

5 LA DIGITALIZZAZIONE IMPLICA UN CAMBIO NEL RUOLO DEI/DELLE DOCENTI?

Di Ines Trede, Belinda Aeschlimann & André Zbinden

- Se le direttive sui programmi d'insegnamento diventano più flessibili, i docenti delle scuole professionali e i responsabili della formazione professionale in azienda assumeranno un ruolo chiave nel mantenere attuali dal punto di vista tecnico e tecnologico le situazioni d'apprendimento.
- In un contesto di rapidi sviluppi tecnologici, le persone in formazione hanno spesso già buone conoscenze delle nuove tecnologie. Per poter sfruttare questo vantaggio nell'attività didattica, i/le docenti sono chiamati/e a adottare nuove strategie pedagogiche.
- La cooperazione tra luoghi di formazione può sostenere i/le responsabili della formazione professionale nell'assicurare l'attualità della formazione e la comparabilità delle esperienze d'apprendimento.
- L'aggiornamento continuo delle competenze è importante per responsabili della formazione e persone in formazione, in modo da essere adeguatamente equipaggiati per la svolta digitale.

«Anche a scuola, la digitalizzazione della vita non resta fuori dalla porta». È sostanzialmente questo il tono di numerose prime pagine e di vari titoli di articoli scientifici in Svizzera e all'estero. Le scuole, in qualità di organizzazioni della formazione, sono parte della società e quindi anche dei cambiamenti sociali, economici e strutturali. Gli sviluppi tecnologici influenzano perciò anche i luoghi in cui avvengono insegnamento e apprendimento. Un ruolo particolare viene ricoperto dai/dalle responsabili della formazione professionale che agiscono là dove avviene l'apprendimento: in classe, in azienda, in una chat online o in una classe virtuale.^{85,109}

Molteplici sfide per i/le responsabili della formazione

Nell'attuale discussione sulla necessità di adattamento della formazione professionale, sulla scia della digita-

lizzazione, balza all'occhio come molto spesso venga riconosciuto un bisogno di agire in merito a temi quali know-how dei/delle responsabili della formazione e dotazione di media digitali, aiuti didattici e infrastrutture IT.¹¹⁰ Tuttavia, le sfide superano chiaramente la creazione di una buona infrastruttura e la cosiddetta «alfabetizzazione digitale» (cfr. cap.4), che implica conoscenze, capacità e atteggiamenti dei/delle docenti.¹¹¹

La trasformazione digitale modifica anche il contesto in cui operano le scuole, ovvero il mondo professionale e la vita quotidiana delle persone. Se le ordinanze sulla formazione vengono adeguate, i tipi di formazione cambiano e i piani di formazione vengono formulati più apertamente (cfr. cap.3), le scuole devono allora reagire con un adattamento dei contenuti didattici.

Del resto, la trasformazione digitale influisce anche sul rapporto tra persone in formazione e docenti. In particolare, cambierebbero le premesse delle persone in formazione, che acquisiscono le più svariate informazioni sulle nuove tecnologie nella vita privata e in azienda, senza però aver ancora sviluppato una competenza digitale appropriata. Questo comporta anche una messa in discussione dei/delle docenti in merito alla propria competenza digitale, sia sotto l'aspetto didattico che tecnico.¹¹²

I piani di formazione aperti danno ai/dalle responsabili della formazione più libertà d'azione, ma anche più responsabilità

Nel terzo capitolo è stato illustrato come le direttive dei programmi d'insegnamento, quali ordinanze e piani sulla formazione, potrebbero in una certa misura essere rese più flessibili e adattate a nuove tecnologie e processi di lavoro innovativi, ma non abbastanza velocemente per la svolta tecnologica. Per questo è stato proposto di formulare gli obiettivi di apprendimento dei piani di formazione in modo più aperto, così da non risultare rapidamente superati. Un'apertura tale darebbe ai/dalle responsabili della formazione più libertà d'azione, ma anche più responsabilità.¹¹³ Dei piani di formazione che non descrivono in dettaglio tecniche, apparecchi

e procedimenti, che potrebbero cambiare rapidamente, richiederebbero ai/alle docenti un continuo adattamento delle loro lezioni alle rispettive circostanze nelle aziende, e questo senza poter riferirsi a un programma d'insegnamento che contenga i dettagli necessari. Per alcune/i responsabili della formazione potrebbe essere una nuova sfida. In ogni caso, si presenterebbe loro una possibilità per un'ulteriore crescita professionale grazie a una maggiore libertà d'azione.

