

Ticino in formazione

www.ti.ch/dfp-newsletter

dfp

Repubblica e
Cantone Ticino
Dipartimento
dell'educazione,
della cultura e
dello sport
Divisione della
formazione
professionale



newsletter

- 1 Collocamento a tirocinio 2008: un grazie alle aziende formatrici
- 2 Una Task Force per puntare sulla formazione
- 3 La diffusione del Portfolio delle competenze nella formazione professionale del Cantone Ticino
- 4 Assistente d'ufficio con Certificato di formazione pratica (CFP)
- 5 Presentati in anteprima i risultati di un rapporto sul futuro fabbisogno di personale sanitario
- 6 Accompagnamento individuale, coaching scolastico e case management nella formazione professionale
- 7 Xchange: un'opportunità nell'ambito dello scambio linguistico
- 8 Aiuti finanziari per una maggiore uguaglianza nella vita professionale
- 9 L'opinione: "Formazione professionale ed insegnamento della Storia"
- 10 Aiuti finanziari per progetti nell'ambito della lotta al razzismo
- 11 Agenda

Collocamento a tirocinio 2008: un grazie alle aziende formatrici

Un terzo giusto delle 5356 aziende che sono autorizzate nel Ticino ad assumere apprendisti, interpellate nell'abitualmente svolto dal mese di marzo di quest'anno, ha messo a disposizione posti di tirocinio. Se consideriamo l'attuale situazione congiunturale, fonte di qualche preoccupazione, e gli oneri che le ditte si assumono nella formazione delle apprendiste e degli apprendisti, il dato ci conforta nel perseverare, anno dopo anno, a compiere ogni sforzo possibile perché il collocamento riesca a soddisfare le richieste da un lato delle aziende, dall'altro dei giovani alla ricerca di un posto di tirocinio.

Globalmente, dei 3109 posti offerti dalle aziende ticinesi quest'anno, quelli occupati a fine novembre sono 2963. Di questi posti, 1250 erano occupati da giovani, per lo più in uscita dalla scuola media, che erano iscritti negli elenchi dell'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale. I posti rimanenti erano occupati da giovani usciti da esperienze scolastiche e formative successive alla scuola media, per esempio da uno o più anni di scuola media superiore, oppure dal pretirocinio, dal semestre di motivazione, da tirocini interrotti nella stessa o in altre professioni.

Restano liberi 146 posti. La professione con il maggior numero di posti ancora liberi è quella del commercio al dettaglio, con 11 posti. I posti liberi rimanenti si situano quasi esclusivamente nell'ambito dell'artigianato e dell'industria; installatore di impianti sanitari e muratore sono le professioni con il maggior numero di posti ancora disponibili.

Quel che conta è che possiamo dire di aver raggiunto l'obiettivo del pieno collocamento a tirocinio. Infatti, a fronte dei 146 posti ancora liberi e dei 2963 occupati, erano solo 17 i giovani ancora iscritti a fine ottobre negli elenchi di coloro che cercavano un posto, dei quali però, successivamente, 4 hanno potuto essere ancora inseriti in un curriculum formativo e 10 hanno trovato soluzioni personali. I tre rimanenti non risultano più reperibili da parte degli orientatori scolastici e professionali.

Occorre sottolineare che il 50% delle scelte scolastiche e professionali al termine dell'anno scolastico 2007/2008 riguarda le scuole professionali a tempo pieno o il tirocinio. E' dunque evidente il peso del settore professionale nel quadro del sistema scolastico e formativo ticinese. Ed è pure



importante sottolineare l'importanza delle relazioni che intercorrono tra la Divisione della formazione professionale e l'Ufficio di orientamento scolastico e professionale da un lato e, dall'altro, le associazioni professionali, le aziende formatrici e altri enti pubblici e privati che si occupano di preparare i giovani a entrare e a affermarsi nel mondo del lavoro.

Il collocamento a tirocinio corrisponde a un periodo delicato nella vita: delicato perché ragazze e ragazzi compiono una prima scelta importante, che per fortuna non



Una Task Force per puntare sulla formazione

Ci sono due cose - almeno due - che bisognerebbe fare quando ci si trova di fronte a una crisi economica di cui non si conoscono ancora durata e proporzioni, ma che sicuramente comporterà una serie di conseguenze negative i cui proclami si stanno già manifestando anche alle nostre latitudini. La prima è tenere i nervi saldi, perché le reazioni di panico e le soluzioni improvvisate non aiutano certamente a risolvere i problemi. La seconda è evitare il più possibile di trovarsi impreparati, perché in questo caso la crisi la si subisce in tutto e per tutto. Sul primo atteggiamento - mantenere i nervi saldi - so di poter contare sulla professionalità delle aziende che operano in Ticino. Quadri dirigenti e personale lavorano da sempre in mercati non facili, dove la concorrenza agguerrita impone scelte precise e un grande impegno per conseguire gli obiettivi di produzione e di vendita. Vi sono quindi tutti gli strumenti imprenditoriali per affrontare questa crisi con senso di responsabilità. Occorre però dare a questa cultura aziendale un sostrato istituzionale adeguato. Ecco perché il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport, in collaborazione con il Dipartimento delle finanze e dell'economia, ha deciso di costituire una speciale Task Force denominata "Formazione, riqualifica, occupazione". Questo gruppo di lavoro, coordinato dalla Divisione della formazione professionale, intende affrontare le problematiche occupazionali che si manifesteranno soprattutto in alcuni settori, in particolare in quelli amministrativi e finanziari.

