

Flessibilizzazione della formazione professionale nell'ottica del mercato del lavoro (Flex2B)

Estratto del rapporto finale del 16 settembre 2021

Committenti:



ICT Berufsbildung
Formation professionnelle
Formazione professionale

INSTITUT

CURAV/VA.CH

VERBAND HEIME UND INSTITUTIONEN SCHWEIZ
ASSOCIATION DES HOMES ET INSTITUTIONS SOCIALES SUISSES
ASSOCIAZIONE DEGLI ISTITUTI SOCIALI E DI CURA SVIZZERI
ASSOCIAZIUN DALS INSTITUTS SOCIALS E DA CURA SVIZZERS

AGVS | UPSA

aprentas

SM SWISSMECHANIC

VSSM | Verband Schweizerischer
Schreinermeister
und Möbelfabrikanten

**FRE
C
EM**

netzwerk kleinstberufe | stärkt einzigartige berufe

log in

SWISSMEM

viscom+

Redazione: eduxept AG

Il progetto è stato realizzato con il sostegno finanziario della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI

Rapporto completo in tedesco: [Formationprofessionnelle2030.ch](https://www.formationprofessionnelle2030.ch)

Management Summary

Contesto

La digitalizzazione e la rapidità degli sviluppi tecnologici aumentano la pressione sulle strutture e sui processi spingendo verso il cambiamento. La tendenza generale a incentivare la flessibilità riguarda anche il mondo della formazione. I cicli di vita dei contenuti, infatti, sono sempre più brevi - soprattutto nella formazione professionale di base - e le competenze trasversali diventano sempre più importanti. In parallelo, cresce la domanda di modalità didattiche che permettano di apprendere ovunque e in qualsiasi momento. Per trovare delle risposte a queste nuove sfide 12 organizzazioni del mondo del lavoro (oml) hanno fondato un'associazione che ha elaborato il seguente progetto.

Sistematica della flessibilizzazione Flex2B

Nel periodo compreso tra novembre 2019 e aprile 2020 l'associazione ha definito d'intesa con la Confederazione (SEFRI), i Cantoni (CSFP) e le organizzazioni mantello USI e USAM una visione comune per una formazione professionale di base flessibile.

Questa visione si basa su un modello che prende come punto di partenza i requisiti e le esigenze dei tre attori del mondo del lavoro ovvero aziende, oml e apprendisti. Seguendo le dimensioni della flessibilizzazione (contenuto, orario e luogo) vengono esaminati gli effetti sui luoghi di formazione (azienda, scuola professionale e corsi interaziendali).

Il modello contempla quindi delle opzioni che riguardano i contenuti, la durata e l'inizio della formazione, nonché il luogo in cui vengono acquisite le competenze.



Figura 1: modello concettuale

Analisi della situazione attuale: possibilità offerte dalla LFPr e dall'OFPr

L'unità Formazione professionale di base della SEFRI ha redatto un documento operativo e programmatico per il progetto «Flessibilizzazione della formazione professionale nell'ottica del mercato del lavoro». Il documento illustra le opzioni percorribili in base alla legge del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (LFPr; RS 412.10) e all'ordinanza omonima del 19 novembre 2003 (OFPr; RS 412.101), soffermandosi in particolare sulle numerose possibilità dal punto di vista sistemico e individuale offerte dalla LFPr e dall'OFPr per impostare la formazione professionale all'insegna della flessibilità. I due testi normativi sottolineano l'importanza di consentire l'accesso al mercato del lavoro e di promuovere la permeabilità fra cicli e tipi di formazione nell'ambito della formazione professionale e della formazione continua.

Una formazione di base flessibile è caratterizzata da cicli modellati sulle esigenze del mondo del lavoro e dalla capacità di adeguarsi ai bisogni e alle possibilità dei singoli apprendisti (cfr. art. 3 lett. a, d, e LFPr). Da queste caratteristiche derivano tre tipi di flessibilità:

- flessibilità sistemica;
- flessibilità individuale;
- flessibilità applicata alle procedure di qualificazione.

Il documento illustra queste tipologie con i rimandi ai rispettivi articoli della LFPr e dell'OFPr.

Il capitolo più importante è il 3, nel quale vengono descritte singolarmente le opzioni relative alla flessibilità sistemica e individuale sulla base del testo di riferimento «Ordinanza della SEFRI sulla formazione professionale di base». In questo modo tutti gli attori che partecipano al processo di riforma delle professioni possono farsi un'idea della prassi attuale, delle alternative disponibili e delle modalità organizzative eventualmente praticabili.

Indagine di mercato

Partendo da un'indagine di mercato condotta dagli enti promotori del progetto presso le oml e le aziende di tirocinio sono stati individuati esigenze e requisiti per una formazione di base flessibile in base alle tre dimensioni di cui sopra (contenuto, orario e luogo). I risultati sono stati classificati in tre categorie a seconda della necessità d'intervento. Per il mondo del lavoro occorre intervenire soprattutto nei seguenti campi:

- «autonomia nell'attuazione dei profili di qualificazione»;
- «possibilità di scegliere in base alle esigenze specifiche delle aziende e dei settori»;
- «scelta definitiva della professione»;
- «direttive sulla durata del tirocinio»;
- «e-learning per una didattica senza vincoli di orario e di presenza»;
- «convalida sistematica delle prestazioni di formazione».