Si pone comunque la domanda su quanto i/le docenti di scuola professionale siano effettivamente informati/e sui cambiamenti in azienda, in base alla loro situazione individuale e alla loro vicinanza agli sviluppi attuali nel mondo del lavoro. In questo contesto, come soluzione viene chiamata in causa la cooperazione tra i diversi luoghi di formazione.^{60,114} Considerata però la mancanza di dati generali, non è al momento possibile valutare quanto la pratica corrente della cooperazione tra i luoghi di formazione sia adatta a uno scambio di contenuti più intenso sui moderni processi di lavoro e sugli sviluppi tecnologici.^{115,116,117} I corsi interaziendali sarebbero altrettanto adeguati per cogliere e trasmettere gli sviluppi più recenti. In che misura questo venga di fatto messo in pratica resta però una domanda aperta. In Germania questo potenziale è già stato riconosciuto ed è già stato avviato un programma di promozione, indirizzato ai/alle responsabili della formazione in azienda e dei corsi interaziendali.¹¹⁸

I/le responsabili della formazione in azienda dovrebbero poter trasmettere abbastanza facilmente le attuali tecnologie professionali, dato che i contenuti didattici vengono costantemente dettati dai processi di produzione e dalle tecnologie impiegate. D'altra parte, il loro vantaggio non va sopravvalutato. Con una maggiore libertà d'azione nei programmi d'insegnamento, sarebbero infatti tendenzialmente meno preparati all'organizzazione didattica rispetto ai/alle docenti con una lunga formazione pedagogica e professionale.

Creazione di occasioni di apprendimento sulla base di tecnologie e processi di lavoro aziendali e professionali

Soprattutto ai/alle docenti delle scuole professionali viene richiesto di creare situazioni di apprendimento su misura, ovvero legate a un ambiente di lavoro e di vita sempre più digitalizzato. Inoltre, viene loro richiesto di integrare nell'insegnamento orientato alle competenze le attuali tecnologie e processi di lavoro aziendali e professionali. In sostanza non è niente di nuovo: secon-

do molti piani di formazione, da tempo l'insegnamento nelle scuole professionali è orientato alle competenze.¹¹⁹ Oltre a un vasto repertorio metodologico, per orientarsi alle competenze è necessario includere, nel processo di apprendimento di studentesse e studenti, il contenuto tecnico e l'importanza delle conoscenze nella vita reale.¹²⁰ La considerazione di questi aspetti nello svolgimento delle lezioni sembra essere particolarmente sollecitata a causa del rapido cambiamento tecnologico.

Si potrebbe argomentare che questo non merita una particolare attenzione, in quanto fa parte della competenza professionale di un/una docente verificare costantemente l'attualità e l'efficacia delle proprie conoscenze tecniche e didattiche e, se necessario, aggiornarle. Diversi studi mostrano tuttavia che finora i/le docenti sono solo parzialmente pronti alle sfide della digitalizzazione.^{121,122} Malgrado un insegnamento non debba essere considerato buono solo grazie all'introduzione di metodi innovativi,¹²³ resta indiscusso il fatto che i/le docenti in futuro avranno bisogno, per l'insegnamento e l'apprendimento, di vaste conoscenze e competenze nell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), come pure dei media digitali.⁷⁷ Questo significa che le competenze digitali tecniche, tecnico-didattiche, individuali e relative alla pedagogia dei media dei/delle docenti dovranno essere ulteriormente sviluppate, poiché da esse dipende la buona riuscita nell'organizzazione del contenuto tecnico e dell'importanza nella vita reale delle situazioni di apprendimento. Qui di seguito dimostreremo quanto sia grande questa sfida. La rappresentazione secondo la quale i/le docenti, in qualità di specialisti/e, abbiano maggiori conoscenze delle persone in formazione comincia infatti sempre più a vacillare a causa dei rapidi cambiamenti.

Il divario di conoscenza tra docenti e persone in formazione si riduce

Il tradizionale divario di conoscenze tra docenti di scuola professionale e persone in formazione si starebbe riducendo, se non addirittura capovolgendo a vantaggio di queste ultime, a causa delle circostanze sopra descritte. È infatti il caso, per esempio, di quando le persone in formazione in azienda vengono a contatto con le novità prima dei/delle docenti stessi/e. Se un produttore di auto lancia un nuovo modello e le persone in formazione possono partecipare, con altri dipendenti in azienda, all'istruzione da parte del produttore sulle specifiche di questo modello, le persone in formazione

acquisiscono delle competenze che il/la docente solitamente non riesce ad acquisire con la stessa velocità. I/le docenti non devono quindi solo trovare forme innovative per trasmettere le conoscenze, ma devono anche avere a che fare con una potenziale lacuna nelle conoscenze rispetto alle persone in formazione. Per l'esempio del settore automobilistico, questo può significare che il/la docente dà alle persone in formazione la possibilità di condividere con la classe quanto appreso nella formazione in azienda. Se il/la docente accompagna questa situazione di apprendimento in modo didatticamente professionale, può essere un beneficio per tutte le persone coinvolte.¹²⁴