Le incognite che gravitano attorno all'evoluzione della situazione economica hanno indotto il DECS a ragionare su possibili scenari e sulle relative contromisure che potranno essere adottate nell'ambito della formazione e della riqualifica professionale. Si cercheranno cioè quegli ambiti di attività il cui profilo occupazionale, pur entrando in periodo di crisi, mantiene buone le proprie prospettive di sviluppo. Questi nuovi percorsi formativi potrebbero riguardare, per esempio, il risanamento energetico degli edifici, oppure le future esigenze sanitarie e sociali connesse all'invecchiamento della popolazione. Sarà appunto compito di questa Task Force individuare i settori con le migliori e maggiori opportunità di crescita.

Rispondere alla crisi puntando sulla formazione professionale dei giovani significa anche trovarsi preparati una volta che saremo usciti da questa fase di recessione. Quando l'economia tornerà a riprendere il proprio ritmo produttivo, avremo bisogno di manodopera adeguatamente formata e pronta all'impiego per rispondere alle nuove sfide di sviluppo che il mercato sarà di nuovo in grado di generare. È in situazioni come queste che il Ticino deve sapersi mostrare solidale. Mentre lo Stato giocherà le sue carte, attivando misure per incentivare la ripresa economica, alle aziende chiedo sin d'ora di continuare ad offrire, la prossima estate, posti di tirocinio per gli apprendisti, come hanno fatto egregiamente quest'anno, fino a poter collocare tutti i giovani che ne cercavano uno.

*Gabriele Gendotti, Consigliere di Stato
Direttore del Dipartimento dell'educazione,
della cultura e dello sport
Repubblica e Cantone Ticino*

sarà più così decisiva come prima, ma pur sempre una scelta che li indirizza verso traguardi specifici. Tuttavia, con l'avvento della maturità professionale anche per chi segue la via professionale si aprono ormai parecchie vie di formazione di livello superiore. La formazione professionale ha compiuto nell'ultimo decennio passi importanti ai fini di una riconosciuta equipollenza dei curricula di formazione.

Per tornare al momento del collocamento a tirocinio: tutto comincia a 15 anni. Una volta lasciato l'ambiente "protetto" della scuola media, la giovane e il giovane si trovano a opera-

re in ambienti in cui contano nuovi fattori come la produttività, la concorrenzialità, la capacità di assumersi responsabilità, di lavorare autonomamente, di rendere conto di quello che si fa.

Un grazie dunque alle aziende formatrici che hanno risposto anche all'appello di quest'anno e che si impegnano a formare nuovi giovani perché acquisiscano conoscenze e competenze lungo strade che possono condurli molto lontano.

Paolo Colombo
Direttore della Divisione
della formazione professionale

La diffusione del Portfolio delle competenze nella formazione professionale del Cantone Ticino

La conclusione di un progetto

Sono arrivate al punto di arrivo, nell'anno scolastico 2007-2008, le attività volte a diffondere il progetto Portfolio delle competenze (PdC) in tutti gli istituti di formazione professionale di grado secondario del nostro Cantone. Questa proposta promuove l'elaborazione e diffusione di attività formative e strumenti didattici volte ad aumentare la capacità di autovalutare, argomentare e documentare le competenze e qualifiche delle giovani e dei giovani in formazione. Come altri progetti, si inserisce in una serie di misure attivate dalla Divisione della formazione professionale, con la consulenza dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFFP) di Lugano, che hanno l'intento di favorire la transizione delle giovani e dei giovani dal mondo della scuola al mondo dell'impiego o della formazione di grado terziario. Grazie al PdC a conclusione del loro curriculum di studi, le persone in formazione, sono in grado di produrre documenti utili alla ricerca di impiego, così come di argomentare le proprie competenze e di delineare un progetto di sviluppo professionale e/o formativo.

Un percorso, uno strumento, una guida

In questi tre termini riassumiamo gli elementi portanti del progetto PdC.

Un percorso

Una proposta didattica trasversale alle diverse materie, grazie alla quale, attraverso attività di sensibilizzazione, di sviluppo e di realizzazione, le giovani e i giovani sono accompagnati, da docenti appositamente formati, ad esplorare cinque aree di

approfondimento tematico:

- 1 Comprendere il percorso Portfolio e le caratteristiche del mondo del lavoro: introdurre e contestualizzare il percorso di elaborazione del PdC, inserendolo nel contesto delle attuali trasformazioni del mondo del lavoro.
- 2 Presentarsi: promuovere la progressiva capacità delle giovani e dei giovani di presentarsi ad altri interlocutori, usando diverse modalità espressive, sino alla redazione corretta del proprio Curriculum vitae (anche nella versione CV Europeo) e di lettere per la ricerca di impiego, esercitando inoltre la capacità di affrontare un colloquio di assunzione.
- 3 Tracciare e documentare il proprio percorso di vita: facilitare la rievocazione di esperienze significative in tutti gli ambiti della vita, di ricostruirne una sequenza cronologica e - nel limite del possibile - di raccogliergli le prove e/o le tracce. Vengono così poste le basi per la raccolta della propria documentazione, sviluppando le capacità organizzative e rafforzando l'autonomia.
- 4 Identificare le risorse: reperire le risorse attivate o acquisite e aumentare la conoscenza delle proprie caratteristiche personali, grazie ad attività di analisi e autovalutazione delle proprie esperienze di apprendimento (cosa mi motiva, come imparo, quali sono le capacità che metto in atto, quali sono i miei punti di forza, quali le mie lacune, ecc.) sino ad arrivare ad una sintesi finale.
- 5 Progettare: promuovere la pianificazione del percorso di sviluppo formativo e/o professionale, al fine di delineare nuovi obiettivi che contribuiscano alla propria realizzazione. Sono proposte attività che invitano le persone in formazione a chiedersi

cosa desiderano, dove vogliono dirigersi, come possono definire i propri obiettivi, come muoversi per poterli realizzare. Prodotto conclusivo di quest'area, da realizzarsi alla fine della formazione, è un testo di presentazione del proprio progetto professionale e/o formativo per l'immediato futuro.

