativo, diversificato e collettivo.

Le idiosincrasie delle nostre realtà socio-economiche sono ancora molto importanti, ma un dialogo internazionale può portare a idee e miglioramenti che noi, in quanto erogatori di formazione professionale, probabilmente non potremmo raggiungere isolati all'interno dei



nostri confini. Inoltre, partecipando al dibattito internazionale creiamo legami con diversi partner che generano opportunità per persone in formazione, ricercatori e ricercatrici e insegnanti in tutto il mondo. Entriamo a far parte di una rete di persone e istituzioni interessate a migliorare la qualità dell'offerta di formazione professionale, realizzando così la nostra missione: favorire lo sviluppo di cittadine e cittadini globali preparati a entrare in un mondo del lavoro sempre più complesso e dinamico».

Jefferson Manhães de Azevedo, professore ordinario e rettore dell'Istituto federale Fluminense, Brasile



«Attualmente, la formazione professionale si svolge in tempi di crisi e incertezze. A livello globale ci troviamo di fronte alle sfide della trasformazione digitale ed ecologica. Tali sfide possono essere superate soltanto attraverso il coinvolgimento di figure professionali qualificate e una formazione professionale di qualità. Per rendere la formazione professionale attrattiva e sostenibile, occorre un orientamento internazionale con rispettive reti di contatti. Lo scambio internazionale, discussioni e dialoghi specialistici con i partner permettono di condividere le esperienze a livello dell'apprendimento, di raccogliere esempi di

buone pratiche e di diffondere prodotti e servizi innovativi. Al contempo, l'interconnessione internazionale favorisce un modo di pensare fuori dagli schemi, crea nuove prospettive e mette in primo piano i rispettivi punti di forza dei partner. Lo scambio ha un effetto motivante e arricchente soprattutto attraverso l'impegno di persone che si dedicano con passione alla cooperazione internazionale nell'ambito della formazione professionale».

Birgit Thomann, responsabile del servizio Formazione professionale internazionale, Istituto federale tedesco per la formazione professionale BIBB, Germania

«La formazione professionale è fondamentale per la competitività di tutti i Paesi. In Australia abbiamo un sistema di formazione professionale consolidato e maturo, originariamente basato sul sistema britannico. Con la tecnologia in rapido sviluppo e altri fattori quali il cambiamento climatico, dovrà adattarsi anche il sistema di formazione professionale.

Nei primi giorni di febbraio 2023, in qualità di membro della rete australiana del Global Apprenticeship Network GAN, abbiamo ospitato colleghe e colleghi dalla Svizzera e dalla Nuova Zelanda per una conferenza a Melbourne. È stata un'ottima opportunità per creare una rete. Abbiamo potuto condividere le nostre conoscenze e discutere su



tematiche importanti. I temi chiave di questo scambio sono stati in particolare il partenariato pubblico-privato del sistema duale svizzero, le politiche in materia di formazione professionale per aumentare il numero di apprendiste e apprendistati nonché le politiche e le pratiche volte a incrementare la partecipazione al tirocinio dei datori di lavoro. Abbiamo inoltre discusso delle opportunità di collaborazione future in materia di formazione professionale tra Australia, Svizzera e Nuova Zelanda.

Gary Workman, direttore della rete australiana per l'impiego di persone in formazione nonché del network internazionale per l'apprendistato GAN, Australia

L'apprendistato negli Stati Uniti

Riscrivere la tradizione e inventare la coesione

Di Jackie Vorpe

Oggi, apprendiste e apprendisti rappresentano meno dello 0,5 per cento della manodopera americana. Eppure, negli Stati Uniti, non mancano programmi e iniziative come la National Apprenticeship Week per rilanciare l'apprendistato. Nel novembre del 2021, gli Stati Uniti hanno inoltre rinnovato il memorandum d'intesa con la Svizzera nell'ambito della formazione professionale.



«A 21 anni, ho la mia assicurazione malattia e dentaria, e nessun debito»: il pregio principale attribuito all'apprendistato è quello dell'efficienza. Ma altresì quello dell'equità, rivolgendosi a destinatarie e destinatari particolarmente svantaggiati e meno privilegiati – tra cui le donne, che nel 2021 rappresentavano soltanto il 13 per cento delle persone in formazione. Rispetto al sistema svizzero, l'apprendistato americano si dissocia quasi interamente dalle scuole medie superiori e si rivolge a pochissime persone attive professionalmente con meno di 25 anni. Si parla di «programmi» e non di cicli di studio, nonché di «sponsor» e non di «aziende formatrici».

La storia dell'apprendistato

La storia dell'apprendistato USA comincia nel 1917, quando il Presidente Wilson firma lo Smith-Hughes Vocational Education Act, che sancisce l'inizio del finanziamento federale per l'apprendistato. Di conseguenza, ogni Stato si vede accordato il diritto di determinare la forma dell'insegnamento professionale – con scuole separate dal sistema generale o scuole che vi sono integrate –, ciò che decreterà le sorti

↑ Negli Stati Uniti l'efficienza è il fattore a cui viene attribuita più importanza nella formazione professionale: apprendistato in una professione artigianale negli anni '80.

dell'apprendistato. Solo otto Stati adottano il sistema duale, ossia il sistema delle Comprehensive high schools che viene accolto nella legislazione federale. Nel 1937 viene firmato il National Apprenticeship Act (Fitzgerald Act). Rinnovata per l'ultima volta nel 2021, la legge regola altresì i Pre-Apprenticeships e Youth Apprenticeships.

Nel 2015, firmando con la Svizzera un memorandum d'intesa, gli USA riconoscono l'importanza di una collaborazione per migliorare la posizione della formazione professionale. Da allora, numerosi programmi, iniziative e partenariati mirano a promuovere l'apprendistato. Tra questi, la National Apprenticeship Week, la Partnership to Advance Youth Apprenticeship, Apprenticeships for America, Be Pro Be Proud così come l'Urban Institute oppure Jobs for the Future.

Professioni legate alla sicurezza informatica

Lo scorso novembre, l'amministrazione Biden ha approvato 194 Registered

Apprenticeship (RA) programs per le professioni legate alla sicurezza informatica. Un successo che, a detta di Cathie Jo Martin, professoressa di scienze politiche presso l'Università di Boston, denota tuttavia la mancanza di coesione e la fragilità delle associazioni padronali. I RA vengono monitorati dal settore e approvati dal Dipartimento del lavoro USA – che gestisce una lista comprendente più di 1200 apprenticeable occupations – oppure da una State Apprenticeship Agency. La durata consigliata della related instruction, impartita in un Community College, è di 144 ore annuali. Attualmente, soltanto la metà degli apprendisti sono di tipo registered – la maggior parte nelle professioni legate all'edilizia.

• Jackie Vorpe, dottoranda e collaboratrice scientifica, SUFFP. Ha trascorso quattro mesi a Washington DC in qualità di ricercatrice ospite.

► www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa/msg-id-85857.html

Le sfide della cooperazione internazionale

Dall'esportazione di strutture al transfer di conoscenze

Di Lorenzo Bonoli

In questi ultimi anni, le iniziative della cooperazione internazionale nell'ambito della formazione professionale si sono moltiplicate. Ciononostante, le valutazioni di queste iniziative mettono in luce risultati poco soddisfacenti, in particolare mostrano una sostenibilità spesso limitata. Il settore riflette profondamente sulla sua azione.

Le iniziative della cooperazione internazionale nel campo della formazione professionale (CIFP) devono sormontare numerose difficoltà, che spaziano da questioni socioeconomiche ad aspetti finanziari.

Queste iniziative si scontrano infatti con alcune difficoltà a livello delle strutture economiche e sociali dei Paesi partner: un'economia spesso informale, un sostegno spesso incerto da parte degli attori sul campo, l'assenza di organizzazioni professionali che possano assumere il ruolo di vere interlocutrici, o ancora delle concezioni diverse in merito alla formazione professionale. Senza dimenticare, inoltre, i problemi legati al finanziamento, spesso distribuito su periodi troppo brevi per ottenere dei risultati concreti.

Una profonda messa in discussione

Malgrado queste difficoltà, sarebbe tuttavia sbagliato concludere che nell'ambito della CIFP non si siano compiuti dei passi in avanti; al contrario. Infatti, in questi ultimi anni, la riflessione sulle modalità d'attuazione dei progetti ha permesso di analizzare meglio le loro varie fasi, d'i-

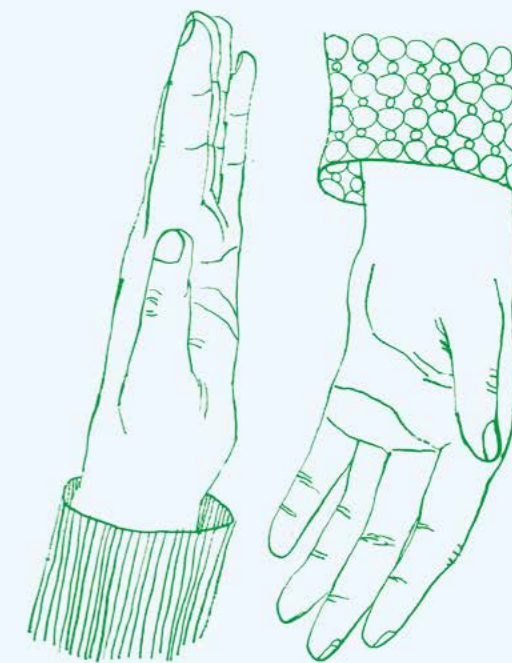
dentificare con maggiore precisione gli elementi potenzialmente problematici e di agire di conseguenza.

Tutto ciò ha portato ad un'accresciuta attenzione verso il contesto del Paese partner. Da qualche anno, i progetti vengono avviati sulla base di un'analisi approfondita della situazione socioeconomica del Paese partner e delle effettive esigenze formative. La considerazione per il contesto si riflette ugualmente nell'importanza accordata all'adattamento dei modelli utilizzati per far fronte alle realtà ed alle esigenze dei Paesi partner. È in quest'ottica che le esperte e gli esperti del settore hanno rinunciato a parlare di «esportazione» di un modello, così come esplicitamente dichiarato nel Rapporto del Consiglio federale del 2017 in risposta al postulato Hêche.

Verso il transfer di conoscenze

Sulla stessa scia, i recenti progetti privilegiano «il transfer di conoscenze» piuttosto che l'esportazione di «strutture», affinché gli attori e le attrici sul posto possano cimentarsi loro stessi e stesse nelle riforme necessarie. Ta-

transmission



↑ Illustrazione di Fanny Gyorgy, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

Il cambiamento di paradigma si rivela particolarmente importante nella misura in cui questo mira a migliorare la sostenibilità dei progetti: le conoscenze trasmesse nel Paese partner resteranno a disposizione anche oltre il termine del progetto.

Le conoscenze trasmesse nel Paese partner resteranno a disposizione anche oltre il termine del progetto.

stessa prospettiva, i programmi attuali mirano sempre più a stimolare la collaborazione tra gli attori sul campo, una collaborazione che spazia dallo sviluppo di partenariati al cofinanziamento, anche in questo caso nell'ottica che gli attori e le attrici, i partenariati e i finanziamenti locali siano pronti a riprendere le attività dopo la conclusione del progetto.