Un deficit di conoscenze implica una profonda riflessione sul proprio ruolo

Oltre a una didattica specifica per gestire le situazioni di conoscenze limitate, è anche necessaria una messa in discussione individuale in merito al ruolo del/della docente. Un ruolo concepito in termini di sostegno, accompagnamento o partecipazione, come nel caso di un coach o di un facilitatore,^{125,126} è adatto solo parzialmente per affrontare questa nuova situazione, poiché premette un vantaggio del/della docente a livello delle conoscenze (specializzate) in gioco. Senza questo vantaggio, i/le docenti si ritrovano a loro volta nella situazione di dover apprendere qualcosa, imparando insieme ai/alle loro allievi/e. Il vantaggio dei/delle docenti si concretizza allora solo nel fatto che hanno più esperienza nello studio. Possono fungere da modello per le persone in formazione e quindi ricoprire un nuovo ruolo con una nuova dimensione, quella di «allieva/o-modello».¹²⁷

Il nuovo ruolo di «allieva/o-modello» implica una premessa fondamentale per il/la docente: una riflessione sul suo atteggiamento nei confronti di ciò che succede nella lezione e, di conseguenza, una probabile nuova interpretazione del suo ruolo. Questo comporta che i/le docenti devono essere pronti a rinunciare, almeno temporaneamente, alla pretesa di avere un vantaggio sulle conoscenze. In aggiunta, ai/alle docenti viene richiesta una grande capacità di riflessione sul proprio modo di apprendere e sulla propria biografia di apprendimento; non è niente di nuovo, ma in questo contesto assume un significato finora sconosciuto.^{127,112}

I/le responsabili della formazione in azienda sono altrettanto sollecitati

L'esempio della Germania suggerisce che i/le docenti di scuola professionale non sono i/le soli/e che vedono ridursi il loro vantaggio sulle conoscenze nei confronti delle persone in formazione. Secondo singoli rapporti, sulla scia della digitalizzazione anche il vantaggio tecnico dei formatori e delle formatrici professionali in azienda sembra diminuire. Sempre più spesso si verificano situazioni nelle quali i formatori e le formatrici in azienda hanno solo qualche conoscenza (tecnica) in più rispetto alle persone in formazione.^{128,129} A fronte del vantaggio sempre meno marcato dei/delle responsabili della formazione in azienda e nelle scuole professionali, bisogna incoraggiare la partecipazione delle persone in formazione e sviluppare una pedagogia che integri maggiormente il potenziale di studenti più competenti.

Conclusione

In primo luogo, si può dedurre che l'accelerato sviluppo tecnologico richiederà ai/alle responsabili della formazione di assumere un nuovo ruolo, nel quale essi/e dovranno essere in grado di gestire didatticamente il deficit di conoscenze. Inoltre, una costante formazione continua è fondamentale: i/le responsabili della formazione devono sviluppare ulteriormente la loro competenza nelle questioni digitali per poter acquisire conoscenze, capacità e atteggiamenti in relazione alle nuove tecnologie. Le innovazioni tecnologiche e i cambiamenti strutturali saranno importanti anche nel proseguimento della vita delle persone in formazione, proprio per questo è essenziale che queste ultime si preparino a un apprendimento continuo durante tutto l'arco della vita. Questo articolo delinea un nuovo ruolo per i/le docenti, nel quale sono necessarie riflessioni e esternazioni sul proprio processo di apprendimento. Si tratta di un atteggiamento costruttivo e dovrebbe essere promosso con la formazione di base e continua.

Secondariamente, si pone la domanda su quale ulteriore potenziale può essere trovato negli strumenti esistenti. Innanzitutto, è il caso di citare i corsi interaziendali, che riportano nuove tecnologie e processi innovativi non specifici di un'unica azienda e possono così parificare condizioni formative diverse. In secondo luogo, la cooperazione dei luoghi di formazione potrebbe stimolare maggiormente e istituzionalizzare lo scambio di innovazioni tecniche e tecnologiche tra i diversi luoghi di formazione (cfr. l'esempio della prevenzione delle interruzioni di tirocinio).¹³⁰