Uno strumento

Un contenitore (di regola un classificatore) chiamato appunto Portfolio delle competenze (oppure Dossier delle competenze, o Book professionale, secondo la decisione dei diversi istituti scolastici) in cui le persone in formazione raccolgono non solo la documentazione del percorso sopracitato, ma tutti quei documenti che possono testimoniare elementi specifici del loro percorso formativo e della loro evoluzione. Questo "filo rosso" del percorso formativo, le cui caratteristiche grafiche sono definite da ogni sede scolastica, viene elaborato su indicazione del corpo docente, che ne facilita inoltre l'armonizzazione con altri strumenti ispirati agli obiettivi del Portfolio stesso, quali ad esempio il Portfolio Europeo delle Lingue o le Guide metodiche dell'apprendistato. Inoltre il PdC è correlato ad un altro supporto rivolto alle persone adulte che intendono progettare una riqualifica professionale o formativa sulla base dell'articolo 33 della LFPr: il Dossier delle competenze e qualifiche.

Una guida

Un documento che, unitamente a un CD Rom di proposte didattiche, fa da riferimento per le docenti e i docenti chiamati, in misura più o meno preponderante, ad inserire le proposte PdC nella propria attività. Questo do-

cumento, redatto da un gruppo di lavoro attivato dalla DFP, contiene sia indicazioni generali sulle modalità di attuazione del percorso portfolio, sia una serie di schede didattiche particolarmente apprezzate dal corpo insegnante, adattabili o ampliabili secondo le esigenze delle persone in formazione. Quale ulteriore supporto ai docenti, sono inoltre proposte ogni anno attività di aggiornamento sulle tematiche della transizione scuola e lavoro, dal settore formazione continua dello IUFFP, fruibili anche via web.

Una diffusione graduale fondata sulla collaborazione

Il progetto PdC nasce per rispondere all'esigenza di realizzare una proposta particolarmente adattata alle caratteristiche della formazione professionale del Cantone Ticino con l'intento di superare alcuni limiti di una precedente esperienza di diffusione di uno strumento univoco di rilevamento delle competenze. Su questa base la DFP ha istituito, nell'anno scolastico 2003-2004, un gruppo di lavoro interprofessionale, composto da docenti di diversi curricula nonché da esperti del settore dei bilanci di competenza e della formazione, col compito di elaborare una proposta che considerasse le differenze tra i vari curricula formativi e le specifiche esigenze del corpo docente.

Il gruppo di lavoro ha così elaborato delle indicazioni specifiche, articolate in principi di riferimento e proposte operative, fondando la realizzazione, nella primavera 2005, dei primi materiali di riferimento per il corpo docente, ovvero le bozze della Guida per docenti con il CD Rom di proposte didattiche per la realizzazione del percorso Portfolio (ormai arrivati alla

seconda edizione). Negli anni seguenti sono stati attivati gli interventi di implementazione progressiva della proposta. Inizialmente introdotto nei curricula SPAI senza maturità (in particolare nella materia Cultura Generale), con l'andare degli anni il progetto, è stato diffuso gradualmente a tutti i tipi di formazione professionale (SAM, Scuole Commerciali, CSIA, Scuole sanitarie, percorso maturità SPAI) attraverso il coinvolgimento sempre maggiore di docenti, sia come sperimentatori dei materiali didattici prodotti, sia come referenti di sede. Ciò ha permesso la pianificazione, il coordinamento e l'integrazione del PdC in tutti i curricula formativi, con l'inserimento concreto delle attività didattiche nei diversi programmi di formazione, nonché la distribuzione dei compiti tra i referenti delle varie materie.

Grazie a questo lavoro di coordinamento e pianificazione, ma soprattutto all'impegno di tutti coloro che sono stati coinvolti nel progetto direttamente e indirettamente, dall'anno scolastico 2008-2009, la gestione del PdC è parte integrante dei piani formativi di ogni istituto di formazione professionale di grado secondario, inserendosi come tassello non certo unico, ma prezioso, per aiutare i giovani e le giovani a comprendere e interagire con la complessità attuale del mondo del lavoro.

Deli Salini, docente e ricercatrice, IUFFP Lugano

Per ulteriori informazioni:
Ermanno de Marchi
Capo dell'Ufficio dell'innovazione e dello sviluppo della qualità
tel. 091 815 31 21
ermanno.demarchi@ti.ch

Assistente d'ufficio con Certificato di formazione pratica (CFP)

Con il 1. gennaio 2008 è entrata in vigore l'ordinanza di formazione per "assistente d'ufficio".

Un numero più ampio di giovani avrà così la possibilità di imparare una professione; nel contempo un nuovo percorso di formazione si aggiungerà alle differenti vie attualmente previste nell'ambito della formazione commerciale di base, o secondo il modello duale offerto dalle scuole professionali commerciali (SPC) o in base ad una formazione a tempo pieno, con brevi periodi di pratica professionale, nelle scuole medie di commercio (SMC, tra l'altro destinate, a breve termine, ad essere "riformate" su scala nazionale).