• Lorenzo Bonoli, Senior Researcher nel campo di ricerca «Condizioni istituzionali della formazione professionale» e responsabile del ciclo di studio MSc in formazione professionale, SUFFP

La collaborazione internazionale nella formazione professionale

A cavallo fra misurabilità ed efficacia

Di Emanuel Wüthrich

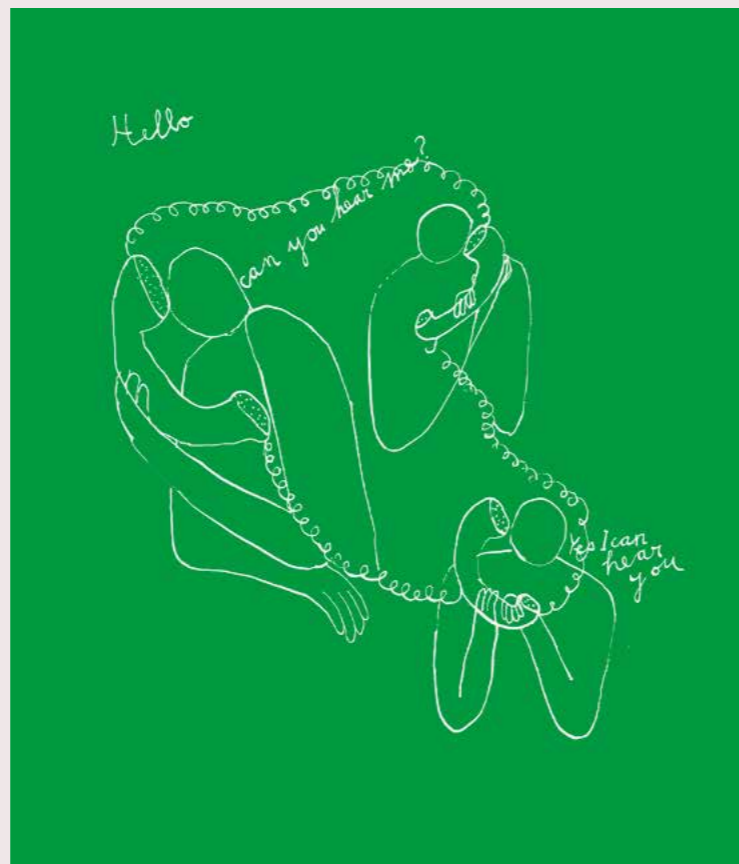
La collaborazione internazionale nella formazione professionale punta a contribuire a sviluppare sistemi di formazione efficienti e orientati al mercato del lavoro. Il modello duale svizzero è stato più volte preso come esempio. In numerosi Paesi è tuttavia difficile attuarlo. Richiede infatti il giusto approccio.

La formazione professionale e le piccole e medie imprese rendono la nostra economia solida e duttile. A beneficiarne è chi vive in Svizzera. Anche altri governi, consapevoli di questo suo impatto, si impegnano per ampliare le competenze nei loro Paesi con l'aiuto della formazione professionale. Il modello duale ha successo perché aiuta i e le giovani a sviluppare le competenze richieste dal mercato del lavoro, a condizione tuttavia che i piani di formazione vengano definiti con le associazioni dell'economia, come avviene in Svizzera o in Germania e Austria.

stessi obiettivi? Viene vissuta una cultura del compromesso?

Rientrati a Cuba molto motivati

Alla luce dei numerosi fattori di successo e delle difficoltà di fondo che i processi di cambiamento comportano – a maggior ragione in un contesto interculturale – è ne-



↑ Illustrazione di **Fanny Gyorgy**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

Spesso, anche solo il confronto con un'altra cultura è stimolante e modifica rappresentazioni e concetti interiori.

L'efficacia della formazione professionale dipende da fattori ben noti, come la pertinenza e la leggibilità del piano di formazione, l'approccio valorizzante nei confronti di apprendiste e apprendisti, la permeabilità del sistema o l'intreccio fra pratica e teoria. L'esperienza insegna tuttavia che il diavolo sta nei dettagli: i curricula vengono stilati con lavoratori e lavoratrici o esperte ed esperti della professione? L'apprendimento professionale abbina efficacemente teoria e pratica o è più «proforma»? Ci si aspetta che studentesse e studenti svolgano compiti in autonomia? L'atmosfera di lavoro e di apprendimento è motivante? Gli atteggiamenti sono definiti, discussi e valutati consapevolmente? E in un contesto più ampio: la formazione professionale è socialmente riconosciuta? Fra Stato ed economia regna in linea di massima un clima di fiducia? I gruppi di interesse hanno gli

cessario analizzare l'efficacia dei progetti di formazione professionali internazionali. In linea di massima non c'è nulla che non produca un effetto. Spesso, anche solo il confronto con un'altra cultura è stimolante e modifica rappresentazioni e concetti interiori.

I e le rappresentanti della delegazione cubana, invitati dalla SUFFP e dalla scuola universitaria professionale di Berna per una settimana di studio in Svizzera nell'ambito di un progetto finanziato dalla Direzione dello sviluppo e della cooperazione e attuato dal Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo, sono rimasti profondamente colpiti dall'organizzazione della formazione professionale, dal suo funzionamento e dall'approccio del corpo insegnanti. La settimana è stata intensa. I cambiamenti a livello interno anticipano quelli a livello esterno. La delegazione è tornata a Cuba altamente motivata a sviluppare il proprio sistema di formazione professionale.

La chiave del cambiamento

I progetti di collaborazione internazionale nella formazione professionale sono valutati in base a meccanismi operativi osservabili e misurabili e a indicatori predefiniti. Questo metodo non è tuttavia sempre appropriato, soprattutto nel contesto di progetti che mirano a modificare comportamenti. Da esseri olistici impariamo costantemente, come diceva Pestalozzi, con la testa (conoscenze), il cuore (atteggiamenti) e la mano (competenze/abilità). A spingerci sono sentimenti e motivazioni profonde. Se i cambiamenti avvengono a questo stadio, prima o poi diventano anche visibili.

La loro chiave sono pertanto la motivazione e le emozioni, ma i progetti si concentrano ancora troppo poco su questi aspetti, per cui sorge la domanda di quanto siano sostenibili.

L'autoresponsabilità porta alla sostenibilità

La sostenibilità è il risultato di sistemi funzionali e adattabili. Questi fattori costitutivi di ogni evoluzione devono essere costantemente rivisti. I sistemi funzionali nascono soprattutto quando le persone lavorano insieme con coscienza, buon senso, passione, avvedutezza e autoreponsabilità.

I progetti di collaborazione internazionale mirano solitamente al trasferimento di conoscenze, know-how, strumenti e metodi. Se avessero il necessario senso di empowerment e appartenenza, i e le responsabili locali potrebbero tuttavia sviluppare questi ambiti autonomamente. Oltre alle risorse a disposizione, spesso limitate, il problema si situa sovente anche a livello di mentalità. In alcuni sistemi politici e sociali costruire e plasmare un progetto sotto la propria responsabilità, unendo gli sforzi, con coraggio e in modo vincolante, innovativo e realistico è difficile. Un simile approccio, noto anche con



↑ Illustrazione di **Tania Perez**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

il nome di imprenditorialità, garantisce alla Svizzera una formazione professionale e un'economia innovative, duttili e resilienti e una società inclusiva. Ed è tra l'altro a favore di questi obiettivi che la Svizzera si attiva a livello di collaborazione internazionale. Ogni mentalità può essere cambiata se si lavora sulla consapevolezza e la capacità di analizzare onestamente se stessi e la realtà, orientandosi alla funzionalità. In questo modo si promuove una collaborazione internazionale più efficiente e sostenibile nella formazione professionale.

▪ Emanuel Wüthrich, Senior Advisor e Senior Lecturer Relazioni internazionali, SUFFP

► www.suffp.swiss/relazioni-internazionali

Pretirocinio d'integrazione

Motivazione, la forza trainante

Di **Marlise Kammermann** e **Alexandra Felder**

Il pretirocinio d'integrazione è un programma transitorio che prepara alla formazione professionale di base le persone rifugiate e accolte temporaneamente, giovani e giovani adulte e adulti giunti tardivamente dall'UE/AELS e da Paesi terzi. Avviato sotto forma di progetto pilota, sta per diventare un'offerta permanente. La SUFFP coadiuva la Segreteria di Stato della migrazione SEM nell'ambito del mandato. Un formatore e una formatrice nonché una diplomata ci raccontano la loro esperienza.

Una formazione orientata alla professione in azienda, in una scuola professionale e, a seconda del settore professionale, in centri di corsi extra-aziendali, è un pilastro del pretiroci-

nio d'integrazione PTI al pari della promozione di lingua, valori e norme finalizzata a un futuro lavoro. Comprende anche il coaching individuale e per le aziende.

Per essere efficace, un programma di questo tipo deve poter contare su aziende che offrano posti di apprendistato e partecipanti motivati che vogliono imparare una professione. Abbiamo chiesto a un formatore e a una formatrice nonché a una ex diplomata perché hanno scelto il PTI.

Impegno sociale e promozione dei giovani

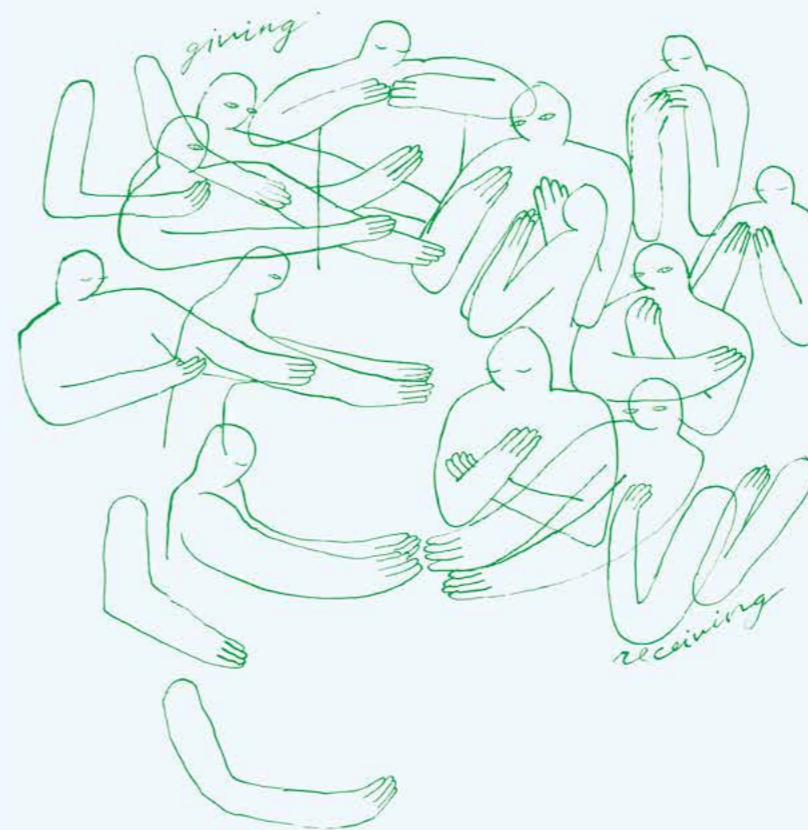
Véronique Rime è una formatrice professionale in una casa di riposo nel Cantone di Ginevra. Quando la direzione ha deciso di proporre posti di formazione nell'ambito del PTI, si è subito detta disponibile. Aveva già esperienza nella formazione di persone in programmi di reinserimento. Il suo obiettivo è dare una possibilità a rifugiate e rifugiati. «Penso che dobbiamo attivarci per non limitarci ad

accoglierli e poi lasciarli soli. Il motivo per cui ho accettato è anche per incontrarli e scoprirne le motivazioni».

Per Véronique Rime è importante conoscere il loro background professionale e sapere se hanno affinità con il settore delle cure. «Quando parlo di motivazione, intendo quella di fare esattamente questo lavoro. Essere a contatto con persone anziane e non autosufficienti, con tutto ciò che comporta, non è un lavoro come un altro».

