

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 12 ottobre 2020, n. 37

È il 19 marzo 2020 quando, nel pieno dell'epidemia, dieci ragazzi nel milanese iniziano un percorso di IFTS. Si tratta di un percorso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), realizzato dall'Istituto Tecnico Superiore "Tech Talent Factory", fondato nel 2016 nell'ambito dell'attività dell'Agenzia per il lavoro Randstad, con l'obiettivo di integrare sistemi di istruzione, formazione e lavoro nel settore tecnologico.

Il percorso ha aperto quando (quasi) tutto chiudeva e al mondo della scuola, dell'università e della istruzione e formazione professionale erano dedicate poche attenzioni, molte delle quali rivolte a porre in pausa l'intero sistema educativo e formativo italiano.

Vale la pena dunque conoscere la storia e l'iniziativa della Fondazione TTF, attraverso il racconto di **Lucia Mazzucca** (*project coordinator*) e **Laura Bozzi** (*training specialist*)¹.

Da dove nasce il corso che è partito lo scorso marzo?

L. Bozzi: Nasce come nascono tutti i programmi: da un'attenta osservazione del territorio e dal tentativo di rispondere alle esigenze reali delle imprese. La nostra attività principale è proprio quella del monitoraggio continuo delle preferenze e dei fabbisogni delle aziende del territorio. Una volta individuate queste, ci sediamo attorno al tavolo con le aziende e insieme - lo ribadisco: insieme, docenti della Fondazione e tecnici delle aziende - disegniamo il programma didattico.

L'IFTS è nato dalle esigenze di tre aziende ITC che operano nella provincia milanese. Poco più di un anno fa abbiamo avviato la programmazione e il 19 marzo, data prevista per l'avvio del percorso, abbiamo deciso di partire, nonostante il Coronavirus, usando la modalità integralmente digitale: è stata una scommessa.

Cosa vi ha permesso di fare questa scommessa proprio nel bel mezzo dell'epidemia, in un momento in cui gli investimenti in formazione sembravano l'ultima preoccupazione delle aziende e dell'intero Paese?

L. Bozzi: Non è stato scontato, in un primo momento c'è stata una fisiologica apprensione e preoccupazione da parte nostra, così come delle aziende.

Sicuramente ha aiutato il "calendario" dell'apprendistato: la prima parte del corso si svolgeva in aula e quindi è stato relativamente semplice convertire le lezioni in presenza in lezioni a distanza. I docenti, d'altronde erano già abituati alla formazione a distanza, avendola sperimentata più volte per via della didattica *blended*, ampiamente diffusa anche prima dell'emergenza.

L. Mazzucca: I docenti si sono anche premurati di ripensare le metodologie didattiche. Il *quid pluris* della formazione nell'apprendistato e negli ITS è il suo carattere eminentemente esperienziale, carattere che rischiava di perdersi con la modalità a distanza.

Ad eccezione di pochi moduli che necessariamente si prestano a lezioni dialogiche, e che spesso corrispondono a circa il venti per cento dell'intero programma, siamo soliti concepire la formazione come reale momento di alternanza tra teoria e pratica. I ragazzi sono impegnati in molte attività laboratoriali: il tentativo continuo (e spesso riuscito) è quello di replicare le condizioni normali di lavoro.

La bravura del nostro team è stata quella di "virtualizzare" l'esperienza d'aula, predisponendo ad esempio dei micro progetti, quasi a riprodurre le circostanze di lavoro a cui sono stati chiamati tanti professionisti con il lavoro da remoto svolto durante il *lockdown*.

Credete che la metodologia del "fare per imparare" sia una vostra peculiarità o si sta

diffondendo?

L. Mazzucca: È una metodologia abbastanza condivisa tra gli ITS. Anzi, potrei dire: condivisa nel sistema di ITS italiano. Parlo di sistema perché esistono settori, come quello ICT, certamente tra i più emblematici, dove le Fondazioni che operano in attività formative sono realmente legate in reti più o meno formali, distribuite su tutto il territorio. Mensilmente, se non addirittura settimanalmente, c'è un confronto, che ovviamente si è intensificato durante la pandemia. Sul metodo didattico c'è una profonda comunione di intenti.