La promozione di questo particolare tirocinio biennale pratico, previsto, come numerosi altri, dalla nuova Legge federale sulla formazione professionale (entrata in vigore il 1. gennaio 2004), è stata effettuata, nei primi mesi del 2008, secondo un piano coordinato a livello nazionale. I servizi cantonali preposti agiscono infatti in stretta collaborazione con la Comunità d'interessi per la formazione commerciale (CIFC) svizzera, attualmente presieduta dal segretario cantonale di SIC Ticino, signor Valerio Agustoni, e si avvalgono del sostegno e della consulenza dell'Istituto universitario federale per la formazione professionale (IUFFP), rap-

presentato nella Svizzera italiana, in questo caso, dal prof. Luca Bausch. Nel corso dell'anno scolastico 2007/2008 sono state trasmesse, alle cerchie interessate, le informazioni essenziali, mediante comunicazioni scritte o attraverso incontri dedicati appunto agli "assistenti d'ufficio". Dopo un primo pomeriggio introduttivo presso l'IUFFP, il 22 gennaio 2008, rivolto ai referenti istituzionali (direzioni scolastiche, ispettorato del tirocinio, orientamento scolastico e professionale...), le due serate informative, tenutesi il 13 febbraio (al CPC di Lugano), e il giorno seguente al CPC di Bellinzona, hanno permesso di illustrare debitamente il

nuovo tirocinio ai rappresentanti delle aziende del Sopra e Sottoceneri interessate ad assumere, dal prossimo anno scolastico, apprendisti in questo particolare curriculum.

Il nostro auspicio era originariamente quello di poter istituire in Ticino, dal mese di settembre, due nuove classi di "assistenti d'ufficio con CFP", in due differenti sedi scolastiche (al di qua e al di là del Ceneri).

Più realisticamente, tenendo conto della varietà dei profili di formazione oggi offerta nel settore commerciale e pure dello scarso successo delle vie di formazione considerate meno prestigiose e in qualche modo più "deboli" (vedi il basso numero di contratti anche triennali del cosiddetto "Profilo B" degli impiegati di commercio), e preso atto dell'esito della campagna di assunzione apprendisti del 2008, abbiamo quindi deciso di concentrare questo nuovo "biennale" in una sola classe, nell'unica sede prevista (il CPC di Lugano, che ospita già da alcuni anni i corsi di formazione empirica, destinati ad essere gradualmente sostituiti dalla nuova formazione biennale in questo ambito). Va sottolineato che la formazione professionale di base su due anni si colloca indiscutibilmente in un contesto formativo molto affollato: sono ben tremila i giovani (compresi gli studenti delle SMC e della Scuola cantonale di commercio), senza contare coloro che frequentano scuole private, che rilasciano attestati o diplomi di impiegati di commercio ed è doveroso rilevare, negli ultimissimi anni, difficoltà non trascurabili a trovare sbocchi professionali soprattutto per coloro che hanno seguito iter formativi "meno nobili" del terziario.

Occorre comunque precisare che il tirocinio biennale proposto ha un chiaro programma di formazione e permette di imparare un vero e proprio mestiere. Offre a giovani e adulti, particolarmente portati per il lavoro pratico e destinati a svolgere sempli-

ci attività commerciali e compiti amministrativi standardizzati, un titolo riconosciuto a livello federale.

L'assistente d'ufficio padroneggia l'utilizzo dei diversi mezzi tecnici presenti sul posto di lavoro e gli strumenti tecnologici della comunicazione. Orienta la propria operatività e il proprio comportamento alla prestazione di servizio. A chi è destinato a svolgere prevalentemente attività commerciali non troppo complesse, non si vuole inoltre precludere l'accesso, a determinate condizioni, a più impegnativi percorsi di formazione (che portano ad un AFC triennale) e alla formazione professionale continua.

Gli obiettivi di formazione sono strutturati secondo le competenze professionali commerciali e suddivisi secondo i processi aziendali di lavoro: gestione dei clienti, redazione di documenti, lavori nell'ambito di procedure aziendali, pianificazione di scadenze, utilizzo di installazioni d'ufficio, gestione di dati.

Le competenze professionali si integrano con quelle di tipo operativo-metodologico, quali metodologia di lavoro e utilizzo di fonti d'informazione, tecnica di presentazione, definizione di obiettivi e priorità, oltre che con una serie di competenze sociali e personali: riconoscimento e riflessione sulle proprie capacità, capacità di comunicazione, capacità di gestire i conflitti e di accettare le critiche, comportamento orientato verso i clienti, disponibilità ad apprendere, motivazione ed efficienza, indipendenza, capacità di lavorare e collaborare in gruppo, comportamento economico ed ecologico, cura del comportamento, del modo di presentarsi e del proprio aspetto, affidabilità, rispetto delle scadenze e adempimento dei compiti assegnati...

Gli obiettivi di valutazione sono complessivamente 63. Di questi, 32 appartengono al campo di qualificazione "pratica professionale", svolti nella

scuola professionale ed applicati in azienda, 14 obiettivi sono svolti esclusivamente in azienda mentre i restanti 17 sono attribuiti alla scuola o ai corsi interaziendali.