Stephan Bergmann è proprietario di una falegnameria. L'azienda a conduzione familiare ha assunto come apprendista un diplomato di PTI. Il giovane Brhane Michael era arrivato in Svizzera da solo all'età di 14 anni. «La scintilla è scoccata subito. L'ho capito immediatamente. È stato sempre molto rispettoso e puntuale. Era così interessato a questa professione che mi sono detto: andrà bene. Siamo in sintonia. Spesso decido a pelle e funziona».

L'apprendista è integrato nel team e svolge anche piccoli lavori da solo.



↑ Illustrazione di **Fanny Gyorgy**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

«Parliamo tra di noi mentre lavoriamo. Se c'è qualcosa di interessante, glielo spieghiamo man mano. L'obiettivo è affidargli piccoli lavori per farlo progredire. E poi facciamo tanti esercizi. È vero che mi dedico più a lui che agli altri, ma mi piace».

Finanziariamente indipendente e integrata

Roghaia Karimi, 30 anni, afghana, vive in Svizzera da sette anni. Abita nel Cantone di Zugo con il marito, il figlio Ehsan (12 anni) e la figlia Elena (4 anni e mezzo). Dopo un'offerta passerel-

la di integrazione cerca un posto di apprendistato come assistente del commercio al dettaglio. Ma le sue scarse conoscenze linguistiche si rivelano un ostacolo. Decide così di partecipare a un PTI presso Coop. Perché il commercio al dettaglio? «Pensavo che vendere sarebbe stato molto facile, avrei dovuto solo disfare la merce o qualcosa del genere. Invece mi sono resa conto che anche questa professione richiede competenze specifiche. E ho dovuto imparare molto».

Dopo il PTI inizia una formazione professionale di tre anni come impie-

gata del commercio al dettaglio. Roghaia Karimi è motivata da obiettivi chiari: «Innanzitutto spero di concludere questi tre anni. Poi penso di lavorare per qualche anno e di seguire una nuova formazione. Non so se ci riuscirò, ma lo sogno. Abito e vivo in Svizzera e voglio avere un lavoro e fare carriera come gli altri».

- Marlise Kammermann, Senior Researcher campo di ricerca Servizio di valutazione, SUFFP, Senior Lecturer MSc in formazione professionale e docente Formazione, SUFFP
- Alexandra Felder, Senior Researcher campo di ricerca Identità professionale e diversità, SUFFP

- ▶ www.suffp.swiss/mandato-di-consulenza-pti
- ▶ www.sem.admin.ch/pti

Da programma pilota a offerta permanente

Con il pretirocinio d'integrazione PTI, Confederazione, Cantoni e associazioni economiche – in particolare organizzazioni del mondo del lavoro – hanno creato un programma che prepara i e le migranti in modo mirato alla formazione professionale di base. Dal 2018, oltre 3000 persone rifugiate e immigrate hanno preso parte al progetto nei 18 Cantoni partecipanti. Quasi due terzi hanno iniziato un apprendistato a seguito del PTI.

Una mozione della Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio degli Stati, adottata dal Parlamento nella sessione invernale 2021, chiede che il PTI diventi permanente a partire dall'estate del 2024 e venga adeguato qualora necessario. Per venire incontro ancora meglio alle esigenze di giovani adulti e adulte al di fuori dell'ambito dell'asilo sono previste un paio di novità prima dell'inizio del PTI: la registrazione per una consulenza professionale, poco dopo l'arrivo, delle persone immigrate giunte tardivamente che hanno bisogno di formazione e l'accertamento delle loro prospettive (per esempio del PTI). Lo stesso PTI subirà alcune modifiche, in particolare nella promozione delle lingue e nell'orientamento alla professione.

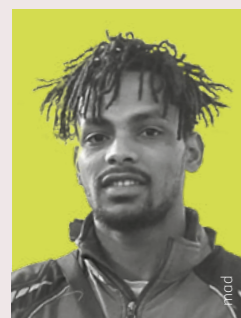
- Tsewang Tsering, Co-responsabile progetto PTI, Segreteria di Stato della migrazione SEM



↑ Véronique Rime



↑ Stephan Bergmann



↑ Brhane Michael



↑ Roghaia Karimi

La formazione professionale e le sue molteplici declinazioni

La comparazione internazionale: difficile ma indispensabile

Di **Lorenzo Bonoli**

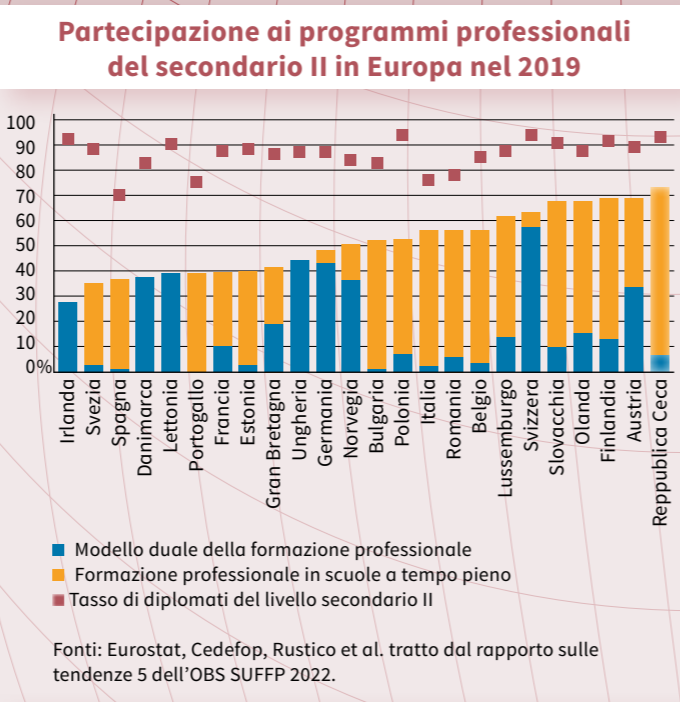
Da qualche anno a questa parte, la formazione professionale si trova regolarmente al centro di dibattiti politici e scientifici internazionali, relativi a questioni economiche, educative e sociali. Tuttavia, questi dibattiti si scontrano con le differenze importanti esistenti tra i vari sistemi di formazione professionale e con le difficoltà di sviluppare paragoni validi. L'articolo presenta quattro approcci diversi.

«Rispetto agli altri ambiti dell'educazione, la formazione professionale è indiscutibilmente la meno omogenea. Infatti, per quanto concerne finalità, istituzioni, partecipanti e programmi, la varietà è una delle sue caratteristiche principali». Sono questi i termini usati da Stephen Billett, uno tra i maggiori specialisti internazionali del settore: rispetto ai sistemi di formazione generale, quelli della formazione professionale si mostrano sensibilmente più eterogenei, con organizzazioni, offerte, attori, posizioni in seno al sistema educativo nazionale e terminologie talvolta particolarmente divergenti. Tale diversità rende complicato qualsiasi tentativo di comparazione tra due o più sistemi nazionali. A dispetto delle difficoltà, la comparazione resta un esercizio indispensabile per migliorare la conoscenza non soltanto di altri sistemi, bensì anche del nostro stesso sistema, tramite il confronto con altre pratiche. Permette altresì di valutare le diverse politiche educative, di rilevare le pratiche che hanno successo e di sostenere così le riforme.

Nonostante la complessità dell'esercizio, non mancano i tentativi volti a sviluppare delle comparazioni. Attualmente, nel dibattito internazionale possiamo distinguere quattro:

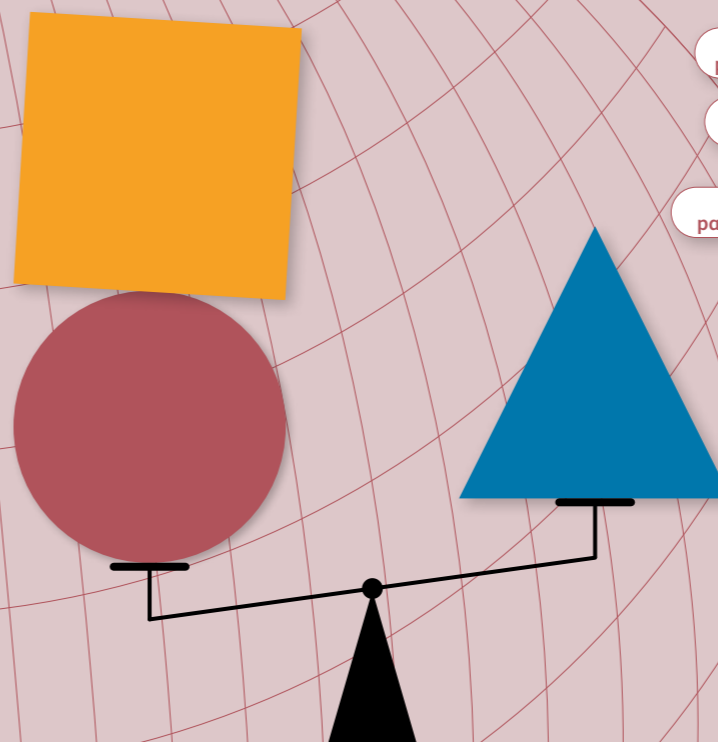
1. Comparazione approfondita tra un numero limitato di Paesi

Numerose comparazioni si sono focalizzate su un numero limitato di Paesi, paragonando per esempio il sistema tedesco a quello francese oppure quello tedesco a quello inglese, concentrandosi su concetti quali Beruf, métier o occupation. Questo tipo di confronto garantisce una descrizione precisa e approfondita delle differenze esistenti tra i due Paesi, ma la sua portata resta comunque limitata per via del numero ristretto di Stati. Per di più, spesso non si traduce in una definizione di categorie generali che possano essere utilizzate nel confronto con altri Paesi.



2. Comparazioni basate su indicatori statistici

Questo secondo approccio permette di comparare alcuni Paesi prendendo in considerazione uno o più indicatori statistici. È qui possibile far riferimento alle statistiche condotte dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico o anche dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop). Queste comparazioni si rivelano particolarmente utili poiché, tramite l'utilizzo di indicatori largamente riconosciuti, permettono di accostare un numero considerevole di Paesi; tuttavia, la precisione e la comparabilità effettive dei dati risultano spesso problematiche. Se da un lato il confronto porta spesso su un piano troppo generale, dall'altro i criteri scelti per determinare tale tasso non sempre riflettono in modo adeguato la realtà di questo o quel Paese.



Fonte: Quadro concettuale per confrontare i sistemi di formazione professionale. Cedefop 2020.

3. Comparazioni basate su tipologie

Una comparazione basata su una tipologia privilegia un numero limitato di criteri di confronto. Attualmente, tra quelli più noti, figura quella proposta da Wolfgang Greinert. Quest'ultimo opera una distinzione tra i Paesi con una governance «statale» come la Francia, «liberale» come l'Inghilterra o «cooperativa» come la Germania.

In un'ottica analoga, Marius Busemeyer e Christine Trampusch propongono una tipologia basata su due criteri di confronto, ossia «il coinvolgimento delle imprese» e «l'impegno dello Stato». Questa tipologia permette soprattutto di distinguere il modello francese, con un forte coinvolgimento dello Stato e uno scarso coinvolgimento delle imprese, il modello americano, con uno scarso coinvolgimento dello Stato e delle imprese, nonché il modello svizzero e tedesco, con un forte coinvolgimento sia dallo Stato sia delle imprese. Queste tipologie rappresentano degli strumenti utili per mettere in risalto dei punti salienti di questo o quel sistema. Tuttavia, la scelta limitata di criteri ne riduce la portata e rischia di condurre a semplificazioni incapaci di riflettere sia le eventuali differenze tra i Paesi appartenenti ad uno stesso tipo, sia le differenze che possono esistere all'interno dei Paesi stessi.