Chi entra nelle classi ITS vede immediatamente la spinta dei docenti nel riprodurre in aula la realtà aziendale: questo incide notevolmente, ad esempio, nel modo in cui ragazzi "vedono" il formatore, il quale rappresenta sia una figura di *coach*, nel momento della formazione di base e trasversale, che una figura di manager vero e proprio, durante il momento della formazione professionale.

Spesso e volentieri i nostri ragazzi, durante le interviste che organizziamo noi stessi, ci dicono di vedere nei docenti quasi un manager d'azienda, più che un formatore.

Tra le più ricorrenti obiezioni culturali all'apprendistato e all'alternanza formativa c'è quella di ritenere queste metodologie formative capaci soltanto di "confezionare" lavoratori su misura delle aziende, ma incapaci di reinventarsi una volta esauritasi quella domanda di fabbisogno professionale per la quale sono stati formati.

L. Bozzi:La nostra Fondazione ha un comitato tecnico scientifico che valida tutti i piani formativi. Questo consente di presidiare la qualità di ciascun programma, così che ciascun percorso costruisca quelle competenze di base e trasversali rinnovabili di anno in anno.

L. Mazzucca: Ogni percorso deve offrire delle fondamenta metodologiche. Solo queste consentono di passare da una tecnologia a un'altra. I nostri ragazzi fanno pochissima fatica a passare dalla tecnologia prevalente studiata in classe a quella, magari diversa, applicata in azienda. D'altronde, senza questa attenzione, nel settore tecnologico noi non potremmo sopravvivere: bisogna mettere i ragazzi nelle condizioni di stare di fronte ai cambiamenti, perché la tecnologia cambia, il modo con

cui si sta di fronte alla tecnologia invece non cambia. Programmazione ad oggetti, matematica, algoritmi, statistica, logiche: queste materie sono fondamentali e consentono di fare i conti con il mutare delle tecnologie.

L. Bozzi: Il vero cuore del sistema dell'apprendimento duale è rappresentato sì dalla sfida dell'ITS, ma ancor più dalle aziende, dove l'interazione tra formazione d'aula e formazione d'azienda è veramente costruito a quattro anni. Non c'è discrepanza tra gli obiettivi da raggiungere.

Quella dell'apprendimento duale è una scommessa da fare ancor di più oggi, che ci apprestiamo ad affrontare la crisi economica e ci interroghiamo su come investire i tanti fondi comunitari...

L. Bozzi: Come ha [già detto il nostro amico Angelo Candiani](#), l'ITS è veramente un forziere che possiamo aprire per trovare le risorse di cui ha bisogno la realtà, di cui hanno bisogno le aziende italiane.

La formazione esperienziale è una strada da cui passare. Soprattutto perché introduce i ragazzi a una mentalità, quella della formazione continua e del *lifelong learning*, che deve accompagnarli per tutta la loro vita professionale. Rispetto a questo, un settore che in Italia dobbiamo esplorare del tutto è quello dell'apprendistato di terzo livello.

L. Mazzucca: Ci vuole volontà e anche pazienza, in particolare nel monitoraggio e nell'accompagnamento, anche quotidiano, dei ragazzi e delle aspettative nate in seno alle loro famiglie. Pensiamo al reclutamento, alle diffidenze intorno ai nuovi strumenti tecnologici. Ci vuole la volontà e la pazienza necessarie per immergersi in un'attività che è, a tutti gli effetti attività educativa: la formazione è una forma di educazione e noi, in TTF, aiutiamo i nostri ragazzi a fare i conti con il loro potenziale e con la loro attitudine.

Giorgio Impellizzieri

ADAPT Junior Fellow

 @giorgioimpe

¹Un sincero ringraziamento va anche a Liviana Todisco (*secondment coordinator* di Randstad Italia) per aver reso possibile questo incontro e per l'attenzione dimostrata nei confronti dei temi dell'apprendimento duale e della formazione dei più giovani.