La procedura di qualificazione prevede i seguenti campi di qualifica: pratica professionale (si tratta di un colloquio di qualificazione della durata di 30 minuti durante il quale si verificano i controlli delle competenze acquisite nell'azienda di tirocinio), lavoro interdisciplinare, formazione scolastica nelle seguenti aree disciplinari: informazione/comunicazione/amministrazione, economia e società e lingua standard.

La formazione in azienda è verificata semestralmente dal formatore in base alla cosiddetta "documentazione dell'apprendimento", in cui la persona in formazione annota regolarmente i principali lavori eseguiti, le capacità acquisite e le esperienze fatte nei diversi luoghi di formazione e certificate con l'allestimento del "diagramma delle competenze".

Settimanalmente la persona in formazione frequenta la scuola professionale durante due giorni nel primo semestre e un giorno nei rimanenti tre. Complessivamente si tratta di 820 lezioni. Le persone in formazione che soddisfano le condizioni per accedere al profilo B della formazione commerciale di base possono seguire materie complementari a partire dal secondo anno di formazione. I corsi interaziendali durano 5 giorni, ripartiti sui due anni di formazione.

Chi supera la qualificazione finale riceve il certificato federale di formazione pratica di "assistente d'ufficio CFP".

Per informazioni:

Alberto Vigani

Capo dell'Ufficio della formazione commerciale e dei servizi

tel. 091 815 31 41

alberto.vigani@ti.ch

Sito della CIFIC: www.igkg.ch

Presentati in anteprima i risultati di un rapporto sul futuro fabbisogno di personale sanitario. Aumento degli effettivi nel settore sanitario: di quanto?

E' ormai risaputo che nel corso dei prossimi decenni assisteremo ad un invecchiamento della popolazione, con un raddoppio entro 20 anni delle persone ultraottantenni e con un aumento del 40% circa delle persone nella fascia d'età fra i 65 e i 79 anni. Le ripercussioni per il settore sanitario sono molteplici e pongono non poche riflessioni sul ruolo che assumeranno in futuro ospeda-

li, istituti di lungodegenza e servizi di assistenza e cura a domicilio.

La domanda che ci si pone è a sapere se il nostro sistema sanitario, spesso invidiatoci per la sua indubbia qualità, ma talvolta ritenuto anche troppo oneroso, sia in grado di rispondere ai cambiamenti che si prospettano a seguito degli effetti dell'invecchiamento della popolazione.

Problemi finanziari ma anche di disponibilità di personale perché la Svizzera, al pari di altre nazioni, è confrontata con una penuria di personale di cura e di assistenza ad ogni livello (anche di personale medico nelle regioni di campagna) e deve far ricorso a personale proveniente dall'estero in media nella misura del 50%.

Per poter quantificare il futuro fabbi-

sogno di personale occorre realizzare una valutazione che tenesse in considerazione numerosi determinanti, così da poter fornire ai responsabili della sanità e del mondo della formazione i dati di riferimento per le loro scelte politiche e tecniche.

In tale ottica l'Osservatorio svizzero della salute ha presentato nelle scorse settimane un'anticipazione dello studio riguardante l'evoluzione del fabbisogno di personale nella sanità, che sarà presentato ufficialmente e più compiutamente nella primavera del prossimo anno.

Dallo stesso emergono importanti risultati che possono essere riassunti in sintesi in un aumento di circa il 30% entro il 2030 del personale di assistenza e di cura rispetto al 2006.

Inoltre, se non altrimenti riorientato in questi prossimi anni, l'incremento

più forte del fabbisogno di personale si farà sentire nel settore delle case per anziani (da + 59% a + 80% a dipendenza dello scenario ipotizzato) e meno a livello di ospedali e di assistenza e cura a domicilio, pure in crescita ma con tassi meno accentuati.

L'aumento di fabbisogno di personale sembra essere più avvertito nelle professioni di grado secondario II e meno nelle professioni di diploma di grado terziario. Tali forti incrementi richiamano l'adozione di tutta una serie di misure, sia sul fronte della formazione, con un ampliamento del numero dei posti di formazione nelle diverse scuole, sia sul settore sanitario stesso, chiamato a rendere più attrattive le professioni sanitarie e a mantenere il più a lungo possibile in attività il personale di cura.

Intanto nel nostro Cantone hanno terminato quest'anno scolastico un buon numero di nuovi professionisti (85 infermieri, 100 operatori socio-sanitari, 66 assistenti di cura), che hanno reperito con relativa rapidità un nuovo posto di lavoro.

L'obiettivo fissato per il futuro è di mantenere elevato anche nei prossimi anni il numero dei posti di formazione messi a disposizione dalle scuole sociosanitarie e di collaborare il più possibile con le strutture sociosanitarie per incrementare e aprire nuovi posti di formazione pratica.

Per informazioni:
Gian Marco Petrini
Capo dell'Ufficio
della formazione sanitaria e sociale
tel. 091 815 31 51
gianmarco.petrini@ti.ch

Accompagnamento individuale, coaching scolastico e case management nella formazione professionale

In Svizzera il 5% dei giovani non dispongono di un diploma professionale. In Ticino sono circa 130 i giovani che ogni anno lasciano la scuola media senza aver conseguito la licenza.

Cosa si nasconde dietro le difficoltà o gli insuccessi scolastici? Per quale motivo diversi giovani perdono la motivazione, l'interesse per la scuola in generale e per lo studio in particolare?

Domande che ci portano a sviluppare diverse e complesse ipotesi relative alle cause, ma non conducono a efficaci e durature soluzioni.