4. Comparazioni basate su quadri concettuali generali

Tali strumenti si sono sviluppati in questi ultimi decenni per accompagnare i progetti di cooperazione e valutare politiche pubbliche a livello internazionale. Il loro obiettivo principale è quello di fornire un quadro concettuale in grado di descrivere l'insieme dei fattori decisivi capaci di contribuire al buon funzionamento di un sistema, partendo da criteri potenzialmente applicabili a qualsiasi Paese.

Il Cedefop ha sviluppato un modello di confronto basato su tre prospettive – socioeconomica, sistemica e pedagogica – articolate in diciassette punti, fra cui la gestione, il finanziamento, l'età o i luoghi d'apprendimento. Tali schemi offrono basi interessanti per mettere a confronto diversi sistemi. Ma il loro utilizzo non è sempre facile in quanto, a dipendenza dei casi posti a confronto, questo o quell'aspetto possono sembrare più o meno pertinenti o persino non figurare in alcuni Paesi.

• Lorenzo Bonoli, Senior Researcher nel campo di ricerca «Condizioni istituzionali della formazione professionale» e responsabile del ciclo di studio MSc in formazione professionale, SUFFP

Integrazione socioculturale

Apprendere una lingua seconda con attività laboratoriali

Di **Mischa Pallone**

Il «Prontuario di attività pratiche», sviluppato nell'ambito di un lavoro di diploma alla SUFFP, è uno strumento finalizzato al supporto dell'apprendimento della lingua seconda e all'integrazione socioculturale. Pensato in particolare per il Corso di alfabetizzazione e per il Pretirocinio di integrazione, si presta a diventare un supporto condivisibile e adattabile a vari contesti formativi.

Il «Prontuario» propone 34 attività divise in quattro macro-tematiche: apprendimento della lingua, sfera emotiva e personale, integrazione socioculturale, consolidamento della manualità fine. Ogni proposta didattica è presentata mediante esempi pratici e contiene procedure, obiettivi generali e specifici, indicazioni sui gradi linguistici richiesti, schede didattiche e piani lezione. Inoltre, ogni singola attività è strutturata sul principio della differenziazione didattica, in modo da rispettare le esigenze e la zona di sviluppo prossimale di ogni singola persona, ovvero prendendone in considerazione le capacità e il potenziale di sviluppo.

Apprendimento ludico

Ad esempio, lo «Swissopoly» o il «Gioco dell'oca svizzero» si prefiggono molteplici obiettivi specifici e trasversali, coinvolgendo le persone in formazione già dalla fase di realizzazione del materiale ludico. Così facendo, oltre a integrare nozioni di cultura generale riguardanti la geografia, il plurilinguismo, la matematica e le norme sociali, si esercita la manualità fine favorendo lo sviluppo della creatività.

Adattamento al contesto laboratoriale

Metodologie didattiche quali la didattica per situazioni (DpS), il Content and Language Integrated Learning (CLIL) e il modello a scenari del programma svizzero per la promozione delle competenze linguistiche (fide), hanno contribuito notevolmente all'affinamento dei vari percorsi didattici e sono state adattate al contesto laboratoriale. Questo ha permesso l'introduzione di no-



↑ Illustrazione di **Vladimir Sanz**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

zioni teoriche attraverso esempi concreti come nel caso della teoria del colore spiegata mediante la decodifica della cartellonistica pubblica.

Il Corso di alfabetizzazione e il Pretirocinio d'integrazione, che consiste in un'offerta formativa basata sulle esigenze specifiche di una casistica composta in prevalenza da minorenni non accompagnati, sono stati il bacino d'utenza del progetto e hanno permesso una sperimentazione diretta. I risultati ottenuti hanno evidenziato un maggiore coinvolgimento delle persone in formazione mediante attività che favoriscono l'interazione, e un miglioramento nel processo di assimilazione della lingua.

▪ Mischa Pallone, Docente di arti applicate, Pretirocinio d'integrazione presso l'Istituto della transizione e del sostegno di Canobbio, diplomato in pedagogia professionale per l'insegnamento di materie professionali alla SUFFP

Per maggiori informazioni sul prontuario è possibile contattare **Mischa Pallone**: mischa.pallone@edu.ti.ch

Competenze socio-emotive

Perché la Svizzera è così indietro?

Di **Marina Fiori**

Nonostante il successo dei programmi di educazione socio-emotiva, una rassegna della letteratura scientifica nel contesto della formazione professionale mostra un numero limitato di programmi implementati in Europa, contributi scientifici praticamente inesistenti, il ruolo marginale della Svizzera in questo ambito di ricerca e insegnamento. Possibili spiegazioni di questo fenomeno.

Le competenze socio-emotive fanno parte delle competenze trasversali. Sul piano scolastico, esse sono implementate nella forma di programmi noti come «educazione socio-emotiva», definita come un processo attraverso il quale bambine e bambini, adolescenti e adulte e adulti acquisiscono le capacità di comprendere e gestire le emozioni, raggiungere obiettivi, provare e mostrare empatia verso gli altri, stabilire e mantenere relazioni sociali positive, prendere decisioni responsabili.

Sbilanciamento verso le hard skills

Numerose ricerche scientifiche mostrano due risultati principali: le competenze socio-emotive possono essere sviluppate nonché insegnate; e hanno un effetto positivo su un insieme di indicatori di funzionamento psichico e sociale di allieve e allievi, come migliori risultati scolastici e minori problemi di condotta. Nonostante ciò, la formazione professionale appare refrattaria all'insegnamento di questi programmi, a giudicare dai contributi scientifici in materia, praticamente assenti, e il numero limitato di programmi implementati a livello europeo, come dimostrano i risultati di una ricerca sulle Emotional competences in vocational education and training alla SUFFP.

Ma perché la Svizzera, che possiede uno dei sistemi di formazione professionale più avanzati al mondo, è



↑ Illustrazione di **Julia Guenat**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

rimasta indietro su questo fronte? Storicamente, la formazione professionale si è concentrata sul transfer delle competenze operative, o saper-fare. Tuttavia, è bene ricordare che anche le competenze trasversali, o saper-essere, supportano la riuscita professionale, come dimostrato dall'ultimo rapporto sulle tendenze dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale OBS SUFFP e da altre ricerche.

Strumenti fondamentali per la riuscita professionale

Inoltre, si osserva una certa reticenza a considerare le emozioni una materia di insegnamento, come se l'apprendimento fosse un processo esclusivamente cognitivo, laddove sappiamo

che apprendiste e apprendisti sperimentano una grande varietà di emozioni in classe e sul lavoro che hanno effetti profondi sull'apprendimento e sulla riuscita professionale.

Aristotele sosteneva che educare la mente senza educare il cuore non è davvero Educazione. In una società globale orientata alla sostenibilità, il sistema educativo, incluso quello della formazione professionale, dovrebbe fornire gli strumenti per interagire efficacemente con gli altri, realizzarsi nel lavoro e nella vita, comprendere la complessità del mondo circostante, sempre più socialmente e culturalmente eterogeneo. In definitiva, l'educazione socio-emotiva contribuisce a formare apprendiste e apprendisti preparati per le sfide tecnologiche, economiche e sociali che ci attendono.

▪ Marina Fiori, responsabile del campo di ricerca Processi di apprendimento e misure di sostegno, SUFFP

Bibliografia

Sauli, F., Wenger, M. & Fiori, M. (2022). *Emotional Competences in Vocational Education and Training: State of the Art and Guidelines for Interventions*. In: *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 14 (1), 4.

- ▶ www.suffp.swiss/analisi-apprendisti-ditalento
- ▶ www.suffp.swiss/project/empatia-strumento-motivazione
- ▶ www.suffp.swiss/rapporto-sulle-tendenze-formazione-professionale-internazionale-svizzera
- ▶ www.casel.org (in inglese)

TRANSFORM TOMORROW



**BACHELOR OF SCIENCE
IN FORMAZIONE PROFESSIONALE**



SUFFP.SWISS/BSC

skilled 1/23

Internazionale

Mobilità negli studi di bachelor

Uno stage in prospettiva europea

Di **Barbara Wildermuth**

Dragica Vrhovac assolve parallelamente alla sua attività professionale il Bachelor of Science in formazione professionale presso la SUFFP. Gestisce inoltre una propria accademia aziendale. Per ampliare i propri orizzonti ha seguito uno stage a Bruxelles.

Il Bachelor of Science in formazione professionale prepara a un ampio spettro di attività nel campo della formazione professionale. Affinare il proprio profilo in modo mirato durante gli studi è pertanto molto importante. Il ciclo di studi propone a tale scopo un'offerta articolata nell'ambito del transfer di conoscenze, che punta a rafforzare l'intreccio fra teoria e pratica, definire priorità individuali e migliorare la spendibilità sul mercato del lavoro. Gli stage sono una componente strategica centrale per studentesse e studenti, in quanto consentono loro di avvicinarsi ai requisiti del mercato del lavoro e crearsi prospettive professionali. Chi esercita un'attività professionale parallela allo studio deve inoltre poterli coordinare con il proprio contesto di vita.

Un progetto convincente

Per Dragica Vrhovac tutto è iniziato da una tavola rotonda organizzata da SwissCore. SwissCore è la rete d'informazione e di collegamento fra i settori ricerca, formazione e innovazione svizzeri ed europei. In qualità di rappresentante della pratica della formazione professionale Dragica Vrhovac vi ha partecipato attivamente, facendosi un'idea della politica di formazione e sfruttando i contatti creati per candidarsi a uno stage all'estero. Il settore Relazioni internazionali della SUFFP l'ha sostenuta nella pianificazione.

Ad aprirle le porte dello stage è stato il suo progetto dedicato al tema «European Year of Skills 2023». Basandosi sul principio dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, ha illustrato l'interazione fra competenze specifiche e interdisciplinari nella formazione professionale in prospettiva europea.

Un'esperienza preziosa

Dragica Vrhovac ha scambiato il suo posto di lavoro nell'azienda produttrice di finestre scorrevoli Sky-Frame AG con uno stage di due mesi presso SwissCore a Bruxelles. Lavorare all'este-



↑ Illustrazione di **Eden Mizrahi**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

ro è stato prezioso. «Sono stata coinvolta dal primo giorno e oltre ad acquisire conoscenze professionali ho imparato molto per la vita», afferma.

Le nozioni tecniche acquisite durante gli studi hanno permesso a Dragica Vrhovac di mettere a profitto la sua esperienza in un contesto culturale diverso, a relativizzare presunte ovvietà e ad allargare così la propria visione della formazione professionale al di là degli orizzonti tradizionali. Le conoscenze approfondite di inglese e francese, unitamente a quelle professionali e al valore aggiunto individuale, contribuiscono allo sviluppo delle sue competenze nel prosieguo degli studi.

▪ Barbara Wildermuth, collaboratrice scientifica BSc in formazione professionale, SUFFP

► www.suffp.swiss/bsc



↑ Dragica Vrhovac

Sviluppo delle professioni

Una rete francofona di specialisti in prospettiva

Di **Sabrina Streuli**

Quali sono gli approcci metodologici adottati dalle istituzioni estere per evidenziare le tendenze a lungo termine della formazione professionale e dello sviluppo delle competenze? La Fondazione Nomads si è chinata sulla questione.

Tramite l'individuazione di specialiste e specialisti in Svizzera, in Francia, in Belgio e in Canada avente lo scopo di

fications di Marsiglia, dal Service walon de l'Emploi et de la Formation professionnelle, dall'Università di Ginevra, così come dalla SUFFP, si ritrovano dalle quattro alle sei volte all'anno tramite videoconferenza.

