

Bollettino ADAPT 21 settembre 2020, n. 34

La Fondazione Luigi Clerici, fondata nel 1972, gestisce 20 Unità organizzative presenti in Lombardia nelle Province di Milano, Monza e Brianza, Lecco, Lodi, Pavia e Bergamo e in Piemonte nella città di Torino. Oltre ai vari percorsi di istruzione (compreso il liceo sportivo e tecnico commerciale con una specifica curvatura sportiva progettato in collaborazione con FC Inter), essa offre corsi di Istruzione e formazione professionale (IeFP), anche in apprendistato, corsi di formazione personalizzata per disabili, corsi di formazione per lavoratori ed adulti.

Il *know how* sviluppato sulle nuove tecnologie tramite la sinergia con la propria società satellite Formatech - ha portato ad un importante e progressivo potenziamento infrastrutturale ed organizzativo legato alla diffusione massiva degli strumenti multimediali e delle pratiche sociali legate ad internet. La Fondazione è inoltre Cisco Regional Academy, Microsoft School e Google Partner. Questo background ha consentito ai centri di formazione gestiti dall'ente di rispondere prontamente e con dispositivi didattico-organizzativi diversificati all'emergenza sanitaria. Lo testimoniano le parole del direttore della Fondazione, Paolo Cesana.

Che impatto ha avuto la pandemia sulle vostre attività formative?

P. Cesana: La pandemia ha colto tutti di sorpresa, ma è stato anche uno stimolo per inventare soluzioni didattiche o organizzative nuove. Fortunatamente, già da tempo, i nostri centri si sono orientati nella direzione della formazione digitalizzata e ciò ci ha consentito di essere tempestivi nell'organizzazione della DAD. Da anni ormai i nostri formatori sono appositamente formativi e gli studenti non ricevono più i classici libri di testo, ma un kit didattico multidisciplinare costituito da: tablet, programmi ed applicazioni utili alla didattica ed accesso alle piattaforme multimediali di ente che vengono costantemente aggiornate con materiali ed attività erogate in modalità *blended*.

Come avete organizzato la didattica a distanza? Quali metodologie hanno adottato i docenti per garantire l'apprendimento degli allievi dei percorsi di IeFP?

P. Cesana: Già ai primi di marzo sono state rilasciate a tutti i comparti le autorizzazioni di sistema per poter operare da remoto attraverso il cloud aziendale e attivare tutti i processi educativi già sperimentati e anch'essi posizionati nel cloud.

Grazie alla collaborazione e partnership con Microsoft e Google ci è stato possibile implementare e differenziare gli strumenti didattici a seconda delle esigenze delle classi.

La formazione a distanza è stata organizzata con modalità e tempistiche diverse nel rispetto della specificità di ciascuna unità operativa, ma la matrice comune per tutti si può schematizzare nelle attività di seguito elencate.

Formazione sincrona sulla piattaforma Microsoft Teams e Google Meet: una sorta di aula frontale in diretta, in cui tutti i partecipanti erano connessi tramite tablet secondo un calendario costruito settimanalmente dal Coordinatore e condiviso con i Docenti e gli allievi. Durante le lezioni, i docenti hanno svolto le consuete attività d'aula ovvero hanno spiegato, svolto esercizi, sottoposto esercitazioni, corretto compiti, effettuato interrogazioni.

Formazione in modalità asincrona attraverso la piattaforma LMS moodle dell'ente che, come accennato in precedenza, già fa parte della nostra attività didattica abituale. All'interno di moodle i docenti sottopongono agli studenti compiti, slide, esercitazioni e definiscono delle scadenze di consegna da rispettare. Le tempistiche di fruizione e di utilizzo restano però a discrezione dell'allievo che può decidere quale sia il miglior momento nell'arco della giornata da dedicare allo studio ed agli approfondimenti. Su moodle gli studenti hanno anche un riscontro diretto circa le proprie attività, poiché vi è uno spazio dedicato alla valutazione che i formatori aggiornano in funzione dei compiti consegnati dagli studenti. Inoltre, su moodle vi è la preziosa opportunità di costruire dei forum e delle chat di confronto tra studenti, Docenti e Tutor per supportare e monitorare al meglio il percorso.