Il Cantone dispone di servizi adeguati per le situazioni a rischio, ad esempio il sostegno pedagogico.

Oggi esiste la possibilità di far capo ad un nuovo sostegno: l'accompagnamento individuale o coaching, già inserito in alcuni ordini scolastici. Attualmente questo approccio è anche un rinforzo al progetto Case management nella formazione professionale, già descritto in altre edizioni della Newsletter della DFP, iniziato ufficialmente in giugno 2008 con la presa a carico di dieci giovani. Per loro, con l'ausilio di persone di riferimento, è l'occasione di riappropriarsi delle decisioni, di distanziarsi con lucidità da certe situazioni permettendo così di evitare lo sconforto.

Partendo dal presente ci si proietta nel futuro, verso una meta, verso un

miglioramento ed un cambiamento desiderato: il conseguimento di un titolo di studio che li abiliti ad entrare nel mondo del lavoro.

All'interno della scuola le problematiche possono derivare dal contesto in cui uno studente si muove (non avere un luogo ideale per studiare), dal comportamento (non è attento alle lezioni, non fa i compiti, passa ore davanti al computer), dalla capacità di organizzarsi (non riesce a programmare, a prendere appunti, ad avere un metodo di studio), da una mancanza di fiducia nei propri mezzi ("non ce la faccio", "sono nullo"), dalle difficoltà relazionali (incomprensione con i genitori, con i docenti, con i compagni).

Nell'accompagnamento si privilegia la ricerca delle soluzioni da parte dello studente per rimediare, riparare, assicurare e riconciliare. Non si tratta di un programma particolare ma di un approccio diverso.

La relazione di fiducia costruita con il coach è determinante. Questi non deve avere alcun pregiudizio né portare soluzioni.

La capacità di un ascolto di qualità e di accompagnamento nel cuore delle possibilità sono essenziali. Il coach è responsabile del processo, è garante delle decisioni prese dallo studente e ne constaterà i risultati. La volontà, la modalità e i tempi per concretizzarli apparten-

gono al ragazzo, così come la responsabilità del suo cambiamento.

Molti studenti realizzano con sorpresa che possono cambiare profondamente il modo di vivere il proprio ruolo.

È innegabile che la consapevolezza nel reagire, per dare una nuova risposta, è facilitata dal riconoscimento delle proprie potenzialità. Lavorando sul piano dell'intelligenza, ma anche delle risorse emozionali e relazionali, si può sviluppare una percezione più forte dei valori e degli obiettivi connessi.

La capacità di rilevare ciò che succede dentro di noi e intorno a noi, soprattutto quando si manifestano difficoltà consistenti, è un requisito indispensabile non solo nella vita professionale adulta, ma evidentemente pure nello sviluppo del giovane e dell'adolescente nell'ambito scolastico.

Per informazioni:
Agnese Delcò
Coach certificata
Segretaria della Conferenza
Case Management
tel. 091 814 18 18
agnese.delco@ti.ch
e
Fabrizio Canepa
Coach certificato
fabrizio.canepa@sccbellinzona.ch
www.sccbellinzona.ch
(insegnamento/coaching)

Xchange: un'opportunità nell'ambito dello scambio linguistico per apprendisti

Quest'anno il programma transfrontaliero di scambio d'apprendisti *Xchange* ha riscosso un grande successo: ben 135 apprendisti, provenienti dalle regioni che collaborano attivamente al programma, hanno partecipato. La Svizzera, con in totale 35 apprendisti, risulta la nazione più attiva. Il Ticino, con 19 apprendisti partecipanti, è risultato il cantone più impegnato nel programma. Per di più il nostro cantone ha ospitato ben 10 apprendisti provenienti da Germania ed Austria. Un magnifico battello della flotta che naviga sul Lago di Costanza con sullo sfondo la suggestiva località germanica di Friedrichshafen ha recentemente ospitato la cerimonia di consegna degli attestati ai giovani che hanno partecipato al programma transfrontaliero di scambio d'apprendisti *Xchange*. Il Lago di Costanza assume così un ruolo simbolico: le sue acque bagnano le rive di tre dei paesi Svizzera, Germania e Austria che insieme al Liechtenstein ed alcune province italiane partecipano al programma *Xchange*.

Nota informativa sul Programma Xchange - scambio di apprendisti
Promosso dai fondi ARGE ALP (comunità di lavoro delle regioni alpi-

ne), Regio Bodensee, Interreg e dalla Confederazione Svizzera, *Xchange* è un programma transfrontaliero di scambio di apprendisti. L'obiettivo del programma consiste nell'offrire a giovani apprendisti - che abbiano concluso il primo anno di qualsiasi profilo professionale - l'opportunità di svolgere uno stage di quattro settimane in un'altra azienda di tirocinio all'estero. Fondamentale è l'accordo della propria azienda di formazione, che però non deve per forza accogliere un apprendista straniero. Gli scambi di apprendisti sono organizzati dalle rispettive Camere di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi o dagli enti statali per la formazione professionale.

Nel Cantone Ticino questo compito viene assunto dal Servizio di lingue e

stage all'estero.

Basato appunto sul principio della reciprocità, lo scambio presenta molteplici vantaggi: permette di migliorare le conoscenze linguistiche (tedesco risp. italiano), offre l'opportunità di vivere un'esperienza unica che aiuterà a crescere e maturare, amplia gli orizzonti attraverso la conoscenza di nuove persone di cultura e lingua diverse e, infine, presuppone un'accoglienza ospitale da parte del datore di lavoro e della famiglia.