Dal micro al macro

Attraverso il resoconto di progetti specifici, i membri hanno condiviso le loro esperienze e sono così giunti a una constatazione: l'identificazione delle future esigenze in termini di competenze rappresenta un punto cruciale. Si tratta di quelle competenze essenziali allo sviluppo dell'innovazione e della competitività per le economie

Si tratta di quelle competenze essenziali allo sviluppo dell'innovazione e della competitività per le economie locali.

locali, garantendo al contempo agli individui un inserimento socioprofessionale sostenibile. Benché condotte su scala regionale, nazionale o transfrontaliera, queste considerazioni sono messe in prospettiva rispetto ad alcune sfide globali, quali la transizione energetica, la digitalizzazione o le nuove modalità di lavoro.

Scambio nei seminari prospettivi

Queste istituzioni si occupano in particolare di questioni legate all'impiegabilità, alle carenze di manodopera, alla mobilità professionale intersettoriale, alla trasferibilità e allo sviluppo delle competenze. Si basano sia su

dati statistici, sia su dati provenienti da altre fonti d'informazione, quali l'analisi comparativa di annunci di lavoro oppure delle politiche aziendali di gestione delle competenze.

Ad un altro livello, si possono menzionare i seminari prospettivi, il cui scopo è quello di elaborare scenari di sviluppo all'interno di una società per determinare le potenziali professioni in declino, in evoluzione o in via di formazione. Vengono organizzate unità di monitoraggio tecnologico e altri workshop per ogni settore di attività, sul modello delle pratiche condotte dal Centro per lo sviluppo delle professioni della SUFFP.

Limitare il rischio di obsolescenza delle competenze

Per i partner, è importante dare prova di una sufficiente capacità d'astrazione che consenta una visione lungimirante che sappia includere attori pubblici, privati, strategici, operativi, finanziari e politici. Sono concordi sul fatto che questa concertazione tra le parti interessate sia in grado di promuovere azioni concrete che possano dare seguito ai loro studi.

▪ Sabrina Streuli, responsabile di progetto, Centro per lo sviluppo delle professioni, SUFFP

La Fondazione Nomads sperimenta un metodo prospettivo nell'ambito del progetto Generation of Hydrogen. Per maggiori informazioni, consultare «skilled» n°2, 2021, p. 17 «Un 40t a idrogeno e il suo impatto sulle professioni»

► <https://nomadsfoundation.com> (in francese)

Nuove professioni nell'industria solare

Giovani leve qualificate per colmare la penuria di manodopera

Di **Barbara Vogt**



↑ Giovani installano un impianto solare durante la settimana dedicata al progetto Jugendsolar.

Nel settore dell'industria solare sono stati attivati due nuovi tirocini: installatore/trice e montatore/trice solare. Il loro scopo: disporre di nuove leve in un ramo molto richiesto. Grazie al notevole impegno di tutte le persone coinvolte e al sostegno della SUFFP, i relativi atti normativi sono stati preparati in tempo record. I primi apprendistati inizieranno già nell'estate 2024.

L'industria solare svolge un ruolo centrale nel raggiungimento degli obiettivi energetici e climatici. Per attuarli è indispensabile manodopera qualificata in numero sufficiente e ben formata. Da qui l'idea di creare due nuovi apprendistati. In soli cinque mesi gli specialisti e le specialiste del solare, con l'assistenza pedagogica della SUFFP, hanno definito le conoscenze che le persone in formazione devono possedere per installare e montare impianti solari. «Per un settore molto giovane come il nostro si è trattato di una fase importante e istruttiva che ci ha consentito di mettere nero su bianco il nostro lavoro», afferma Rita Hidalgo, responsabile Formazione e gestione delle conoscenze a Swissolar.

Preparativi in pieno svolgimento

Gli apprendistati inizieranno nell'agosto 2024. Per soddisfare il più rapidamente possibile la domanda elevata di personale qualificato, a partire da quella data verrà probabilmente proposto anche un apprendistato breve per

persone con un diploma in una professione affine, p. es. copritetto. Prima sarà tuttavia necessario definire e testare i compiti previsti per la procedura di qualificazione. Parallelamente gruppi di lavoro elaboreranno i programmi di formazione per le aziende, i corsi interaziendali e il piano di studio per le scuole professionali. Inoltre andranno reclutati e se necessario formati gli istruttori e le istruttrici dei corsi interaziendali, i periti e le perite d'esame e il corpo docenti.

▪ Barbara Vogt, responsabile di progetto, Centro per lo sviluppo delle professioni, SUFFP

► www.svizzeraenergia.ch/formazione/offensiva-formativa-edifici/

Due nuove professioni

I montatori e le montatrici solari installano gli impianti fotovoltaici su tetti ripidi e piani, facciate, barriere acustiche o spazi aperti. Durante l'apprendistato acquisiscono ampie competenze e conoscenze sugli impianti destinati alla produzione di elettricità dall'energia solare, le loro proprietà, i possibili impieghi e il montaggio. L'apprendistato dura due anni.

Gli installatori e le installatrici solari sono in grado anche di montare impianti solari più complessi per generare elettricità dall'energia solare e, in particolare, di realizzare sistemi a corrente continua. Il loro lavoro comprende inoltre la messa in funzione e l'installazione di soluzioni di stoccaggio. L'apprendistato dura tre anni.



↑ Illustrazione di **Vladimir Sanz**, primo anno, Scuola superiore del fumetto e dell'illustrazione di Ginevra

creare una rete denominata «Partenaires Prospective Emploi et Compétences» (PPEC), la Fondazione Nomads ha avviato a partire dal 2020 degli scambi in merito ai diversi approcci metodologici. Pertanto, dei e delle rappresentanti provenienti dall'Observatoire Compétences Emploi dell'Università del Québec a Montréal, dal Centre d'Etudes et de Recherches sur les Quali-

Joana Poeffel, informatica

«Ritengo che la mia scelta sia stata molto azzeccata»

Di Lucia Probst

Joana Poeffel non ci ha pensato due volte quando ha saputo di poter seguire in inglese l'apprendistato d'informatica nel Cantone di Zugo. La sua quotidianità lavorativa è all'insegna dell'internazionalità. Probabilmente, affermando parlando del futuro, lavorerà sempre in aziende dal profilo internazionale. Un contatto in California lo ha già.

«See you guys» si sente esclamare in un altro punto della stanza. Qualcuno ha appena terminato una videochiamata. Joana Poeffel è seduta su una sedia da ufficio in pelle chiara. Sulla scrivania troneggia uno schermo extralarge. «Mi piace molto lavorare qui» afferma l'informatica al secondo anno di formazione in sviluppo delle applicazioni. Le postazioni di lavoro, collocate accanto alla finestra, sono moderne e a disposizione del personale. Di solito ci viene con tutto il team, sette persone di cui solo due parlano tedesco. «Praticamente comunico in inglese».

Roche Diagnostics International AG a Rotkreuz è una delle aziende che propongono formazioni professionali anche in inglese: una particolarità del Cantone di Zugo. L'ufficio per la formazione professionale punta, infatti, a conferire al sistema formativo un carattere internazionale. Le formazioni professionali in inglese sono due: informatica/o e impiegata/o di commercio. L'inglese è utilizzato principalmente in azienda e nei corsi interaziendali. Oltre al titolo normale con o senza maturità professionale è obbligatorio conseguire un certificato linguistico riconosciuto.

«Mi piacerebbe viaggiare molto»

«C'era un piccolo link» spiega Joana Poeffel ricordando il collegamento alla piattaforma dei posti di tirocinio

Yousty. Le salta subito all'occhio. «A scuola l'inglese non mi andava molto a genio». Preferisce impararlo da sola. E così inizia a piacerle. «Oggi lo uso anche in privato». Quando legge romanzi d'azione e fantasy, guarda le serie preferite su Netflix o parla con la famiglia. «Mi interessano le lingue e le culture. Mi piacerebbe viaggiare molto» confessa.

«Non faceva per me»

A influire sulla scelta dell'apprendistato è anche il contesto familiare: suo nonno lavorava alla Roche e il papà è informatico. «Mi ha dato la forza necessaria. Oggi parliamo come fra addetti ai lavori».

Le sue amiche hanno una reazione diversa. «Non capivano l'interesse per l'informatica», racconta. La maggior parte opta per un tirocinio di impiegata di commercio od operatrice sociosanitaria. «Non faceva per me». Oggi afferma: «Ritengo che la mia scelta sia stata molto azzeccata». In un settore come l'informatica, dominato dagli uomini, a volte bisogna però avere la battuta pronta.

Nel frattempo, in inglese ha seguito per un anno corsi interaziendali e svolto un progetto interno. L'apprendistato comprende anche un soggiorno linguistico e una settimana speciale. Il corso d'inglese del giovedì sera è obbligatorio. «Il certificato linguistico è un impegno supplementare»,

afferma. Quanto alla scuola professionale, la frequenta normalmente.

Quasi ovunque nel mondo

Le persone, il contesto, la possibilità di lavorare in autonomia: tutto questo a Joana Poeffel piace. Ora sta contribuendo a realizzare un dashboard in grado di visualizzare i dati dei test sanitari nel modo più chiaro possibile. «I nostri clienti provengono da tutto il mondo e lo trovo affascinante. Penso che lavorerò sempre in aziende internazionali».

«I nostri clienti provengono da tutto il mondo e lo trovo affascinante.»

Roche ha sedi quasi in tutto il mondo. Un collega del team è rientrato negli USA, racconta Joana Poeffel. «Mi ha detto di andare in California dopo l'apprendistato».

Un contatto, quindi, lo ha già. Sulla sua felpa nera con il cappuccio c'è scritto a lettere bianche «Los Angeles». Lavorare negli USA potrebbe ben presto essere più di un sogno.

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

► www.efz-international.ch (in tedesco e inglese)





AdobeStock

↑ Un soggiorno all'estero è un investimento in sé e fornisce molte nuove impressioni.

Mobilità alla SUFFP

Raccogliere preziose esperienze all'estero

Che sia a Malta o in Francia, in Indonesia o a Singapore: chi lavora o studia alla SUFFP può assolvere un soggiorno all'estero grazie allo Swiss-European Mobility Programme SEMP. Può trattarsi di un soggiorno di insegnamento o di formazione continua, oppure, nell'ambito del Bachelor e del Master of Science in formazione professionale, di un soggiorno per scopi di studio o per uno stage.

Un altro progetto di mobilità consente inoltre agli e alle insegnanti in formazione presso la SUFFP di svolgere un cosiddetto «job shadowing», ovvero un'osservazione in situazione di lavoro

da due a quattro giorni in Finlandia, Norvegia o in Spagna. Un soggiorno di questo tipo offre un'interessante visione in un'altra scuola e favorisce lo scambio con il suo corpo docenti.

Il settore Relazioni internazionali della SUFFP offre il sostegno necessario per realizzare i progetti di mobilità. In qualità di scuola universitaria la SUFFP promuove così la mobilità. A tale scopo lavora in stretta collaborazione con Movetia, l'agenzia svizzera per lo scambio e la mobilità in ambito formativo con fondi di promozione. **mgo**

► www.suffp.swiss/internazionale/mobilita

Formazione continua per l'insegnamento bilingue

Oltre i confini linguistici e culturali – bili goes international

Di Kathrin Jonas Lambert e Alexandra Stein

Chi segue una formazione continua per l'insegnamento bilingue alla SUFFP beneficia dello scambio interculturale tra partecipanti provenienti da ogni parte del Paese. Nel quadro di questo ciclo di studio ora è possibile anche svolgere un «job shadowing» all'estero.