Negli ambiti «impostazione del processo e attuazione delle verifiche quinquennali» nonché «ruolo delle aziende di tirocinio e delle oml nella ripartizione delle competenze operative tra scuole professionali e corsi interaziendali» la necessità d'intervento è moderata.

Per quanto riguarda invece la rappresentazione delle differenze regionali, il mondo del lavoro non ritiene necessario intervenire. Reputa infatti sufficienti le opzioni e le modalità per adeguare la durata del tirocinio alle esigenze individuali degli apprendisti nonché la possibilità di passare da un livello formativo più alto a uno più basso e viceversa. Anche la differenziazione data dalle diverse durate della formazione (2, 3, 4 anni) è ritenuta idonea, così come le norme che disciplinano il momento in cui vengono veicolati i contenuti nei tre luoghi di formazione in base all'anno di tirocinio. Sebbene il mondo del lavoro auspichi di poter influire sulla scelta del luogo in cui si trova la scuola professionale, non chiede che venga introdotta una libertà di scelta assoluta.

Sviluppo del modello

Le opzioni con un'elevata necessità d'intervento sono state raggruppate, secondo stime approssimative, all'interno di soluzioni comuni e messe in relazione con i diversi ambiti d'intervento (cfr. figura 2).

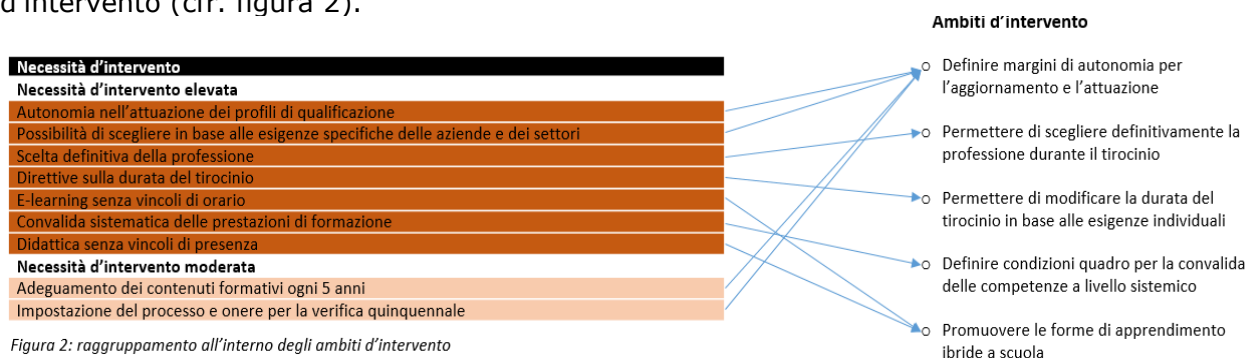


Figura 2: raggruppamento all'interno degli ambiti d'intervento

Per lo sviluppo del progetto Flex2B sono stati selezionati in via prioritaria i seguenti ambiti:

- definire margini di autonomia per l'aggiornamento e l'attuazione;
- permettere di scegliere definitivamente la professione durante il tirocinio;
- permettere di modificare la durata del tirocinio in base alle esigenze individuali.

Per ogni ambito il gruppo di coordinamento ha elaborato una visione, descritta sotto forma di obiettivi, successivamente approfondita e discussa all'interno di appositi gruppi di lavoro.

Questi ultimi sono giunti alla conclusione che, da un lato, la migliore conoscenza delle opzioni già disponibili può essere sufficiente per soddisfare le esigenze di flessibilità delle oml e, dall'altro, gli ostacoli per l'elaborazione di nuove alternative sarebbero troppo grandi. Inoltre, si sono resi conto che in generale l'elaborazione di modelli collettivi a livello di sistema non è una buona soluzione. Infine, sembra impossibile ottenere una panoramica esaustiva di tutte le opzioni all'interno degli ambiti d'intervento selezionati.

Poiché il dibattito sulla visione «definire margini di autonomia per l'aggiornamento e l'attuazione» si è ispirato in gran parte al modello di flessibilizzazione presentato dalla CSFP, il gruppo di progetto ha raccomandato di aggiornare il modello all'interno di un progetto comune.

Nell'ambito di Flex2B è stato chiaro fin da subito che i diversi attori (oml, aziende di tirocinio, Confederazione e Cantoni) hanno problemi e livelli di conoscenza, anche sistemica, molto eterogenei per quanto riguarda le condizioni quadro giuridiche e le alternative strutturali in materia di flessibilità. In particolare, le oml e le aziende di tirocinio conoscono ancora troppo poco le diverse opzioni.

Sulla base di questi risultati e delle esperienze compiute, il gruppo di progetto ha deciso di non mettere a punto nuovi modelli e di non elaborare una panoramica esaustiva nel quadro di FlexB2. In compenso, ha raccomandato di realizzare una piattaforma interattiva a bassa soglia per informare e supportare le oml e le aziende di tirocinio.