Apprendisti e aziende di tirocinio interessate a partecipare al programma 2009 sono invitati a prendere contatto direttamente con il Servizio lingue e stage all'estero
tel. 091 815 10 71/72
decs-dfp.lingue.stage@ti.ch



Aiuti finanziari per una maggiore uguaglianza nella vita professionale

Conformemente alla legge federale sulla parità dei sessi, la Confederazione può accordare aiuti finanziari a istituzioni pubbliche o private che organizzano programmi per il promovimento dell'uguaglianza fra donna e uomo nella vita professionale. Grazie a una nuova ordinanza, dal 1. gennaio 2009 anche le aziende potranno beneficiare direttamente di tali sussidi.

Aiuti finanziari per progetti interni alle aziende

Come ha messo in evidenza una valutazione della legge sulla parità dei sessi pubblicata dall'Ufficio federale di giustizia nel 2005, sinora la maggioranza delle imprese svizzere non ha adottato alcuna misura a favore dell'uguaglianza. Il rapporto raccomanda pertanto di creare ulteriori incentivi affinché le aziende promuovano maggiormente le pari opportunità al loro interno. A tale scopo, il Consiglio federale ha emanato una nuova ordinanza valida per un periodo di otto anni.

In virtù di quest'ultima, dal 1. gennaio 2009 l'UFU potrà concedere

aiuti finanziari anche a progetti presentati da aziende, con una preferenza per quelli di piccole e medie imprese con meno di 500 collaboratori. Tali progetti dovranno produrre effetti a lungo termine ed essere per quanto possibile esportabili ad altre aziende.

Non è per contro previsto alcun sostegno per progetti che mirano esclusivamente a garantire il rispetto del divieto di discriminazione già sancito nella legge sulla parità dei sessi.

Il primo termine per l'inoltro delle richieste di aiuti finanziari per progetti interni alle aziende è fissato al 31 marzo 2009. Per maggiori informazioni vi invitiamo a consultare il sito www.uomo-e-donna.ch, dove, se lo desiderate, potrete anche abbonarvi a una newsletter.

Aiuti finanziari per progetti generali di promozione

Le istituzioni senza scopo di lucro potranno continuare a inoltrare richieste per progetti generali di promozione dell'uguaglianza tra donna e uomo nella vita professionale. Il

termine per la presentazione dei relativi progetti è il 30 gennaio 2009. Per maggiori informazioni vi rimandiamo al sito www.parita-svizzera.ch. La banca dati www.topbox.ch vi offre una panoramica di tutti i progetti realizzati nonché dei materiali e degli strumenti approntati sinora.

Tra gli enti promotori figurano associazioni professionali e di categoria, unità amministrative cantonali, istituti di formazione, organizzazioni di migranti, organizzazioni femminili e maschili nonché associazioni e gruppi di interesse privati.

Per informazioni:

Aner Voloder
tel. 031 324 05 16
aner.voloder@ebg.admin.ch
oppure
Marianne Ochsenbein
tel. 031 324 05 15
marianne.ochsenbein@ebg.admin.ch

Ufficio della legislazione
e delle pari opportunità
Marilena Fontaine
tel. 091 814 43 08
marilena.fontaine@ti.ch

L'opinione: "Formazione professionale e insegnamento della Storia"

Tradizionalmente e storicamente la Svizzera è caratterizzata dall'ottimo livello della formazione di base e, in particolare, della formazione professionale. Questo è uno dei fattori che ha permesso lo sviluppo economico del paese. Inoltre in Svizzera la partecipazione del popolo al processo decisionale (democrazia diretta) è particolarmente elevata. In questo senso l'insegnamento della Storia, inteso come strumento per sviluppare una comprensione complessiva della società in cui viviamo (quindi una visione globale e non particolare, come è data con lo studio più specifico del diritto, delle materie economiche, ecc.) e per sviluppare uno spirito critico (capacità di formarsi delle opinioni personali con cognizione di causa) è essenziale anche nella fascia di età delle scuole postobbligatorie. Non è però di quest'ultimo punto che mi voglio occupare, che rimane fondamentale ma che daremo per acquisito, quanto delle competenze e delle capacità professionali che l'insegnamento della Storia vuole e può trasmettere sia agli allievi della formazione a tempo pieno, sia agli apprendisti. In effetti il mondo del lavoro richiede sempre di più capacità che vengono definite "trasversali" (in realtà per materie come la Storia le ritengo specifiche e non trasversali, come del resto risulta dal Programma quadro di Maturità professionale), come ad esempio la capacità di acquisire nuove conoscenze; il saper selezionare e relazionare le informazioni; lo sviluppo di uno spirito critico e di una apertura mentale; la capacità di "vedere" (individuare) e analizzare i problemi, proponendo soluzioni pertinenti; l'aver una visione d'insieme e/o globale; lo sviluppo di capacità linguistiche, espositive ed argomentative, ecc. Sono tutte capacità che insieme generano delle competenze (in particolare il sapersi adeguare ai