Il CAS Insegnamento bilingue è il primo ciclo di studio nazionale della SUFFP in questo ambito. Il centro di competenza per l'insegnamento bi-

lingue (bili) lo offre in collaborazione con tutte e tre le sedi della SUFFP. I e le partecipanti delle regioni linguistiche possono così incontrarsi e beneficiare dello scambio multilingue e multiculturale. In questo quadro, plurilinguismo e interculturalità non solo sono parte dell'insegnamento ricevuto, bensì anche dell'esperienza vissuta, un fattore che incontra il favore generale. «Il fatto che il CAS abbia luogo nelle varie regioni della Svizzera e si parlino tutte le lingue nazionali e l'inglese ci ha avvicinati a livello umano e professionale», commenta un partecipante proveniente dalla Svizzera romanda.

All'estero per tre giorni

La mobilità all'interno di questo CAS non si limita soltanto allo scambio offerto dai diversi luoghi di incontro in Svizzera. Mentre il primo modulo si concentra sull'attività di insegnamento bilingue, la seconda parte ora pre-

vede anche la possibilità di svolgere un'esperienza di job shadowing, ovvero di osservazione in situazione di lavoro, della durata di tre giorni presso una scuola partner all'estero. L'obiettivo è di far riflettere in questo modo sul proprio insegnamento e di rafforzare la cooperazione internazionale. A tale scopo, i e le partecipanti hanno a disposizione lo Swiss-European Mobility Programme (SEMP).

Il cerchio si chiude quando il personale docente, sulla base delle esperienze fatte, motiva anche le proprie persone in formazione ad approfittare della mobilità nazionale e internazionale.

▪ Jonas Lambert, responsabile del Centro di competenza bili, SUFFP ▪ Alexandra Stein, responsabile di progetto senior Formazione continua, SUFFP

► www.suffp.swiss/casbili



AdobeStock



SUFFP / Claudia Rapold

↑ Rolf Häner, rettore della scuola professionale BBB di Baden, ha dato il via l'8 dicembre 2022 al Tour de Suisse sul tema blended learning.

Tour de Suisse blended learning

Tappa dopo tappa, nuove conoscenze

La tavola rotonda delle scuole professionali organizza un Tour de Suisse dedicato al blended learning in collaborazione con la SUFFP, in cui le scuole aprono le loro porte, illustrano i progetti realizzati e raccontano le loro esperienze.

Il tour ha fatto tappa sinora a Baden, Wil-Uzwil, Yverdon, Sursee e Burgdorf. I e le partecipanti hanno avuto l'opportunità di farsi un'idea degli articolati progetti delle scuole. I dibattiti sulla comprensione didattica, anche nel contesto della digitalizzazione, hanno costituito un valore aggiunto.

Il supporto scientifico al progetto è fornito da studenti e studentesse del Bachelor of Science in formazione pro-

fessionale della SUFFP. Ogni tappa è dedicata a un tema diverso, in modo da approfondire vari aspetti del blended learning. L'obiettivo è promuovere lo scambio di esperienze, creare una rete e sviluppare la digitalizzazione. La tavola rotonda e la SUFFP hanno siglato una dichiarazione d'intenti per questo nuovo tipo di collaborazione. **cra**

Prossima tappa: 25 maggio, dalle 14 alle 17, Wirtschafts- und Kaderschule KV Bern

► www.sdk-csd.ch/it/tour-de-suisse

Pubblicazione sul progetto Dual-T

Si conclude un lungo percorso di ricerca sulle tecnologie per l'apprendimento

Di Alberto Cattaneo

Come possono le tecnologie dell'apprendimento essere sfruttate per la formazione professionale? Le risposte sono oggi raccolte in un libro che celebra il successo del progetto Dual-T e ne condivide i risultati.

Per 15 anni l'attenzione di quattro gruppi di ricercatori e ricercatrici si è focalizzata sullo studio dell'apporto che le tecnologie possono dare alla formazione professionale duale, come evocato dal nome del progetto: Dual-T. Coordinati dal Politecnico federale di Losanna EPFL, vi hanno contribuito ricercatori e ricercatrici della SUFFP, dell'Università di Friburgo e inizialmente anche dell'Università di Ginevra.

I risultati di questa riflessione, condotta tra il 2006 e il 2021, sono ora raccolti in un libro – per ora in inglese, ma

prossimamente disponibile anche in italiano, francese e tedesco –, scaricabile gratuitamente dal sito della SUFFP e sul sito Internet eduscenarios.ch, in cui si trovano esempi e materiali integrativi su come implementare il modello pedagogico di Dual-T – il cosiddetto «Erfahrungsraum» – mediante l'utilizzo di diverse tecnologie, dalle più tradizionali alle meno consuete. Completano il quadro alcuni dei sistemi di realtà aumentata sviluppati nel corso del progetto e ora trasformati per essere utilizzabili con caschetti di realtà virtuale.

Sono in corso nuovi progetti

La conclusione del progetto Dual-T ha costituito l'occasione per rileggere un lungo percorso di ricerca iniziato quando ancora non esistevano iPhone e tablet, ma non ha certo po-



NUOVO

↑ Dillenbourg, P., Cattaneo, A. & Gurtner, J.-L. (2022). *Educational Technologies for Vocational Training. Experience as Digital Clay*. SFUVET/EPFL.

sto fine alle iniziative relative alla trasformazione digitale nella formazione professionale: nuovi progetti sono in corso alla SUFFP, con un'attenzione particolare alle tecnologie immersive quali realtà aumentata, realtà virtuale e video 360°.

▪ Alberto Cattaneo, responsabile del campo di ricerca Tecnologie educative nella formazione professionale, SUFFP

► www.suffp.swiss/publicazione-dual-t
 ► www.suffp.swiss/ricerca/campo-11
 ► www.eduscenarios.ch



Patricia Danzi, direttrice DSC

«L'impazienza non è una buona compagna»

Intervista: **Thorsten Kaletsch** e **Lucia Probst**

Patricia Danzi, a capo della Direzione per lo sviluppo e la cooperazione (DSC), spiega come la formazione serva a combattere la povertà e perché la DSC investe nel lungo periodo, in particolare sulle donne. Lavorare nel campo della formazione richiede non solo un'expertise esterna come quella della SUFFP, ma anche molta pazienza. Danzi mette a profitto in questo lavoro anche il suo passato di eptatleta.

Ambasciatrice Danzi, il suo presente professionale è la realizzazione di un sogno giovanile?

Sì, ho sempre voluto essere fautrice di sviluppo e non solo in Svizzera. Il mio sogno era lavorare con e per la gente. Già alla scuola dell'infanzia avevo un ruolo di mediatrice; più tardi mi sono ritrovata a incoraggiare compagne e compagni di classe a partecipare a piccoli progetti. Ho capito subito che impegnandomi avrei potuto cambiare le cose.

Se tornasse indietro modificherebbe qualcosa alla sua formazione?

Sì. Cercherei di seguire prima un semestre di scambio. Conoscere presto altre persone e culture è molto prezioso. Ma ci vuole coraggio per fare il primo passo.

La Svizzera è orgogliosa del suo sistema formativo. A ragione?

Penso di sì. Perché offre tante opportunità. La permeabilità del sistema consente anche con un apprendistato di puntare a una formazione accade-

mica e di guadagnare bene. Abbiamo anche strutture per chi non si adatta al nostro sistema scolastico. È un settore in cui ho lavorato e che in altri Paesi non esiste. Il problema è che ogni Cantone ha un proprio sistema.

Questa realtà ci predestina a porre nella collaborazione internazionale l'accento sull'istruzione?

Certo, ma non possiamo semplicemente fotocopiare il nostro modello. Dobbiamo prima conoscere le esigenze degli altri Paesi. Da qui la necessi-

skilled 1/23 Rincontro

tà di parlare anche con la gioventù, non solo con i governi e i Ministeri dell'istruzione.

Quale ruolo ha l'istruzione nella cooperazione internazionale?

L'istruzione per tutti è importante e influisce positivamente anche sugli altri obiettivi di sviluppo. L'istruzione di qualità è il quarto dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite ai quali tutti i Paesi hanno aderito.

«So che per avere successo bisogna lavorare, per lo più sul lungo periodo.»

È vero che la mancanza d'istruzione è il principale fattore di povertà?

Non è il principale, ma senza dubbio ha un grande peso. Una guerra o una pandemia possono far precipitare molto rapidamente in recessione o in povertà anche società molto istruite, come dimostra il caso dell'Ucraina. Ma chi ha beneficiato di una valida istruzione ha più opportunità di sollevarsi in tempi brevi.

Come mai nei suoi progetti pone particolare accento sulle donne?

Perché quando un Paese prende una direzione di sviluppo sbagliata sono spesso le donne a pagarne il prezzo. L'esperienza dimostra gli effetti prodotti nel tempo quando se ne promuove la crescita: una volta che una donna si è fatta strada – la prima insegnante, la prima medica, la prima pilota – altre seguono il suo esempio. Molti dei nostri obiettivi di sviluppo hanno maggiori possibilità di essere raggiunti se sono veicolati anche attraverso le donne.

La formazione professionale è lo strumento più efficace per ridurre la disoccupazione giovanile?

Sicuramente è uno strumento. Ma presuppone condizioni quadro favorevo-



↑ Patricia Danzi (terza da destra) in occasione di una visita a un laboratorio d'informatica in Nepal.

Mediatrice e diplomatica

Patricia Danzi (53) ha studiato geografia e scienze agricole e ambientali a Lincoln, in Nebraska, e a Zurigo. Ha inoltre conseguito una formazione complementare in cooperazione allo sviluppo all'Università di Ginevra. Come atleta di spicco ha gareggiato nell'eptathlon ai Giochi Olimpici di Atlanta del 1996. In seguito, ha lavorato per il Comitato internazionale della Croce Rossa per 23 anni prima di diventare direttrice della DSC nel 2020. Ha due figli adulti e vive nel Cantone di Ginevra.

li: investitori e posti di lavoro. E giovani che possano permettersi questa formazione e abbiano solide basi scolastiche.

In che percentuale l'istruzione beneficia dei fondi destinati allo sviluppo?

Comparativamente nell'istruzione si investe poco. Anche perché i risultati non si vedono così rapidamente. Agricoltura, protezione del clima, progetti umanitari e missioni di pace sono voci molto più consistenti. La maggior parte dei nostri progetti di sviluppo ha una durata di quattro anni. Nel campo dell'istruzione, tuttavia, l'orizzonte temporale è almeno tre volte più lungo. In Nepal, dove operiamo da quasi 60 anni, abbiamo formato molte donne ingegnere. Ora costruiscono ponti fra le valli. Un'enorme conquista in termini di sviluppo!

La SUFFP sostiene grazie alla sua expertise numerosi progetti di formazione professionale della DSC, per esempio in Burkina Faso, a Cuba, in Macedonia settentrionale, Uzbekistan o Serbia. Perché ci si appoggia a partner esterni come la SUFFP?

Perché si rivelano importanti quando si approda alla fase di attuazione. Non disponiamo di tutte le competenze e le risorse per realizzarla. Adattiamo

i servizi in funzione delle esigenze del Paese e organizzazioni come la SUFFP li forniscono. In Bulgaria, per esempio, tra il 2014 e il 2020 la SUFFP ha sviluppato su nostro incarico un sistema di formazione professionale duale. In generale è importante formare risorse umane sul posto per migliorare le dinamiche del mercato del lavoro locale.

La cooperazione internazionale allo sviluppo richiede perseveranza: il suo passato di eptatleta la aiuta sotto questo aspetto?

Sì, nell'eptathlon bisogna essere bravi in molte discipline. Per arrivare a un buon risultato non bisogna fallire in nessuna di esse. Vale anche per la cooperazione allo sviluppo. Dallo sport ho imparato a gestire le battute d'arresto ed essere consapevole dei miei limiti. So che per avere successo bisogna lavorare, per lo più sul lungo periodo. L'impazienza non è una buona compagna.

▪ Thorsten Kaletsch, redattore indipendente, Comunicazione SUFFP ▪ Lucia Probst, responsabile della redazione e di progetti Comunicazione, SUFFP

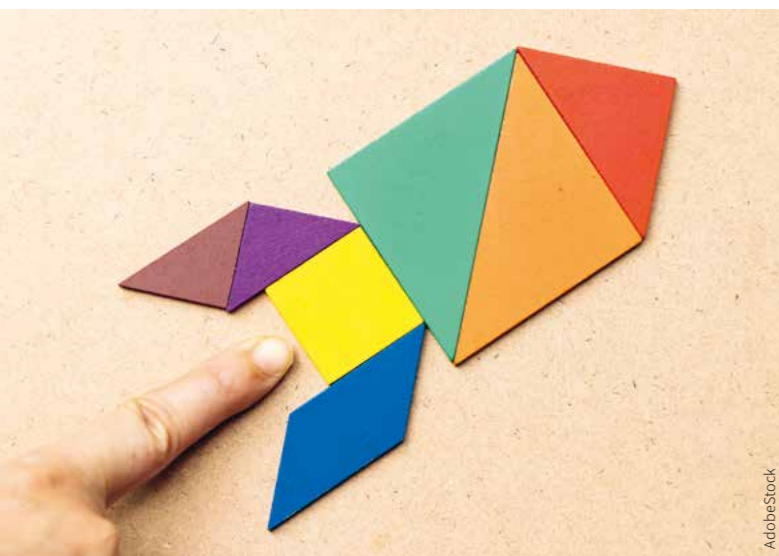
Student Driven Studies

Ognuno per sé, ma non da solo

Di **Regula Künzi-Minder**, **Veronika Bürgi** e **Gallus Grossrieder**

Con la nuova variante di studio SUFFP Student Driven Studies, i e le partecipanti decidono da soli percorso e ritmo della formazione. Lavorano su progetti propri e sperimentano l'apprendimento autonomo e auto-organizzato.

L'apprendimento autonomo è da tempo una realtà nella scuola dell'obbligo, nelle scuole professionali e nelle scuole professionali superiori. La SUFFP ne tiene conto anche nella formazione del corpo docenti.



↑ Student Driven Studies: i e le partecipanti decidono da soli percorso e ritmo della formazione.

Più una corsa d'orientamento che un viaggio in tram

I corsi di formazione per il corpo docenti sono solitamente strutturati in modo modulare e, metaforicamente parlando, simili a un viaggio in tram: nelle giornate di studio, paragonabili alle fermate, i e le partecipanti salgono sul modulo x del tram e viaggiano verso i contenuti previsti assimilandoli. Elaborano ciò che hanno ascoltato, ne discutono con i compagni di viaggio, svolgono un lavoro di qualificazione e proseguono con il prossimo tram, cioè il modulo successivo. Il percorso attraverso il programma di studio, ben strutturato, è piuttosto passivo.

Nella variante Student Driven Studies (SDS) l'attenzione si concentra sull'apprendimento autonomo e orienta-

to alle competenze. Ciò significa che sono i e le partecipanti a determinare la sequenza dei contenuti e le competenze da acquisire. Formulano progetti di formazione personali che attuano nella propria scuola, come partecipanti a una corsa di orientamento, secondo il motto: ricercare la propria strada aumenta la conoscenza dei luoghi.

Condizioni quadro chiare, affiancamento sistematico

Nei lavori di progetto il futuro corpo docenti acquisisce undici competenze operative, fra cui pianificare, preparare, attuare e valutare le lezioni, accompagnare i processi di apprendimento o valutare i risultati. I coach SUFFP lo affiancano e sostengono nella ricerca di expertise di contenuto. Se soddisfano tutte le competenze, i e le partecipanti concludono la loro formazione con un'abilitazione all'insegnamento, un lavoro di diploma e una presentazione.

Ognuno per sé, ma non da solo

Anche nella variante SDS si lavora in gruppi di studio, iniziando con un blocco di tre giorni. In seguito si riuniscono ogni quindici giorni. Prendono inoltre parte a gruppi di supervisione collegiale, cosiddetti Koping, che si riuniscono in base agli interessi o alla materia. Gli incontri servono a scambiare e stimolare nuove idee. Il supporto sistematico di esperte ed esperti SUFFP trasmette sicurezza nel percorso di studio individuale.

A partire dall'estate 2023 la nuova variante di studio si rivolgerà al corpo docenti di materie professionali, sport e maturità professionale e a docenti di scuole specializzate superiori che desiderano conseguire un diploma di insegnamento.

▪ Regula Künzi-Minder, docente, SUFFP ▪ Veronika Bürgi, docente, SUFFP ▪ Gallus Grossrieder, responsabile di cicli di studio, SUFFP

► www.suffp.swiss/student-driven-studies (in tedesco)

Jackie Vorpe, Master of Science in formazione professionale alla SUFFP

Un ciclo di studio all'altezza del coltellino svizzero

Di **Jackie Vorpe**

Il Master of Science in formazione professionale permette al personale qualificato di acquisire le competenze necessarie per contribuire alla buona conduzione e allo sviluppo del sistema della formazione professionale. Jackie Vorpe è diventata specialista in materia. Da Cotonou a Zurigo fino a Washington; dalla Scuola universitaria professionale bernese BFH alla SUFFP passando da Swisscontact; dai quadri logici agli archivi. Il suo diploma MSc ottenuto nel 2014 le ha aperto molteplici opportunità professionali e permesso di allargare i suoi orizzonti.

«Master of Science in formazione professionale. Non avrei mai immaginato che quel flyer trovato presso l'Università di Neuchâtel mi avrebbe condotta verso universi così lontani. La mia storia con la formazione professionale comincia nel 2011. Di fronte alla scelta del ciclo di studio del Master, l'aspetto interdisciplinare e multilingue mi è parso essere sin da subito un vantaggio indiscutibile. Quando sono arrivata a Zollikofen, ignoravo che in Svizzera ben due terzi dei e delle giovani intraprendono la strada dell'apprendistato. Nel corso degli anni, ho sviluppato una sincera ammirazione nei confronti della formazione professionale.

Un ambiente di studio ispirante

La prossimità con i e le insegnanti, il formato della classe e l'atmosfera del posto mi hanno convinta rapidamente. Ho imparato a partecipare ai lavori di gruppo bilingui e a far uso di flip chart – una specialità apparentemente svizzero-tedesca, apprezzando in particolare la concretezza degli insegnamenti. Ho effettuato il mio stage presso l'Alta scuola di scienze agronomiche, forestali e alimentari HAFI, poi è giunto il momento della scelta del lavoro di Master. In quel momen-



↑ Jackie Vorpe svolge un lavoro di dottorato sulla storia della formazione professionale.

to si stavano svolgendo dei colloqui bilaterali tra la SUFFP e il governo del Senegal: ne ho fatto la mia tematica, trascorrendo cinque settimane a M'bour per realizzare interviste presso dei centri di formazione.

Una perizia senza confini

Diploma in tasca, vengo assunta da Swisscontact in Benin per realizzare progetti di formazione professionale. Di ritorno in Svizzera per la nascita dei miei gemelli, ottengo un posto presso la sede dell'organizzazione a Zurigo. Nel 2018, un ex professore del-

la SUFFP mi propone di prendere parte a un progetto del Fondo nazionale svizzero incentrato sulla storia della formazione professionale. Ed eccomi dunque dottoranda, avendo inoltre la fortuna di completare questo lavoro di ricerca con un posto di insegnamento presso il Centro di formazione professionale di Berna francofona ceff. Quattro anni più tardi la mia tesi è ormai ben avviata e faccio ritorno da un soggiorno di quattro mesi presso l'Università di Georgetown di Washington DC in qualità di ricercatrice ospite.

Un settore professionale dinamico

L'MSc in formazione professionale mi ha permesso di trovare il mio posto nel settore. Grazie ai preziosi contatti stretti, ho potuto prender parte al team redazionale della rivista Transfer della Società svizzera per la ricerca applicata in materia di formazione professionale SRFP. Questo diploma mi ha anche insegnato a guardare sempre più lontano. La formazione professionale occupa una posizione di spicco in Svizzera ed è sempre più apprezzata a livello internazionale. Sono fiera di annoverarmi tra coloro che sono in grado di comprendere la complessità del sistema e di riflettere sui problemi attuali.»

▪ Jackie Vorpe, dottoranda e collaboratrice scientifica, SUFFP

► www.suffp.swiss/msc

Timon Steeb, formatore e coach WorldSkills

«Tecnicamente sono entrambi più bravi di me»

Di Peter Bader

Timon Steeb ha una missione nella vita: accendere nei e nelle giovani la passione per la loro professione. È anche coach delle persone in formazione che partecipano ai WorldSkills nella disciplina Industria 4.0. A questo scopo sta seguendo una formazione continua alla SUFFP. L'anno scorso i suoi due «protetti» hanno vinto la medaglia d'oro.

È rimasto colpito dal clima di collegialità. Tra una gara e l'altra, i e le partecipanti e i e le coach dei vari Paesi hanno trascorso molto tempo insieme, giocando a carte e chiacchierando. «Incredibile, perché ai WorldSkills conta soprattutto vincere», fa notare Steeb. In gara i suoi allievi non hanno fatto sconti a nessuno: Silvan Wiedmer e Yunus Ruff, apprendisti operatori in automazione alla Mechatronik Schule Winterthur, hanno vinto il titolo nella disciplina Industria 4.0 ai WorldSkills di Stoccarda nell'autunno 2022. Per quattro giorni hanno affrontato in team otto prove nelle due ore a disposizione, ottenendo 98,6 punti su 100 e distanziando di cinque la concorrenza.

La Svizzera sul podio più alto

Timon Steeb è capo coach ed esperto di un settore d'avvenire, Industria 4.0, a Swissmem, associazione svizzera dell'industria delle macchine, delle apparecchiature elettriche e del metallo. Allena le persone in formazione in vista dei campionati internazionali delle professioni. «La medaglia d'oro conferma che la nostra formazione professionale è tra le migliori al mondo», afferma il 49enne. Industria 4.0 è sinonimo di digitalizzazione e integrazione digitale dei macchinari nei processi aziendali.

Per due anni i due giovani si sono allenati uno o due giorni alla settimana con il preparatore locale Olivier Riesen, rimanendo regolarmente in contatto con Steeb. «Li ho aiutati soprattutto a organizzare il lavoro e capire subito in cosa consistono le prove», spiega. E confessa che, tecnicamente, entrambi sono più bravi di lui. «È come nella nazionale svizzera di sci: l'allenatore è meno veloce della sua squadra», aggiunge sorridendo.

Formare è la sua missione. Lo ha capito dopo aver concluso l'apprendistato di meccanico attrezzista. Nei giovani e nelle giovani vuole accendere la passione per la professione. Proprio oggi ha avuto un colloquio in sede con un apprendista. «Ama il suo lavoro e si trova bene in azienda: già questo è per me una grande soddisfazione».

Formazione continua come esperto internazionale

Dopo l'apprendistato, Steeb ha superato l'esame di maestria e svolto una formazione di formatore d'adulti e studi post-diploma in economia aziendale. Per 12 anni ha lavorato anche come formatore presso il Centro per la formazione professionale dell'industria di Baden. Oggi è collaboratore di vendita e formatore presso Festo Didactic, una ditta che propone strumenti di apprendimento, materiale didattico e se-

minari per la formazione tecnica presso scuole professionali, università o aziende.