cambiamenti) di grande importanza per sapersi muovere in un mondo economico nel quale i cambiamenti avvengono a sempre più grande velocità e dove il problema dell'obsolescenza delle conoscenze acquisite, e quindi la necessità di sapersi adattare all'evoluzione, sono determinanti. Sono però anche competenze che sono sviluppate dalle materie umanistiche, in particolare da quelle scientifiche come la Storia (o anche la filosofia, che però nell'ambito professionale in Svizzera non è materia di insegnamento). Senza entrare nei dettagli tecnici, mi limito a portare l'esempio dell'analisi di un documento storico, che richiede la capacità di estrarre nuove informazioni (conoscenze), di relazionarle criticamente con quanto già si conosce, di avere una visione globale del problema, di vedere i problemi, di sviluppare riflessioni da argomentare ed esporre correttamente, ecc. Tornando alle riflessioni iniziali sulla qualità della formazione in Svizzera, storicamente si è dato meno peso allo sviluppo di queste competenze (dando minor importanza all'insegnamento di materie come la Storia o la filosofia, che formano queste competenze e capacità), rispetto ad esempio a paesi che conosciamo come l'Italia. In questo senso quindi i nostri giovani possono sembrare oggi avere una formazione meno adeguata alle esigenze del mercato del lavoro (sono diversi gli indici che permettono di sostenere queste tesi, dai Test PISA, ad affermazioni provenienti dal mondo economico, ecc.). La realtà è però più complessa: la formazione professionale in Svizzera rimane di ottima qualità e si sta adeguando a queste nuove richieste. Un passo essenziale in questa direzione è ad esempio stato fatto con l'introduzione della Maturità professionale, che ha dato molta importanza anche all'insegnamento del-

la Storia (è una delle materie fondamentali). A mio modo di vedere è però essenziale che questo avvenga sì per una questione di cultura generale e di offrire ai giovani gli strumenti per vivere come persone e come cittadini nella nostra società, ma anche e soprattutto con la coscienza e la consapevolezza che grazie all'insegnamento di questa materia si sviluppano quelle capacità e competenze oggi tanto richieste dal mondo economico e dal mercato del lavoro. Consapevolezza che a mio giudizio è ancora carente: si riconosce giustamente l'importanza della Storia anche nella formazione professionale (riconoscimento che però non è scontato e dovrà essere mantenuto) perché si ritiene positivo offrire anche un po' di cultura ai giovani in formazione, ma non se ne apprezza il valore formativo dal punto di vista strettamente professionale. La comprensione di questo aspetto sarebbe essenziale, in quanto permetterebbe di estendere questo insegnamento all'insieme della formazione professionale (e non solo alla Maturità) e magari di accompagnarlo con altri insegnamenti (ho citato la filosofia). Naturalmente vi sarebbe anche una riflessione sui contenuti e le modalità, che però lascio ad altre sedi limitandomi a ribadire che dovrebbero essere intesi alla comprensione della realtà di oggi e a fornire quelle capacità e sviluppare quelle competenze necessarie all'attività lavorativa e professionale, quindi alla crescita economica del paese, oltre che personale degli allievi/cittadini.

Per informazioni:

Marzio Conti

Docente di "Storia ed istituzioni politiche", "Storia ed etica dello sport" SPSE Tenero - CPC Bellinzona
tel. 091 735 62 32

mconti@spse.ch

<http://web.ticino.com/storiaspse>

Aiuti finanziari per progetti nell'ambito della lotta al razzismo

Il Servizio per la lotta al razzismo (SLR) è l'organo federale a cui ci si può rivolgere per tutte le questioni concernenti la lotta al razzismo, all'antisemitismo, alla xenofobia e all'estremismo di destra.

Il SLR accorda aiuti finanziari a progetti contro il razzismo.

Le informazioni, le condizioni e i moduli di richiesta possono essere scaricati elettronicamente dal nostro sito:

www.edi.admin.ch/ara

Prossimo termine per l'inoltro delle domande per aiuti finanziari:

15 marzo 2009.

Progetti di piccola entità

Le domande per progetti di piccola entità possono essere presentate in ogni momento dell'anno.

Progetti scolastici

Le informazioni e i moduli di richiesta per i progetti in ambito scolastico sono disponibili sul sito della Fondazione educazione e sviluppo (rubrica "Finanziamento progetti"):

www.globaleducation.ch

Maggiori informazioni sulle numerose pubblicazioni sono reperibili sul sito: www.edi.admin.ch/ara

Indirizzi di contatto:

SRL

Servizio per la lotta al razzismo
Segreteria generale del Dipartimento federale dell'interno

3003 Berna

tel. 031 324 10 33

ara@gs-edi.admin.ch

Delegato cantonale all'integrazione degli stranieri e alla lotta contro il razzismo

Ermete Gauro

tel. 091 814 32 01

ermete.gauro@ti.ch

Ticino in formazione

dfp
newsletter

Repubblica e
Cantone Ticino
Dipartimento
dell'educazione,
della cultura e
dello sport
Divisione della
formazione
professionale



Agenda

Esami finali di tirocinio (sessione generale 2009): avviso ai datori di lavoro e ai candidati

La Divisione della formazione professionale comunica ai datori di lavoro e agli apprendisti dell'artigianato e dell'industria che sono aperte le iscrizioni agli esami finali di tirocinio della sessione generale 2009. Per maggiori informazioni si rimanda al Foglio ufficiale n. 81/2008 del 7 ottobre 2008, oppure contattare la Divisione della formazione professionale, 091 815 31 00.



n. 20 - dicembre 2008

Periodico del
Dipartimento dell'educazione,
della cultura e dello sport
Divisione della formazione
professionale,
Via Vergiò 18
6932 Breganzona
tel. 091 815 31 00
fax 091 815 31 09
e-mail: decs-dfp@ti.ch
internet: www.ti.ch/decs/dfp
Coordinamento editoriale:
Gianni Moresi
Monica Nicora
Grafica:
Solange Vernò

impressum