Aiuta anche i tre figli (22, 18 e 14 anni) a scegliere la professione adatta. I due più grandi, una è operatrice socio-sanitaria, l'altro futuro giardiniere paesaggista, sono già professioni-

«È come nella nazionale svizzera di sci: l'allenatore è meno veloce della sua squadra.»

sti avviati. Il ragazzo punta addirittura a partecipare alle eliminatorie cantonali per qualificarsi agli SwissSkills. Steeb continuerà a prendere parte ai campionati delle professioni. Sta pertanto ultimando il CAS alla SUFFP come coach ed esperto in competizioni internazionali. È convinto della scelta: «I temi sono utili e la possibilità di incontrare professionisti diversi è stimolante».

• Peter Bader, redattore indipendente, Comunicazione SUFFP

► www.ehb.swiss/cas-coach-and-expert-international-skills-competitions (in tedesco)

← Timon Steeb spiega a Michael Hartmann, apprendista operatore in automazione, il funzionamento del dispositivo automatico prodotto dalla Festo Didactic per scopi formativi.

Sviluppare competenze trasversali per la vita e il lavoro

Di Sangheon Lee



↑ Sangheon Lee

Il mondo del lavoro sta subendo profonde trasformazioni in seguito all'innovazione tecnologica, alla globalizzazione, al cambiamento climatico e ai cambiamenti demografici, ulteriormente accentuate da altre crisi come la pandemia da COVID-19 e dalle incertezze economiche e geopolitiche. I cambiamenti che ne derivano stanno avendo un profondo impatto sul mondo del lavoro, tra cui incompatibilità delle competenze su larga scala che richiedono alle persone di riqualificarsi o aggiornarsi continuamente per continuare a trovare un impiego. Oltre alle modifiche delle competenze tecniche richieste, si sta diffondendo la consapevolezza dell'im-

portanza delle competenze trasversali, come quelle sociali, emotive e cognitive, per rafforzare le capacità di tutte le persone di essere resilienti, di adattarsi in modo flessibile ai cambiamenti e di perseguire l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Le conclusioni sulle competenze e l'apprendimento permanente della Conferenza internazionale del lavoro ILC del 2022 hanno evidenziato che lo sviluppo delle competenze trasversali delle persone è importante per migliorare l'adattabilità alle mutevoli condizioni di lavoro e di vita, ma anche che le esigenze della società per un futuro sostenibile, e di riflesso la promozione

I cambiamenti che ne derivano stanno avendo un profondo impatto sul mondo del lavoro, tra cui incompatibilità delle competenze su larga scala che richiedono alle persone di riqualificarsi o aggiornarsi continuamente per continuare a trovare un impiego.

dell'innovazione e dell'imprenditorialità, sono essenziali. In questo contesto, le competenze trasversali stanno subendo un intrinseco cambiamento paradigmatico: le competenze tecniche necessarie in un'economia digitale e verde sono ora considerate competenze fondamentali per tutti. Non sorprende che la discussione dell'ILC abbia posto una rinnovata enfasi su un'ampia gamma di competenze trasversali per garantire un futuro migliore del mondo del lavoro.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ILO ha quindi sviluppato un nuovo quadro globale che definisce le competenze trasversali per la vita e il lavoro nel 21° secolo attraverso

so l'inclusione di quattro categorie di competenze: sociali ed emotive, cognitive e metacognitive, digitali di base e verdi di base. Per rispondere alle esigenze esistenti, è in fase di sviluppo uno strumento digitale in collaborazione con la SUFFP che fornisce una guida sia ai decisori politici sia alle persone operative nell'ambito dell'integrazione delle competenze trasversali nei sistemi nazionali di istruzione e formazione nonché in materia di modalità di erogazione, certificazione e convalida delle stesse. La diffusione delle conoscenze sulle competenze trasversali e delle azioni future per il loro sviluppo presenta il potenziale

volto ad aiutare un numero sempre maggiore di persone a beneficiare delle opportunità offerte da un mondo del lavoro in continua evoluzione, assicurandosi che nessuno venga escluso.

▪ Sangheon Lee, direttore del Dipartimento politiche per l'occupazione, Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)

► www.ilo.org (in francese, inglese e spagnolo)

Erik Swars, responsabile Relazioni internazionali, SUFFP

«Ogni giorno un piccolo viaggio intorno al mondo»

Intervista: Lucia Probst

Erik Swars viaggia intorno al globo per la formazione professionale. In qualità di responsabile delle Relazioni internazionali alla SUFFP lavora con persone di tutto il mondo impegnate in questo settore, di cui molte intendono imparare dalla Svizzera.

1 Erik Swars, perché ama il suo lavoro?

Perché mi fa viaggiare ogni giorno intorno al mondo. Consolidare la formazione professionale duale all'estero con l'aiuto di un grande team per migliorare le prospettive dei e delle giovani è un'esperienza che mi appaga molto.

2 In cosa consiste il suo contributo?

Come previsto dal Consiglio federale, mettiamo a disposizione l'expertise della SUFFP in progetti di cooperazione e proponiamo corsi per un pubblico internazionale. Grazie al suo approccio basato sulle situazioni, la SUFFP è in grado di apportare un valore aggiunto unico. Nel contesto internazionale è importante introdurre la formazione duale come alternativa ai modelli fortemente basati sull'istruzione scolastica.

3 Conosce numerosi progetti di formazione professionale. Quali sono i più innovativi?

Le iniziative interessanti sono innumerevoli nel campo sia della digitalizzazione sia della sostenibilità o



↑ Erik Swars

dell'apprendistato. Ritengo ottima la presenza di reti internazionali come il Centro internazionale per la formazione professionale dell'UNESCO, che consentono di condividere idee e svilupparle ulteriormente.

4 Cosa interessa gli altri Paesi, in particolare del nostro sistema di formazione professionale?

Il basso tasso di disoccupazione giovanile e il motivo per cui un numero così elevato di giovani abbraccia la formazione duale. Ma anche la permeabilità del sistema di formazione e il ruolo portante dell'economia. Condividere idee con apprendiste e apprendisti attivi in azienda è un'esperienza che non si dimentica. Un ulteriore motivo di interesse è l'elevato riconoscimento sociale della for-

mazione professionale. In tanti Paesi diventare ministro o CEO dopo un apprendistato è inimmaginabile.

5 La sua funzione prevede la trasmissione di conoscenze. Lei cosa impara dalla sua attività?

Gli scambi a livello internazionale ci consentono di riflettere in modo critico sul nostro lavoro e sul nostro sistema di formazione professionale. Anche in Svizzera siamo chiamati a sostenere sfide, alcune delle quali variano da regione a regione. Le parole chiave sono attrattiva, apprendimento lungo tutto l'arco della vita, digitalizzazione o modularizzazione nella formazione professionale. Conoscere altre culture e modi di lavorare rappresenta sempre un enorme valore aggiunto.

6 Quali sono le evidenze più importanti dopo nove anni di collaborazione internazionale nel settore della formazione professionale?

Dove c'è la volontà c'è la strada. E dove c'è la strada manca talvolta la volontà di vederla e percorrerla.

7 Cosa sognava di fare da bambino?

Se da piccolo avessi saputo dell'esistenza della mia attuale professione, l'avrei certamente sognata.

▪ Lucia Probst, responsabile di redazione e di progetti Comunicazione, SUFFP

L'internazionalità è d'obbligo



↑ A gennaio il presidente del Consiglio della SUFFP Adrian Wüthrich ha sottoscritto a Davos un accordo sulla formazione professionale con la Camera di commercio e dell'industria indonesiana.

«La SUFFP ha apportato la propria expertise in oltre 30 Paesi, ma ha anche tratto spunti da nazioni che stanno ripensando la loro formazione professionale.»

La SUFFP è tenuta a operare principalmente in Svizzera. Organizzazione di expertise in materia di formazione e pedagogia professionale, è attiva nei settori insegnamento, ricerca e servizi ai sensi della legge sulla SUFFP, che la autorizza anche a collaborare con scuole universitarie e istituti esteri. La ricerca della SUFFP cura da anni relazioni internazionali partecipando a vari progetti, mentre sul piano dell'insegnamento si ritaglia uno spazio al di fuori dei nostri confini in particolare grazie alle sue offerte di formazione continua. La mobilità del corpo stu-

dentesco e del personale SUFFP è invece incentivata dall'agenzia nazionale Movetia.

Sul piano internazionale la SUFFP rafforza la formazione professionale a orientamento duale su incarico della Confederazione, che le trasmette richieste di governi, organi statali e altre organizzazioni estere inerenti a questo settore. Il sistema duale suscita grande interesse: dal 2015 la SUFFP ha ricevuto oltre 200 delegazioni internazionali.

Dal 2019 la SUFFP è membro del Centro internazionale per la forma-

zione professionale dell'UNESCO. UNESCO-UNEVOC coordina iniziative per promuovere la formazione professionale in tutto il mondo. Nel quadro della cooperazione internazionale, la SUFFP apporta la propria expertise a numerosi Paesi e collabora con la DSC, la SECO, l'ILO o ancora, l'Istituto federale tedesco per la formazione professionale BIBB, coadiuvando la Confederazione e orientandosi alla strategia internazionale della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI.

Il team «Relazioni internazionali» SUFFP cura una rete globale di relazioni con partner economici e accademici. La SUFFP ha apportato la propria expertise in oltre 30 Paesi, ma ha anche tratto spunti da nazioni che stanno ripensando la loro formazione professionale.

In questo contesto, all'inizio dell'anno la SUFFP ha sottoscritto una dichiarazione d'intenti con la Camera di commercio e dell'industria indonesiana a sostegno dello sviluppo locale di nuove professioni nel campo delle nuove tecnologie. Oggi l'internazionalità, la versatilità d'ispirazione e la cooperazione sono scelte obbligate anche nel campo della formazione professionale.

Adrian Wüthrich,
Presidente del Consiglio della SUFFP

Get skilled up!

www.suffp.swiss/skilled

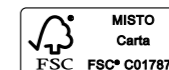


Abbonarsi
adesso!



IMPRESSUM skilled 1/2023 • La rivista della Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP è pubblicata semestralmente in tedesco, francese e italiano • 7° anno • Prossimo numero: settembre 2023 • www.suffp.swiss/skilled **Editore** Dr. Barbara Fontanellaz, direttrice SUFFP **Responsabile della Comunicazione SUFFP** Jacques Andres **Responsabile della redazione** Lucia Probst **Redazione** Comunicazione SUFFP, Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@suffp.swiss **Team di redazione** Isabelle Antenen, Laurene Camenzind, Bruno Chiarelli, Regina Diering, Luca Dorsa, Viviane Ducraux, Sonja Engeloge, Stephanie Falk, Beatrice Frick, Eliane Glathé, Marina Grolimund, Miriam Hänni, Miriam Hutter, Jolanda Kieliger, Fabienne Kriesi, Jean-Luc Miche, Janick Pelozzi, Evelyne Scaffidi Fonti, François-Xavier Viallon **Traduzioni** Servizio linguistico SUFFP **Revisione** Silvia Devoti (IT), Transpose SA (FR), Stefanie Lüscher (DE) **Layout, grafica e illustrazioni** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, www.captns.ch **Stampa** Gassmann Print, 2501 Biel/Bienne, www.gassmann.ch **Carta** Refutura marchio Angelo Blu 100 per cento riciclata **Tiratura** 4150 copie **Abbonamenti e gestione indirizzi** www.suffp.swiss/skilled oppure skilled@suffp.swiss **ISSN** 2504-3226 (versione cartacea), 2504-3250 (versione online) **Ci comunichi la sua opinione** skilled@suffp.swiss • Tutti i diritti riservati. La ristampa e la riproduzione di contenuti sono permessi soltanto con l'approvazione della redazione.

«skilled» vuole essere il più possibile **priva di barriere** di lettura. La versione elettronica è concepita in modo tale da consentire la lettura alle persone con disabilità visive: www.suffp.swiss/skilled



printed in
switzerland



Iscriversi
adesso!



FSEA
FORMAZIONE
PER ADULTI



SUFFP