Un **canale comunicativo continuativo** è stato mantenuto anche con le famiglie e gli studenti attraverso e-mail e telefono. Stante la giovane età dei nostri studenti, abbiamo anche trovato utile in certi casi la creazione di chat tramite app di messaggistica istantanea di classe o individuali che ci hanno permesso di tenere costantemente i contatti, con una modalità vicina ai nostri studenti, spingendoci ulteriormente verso una visione moderna della scuola.

Per la **realizzazione dei Project Work**, previsti in sostituzione delle ore di alternanza scuola-lavoro non fruite causa del Covid, sono stati individuati momenti in Teams per spiegare a tutto il gruppo classe la modalità di funzionamento dello strumento e l'obiettivo, ovvero calarsi in una

realtà aziendale pur restando a casa. Contestualmente, sono stati organizzati momenti individuali con il referente tirocinio o tutor per il confronto sull'attività svolta e su come procedere. Il project work è una modalità didattica che permette all'allievo di sperimentare in modo concreto e attivo quanto appreso durante le lezioni d'aula e di laboratorio. Durante il project work l'allievo è tenuto a realizzare un manufatto, prodotto multimediale, un documento ecc, concreto e valutabile, seguendo istruzioni operative del docente o del tutor didattico (con competenze nella materia di riferimento) o aziendale. Può avere anche la forma di un progetto e deve essere in ogni caso un output tipico di contesti produttivi e organizzativi reali riferibili alla professionalità in esito al percorso.

Quali misure sono state prese per il prossimo anno formativo?

P. Cesana: Oltre a tutte le misure igienico-sanitarie volte al contenimento e al controllo del contagio all'interno delle nostre strutture, abbiamo pensato di **organizzare l'attività didattica dividendo le classi in due gruppi**. Durante le ore di esercitazioni o sperimentazioni pratiche, mentre un gruppo lavora in laboratorio, l'altro approfondisce in aula quanto fatto o farà in pratica. Per le ore di teoria, qualora non fosse possibile garantire il distanziamento all'interno della medesima aula, si è ipotizzato di mettere in collegamento i due gruppi, l'uno seguito dal docente e l'altro dal tutor di classe, tramite un sistema di telecamere.

In ogni caso, la riorganizzazione delle nostre attività, prevede anche la **revisione del calendario scolastico** con l'inserimento di attività pomeridiane o il sabato mattina per ridurre il numero di studenti presenti contemporaneamente nelle strutture.

Da ultimo, vale la pena sottolineare lo sforzo che stiamo già mettendo in campo per **far partire subito le attività di alternanza scuola-lavoro**. Questo, nella nostra visione, risponde a due grandi esigenze: la prima legata all'importanza di far recuperare agli studenti quanto prima il contatto con il mondo del lavoro e con la manualità purtroppo perso durante il periodo di *lockdown*, la seconda è inerente ad una gestione più snella delle nostre sedi operative.

La possibilità di effettuare DAD la consideriamo senza dubbio come un'opportunità, poiché è sicuramente utile in questa prima fase di riavvio delle attività, però per noi il ritorno alla normalità fatta di socialità e presenza fisica è da considerarsi auspicabile.

Che ruolo immagina per la formazione professionale nel rilancio dell'occupazione e dell'economia?

P. Cesana: L'Italia ha cercato sin dall'inizio dell'emergenza Covid-19 soluzioni e modi per superare gli ostacoli e la formazione ha ricoperto, ancora una volta, un ruolo importante, nonostante le difficoltà e le necessità di riprogrammare tempi, modi e contenuti.

Molte imprese hanno risposto al *lockdown* trasformando la formazione continua dei lavoratori in e-learning le "classiche" lezioni d'aula. Anche Fondazione Clerici ha erogato molte ore in FAD alle proprie aziende clienti per portare avanti la formazione pianificata e finanziata nei mesi precedenti al Covid. Qui abbiamo notato uno scollamento tra le piccole e micro-imprese, forse non del tutto pronte a gestire metodologie formative non tradizionali, ed imprese medie e grandi che padroneggiano con più competenza questi strumenti.

Il focus della formazione futura, post Covid-19, sarà soprattutto sul *reskilling*, ovvero la riqualificazione del personale finalizzata ad adattare le risorse interne alle diverse attività e necessità di business. Dal canto loro, per la formazione post emergenza, **i lavoratori chiedono** alle aziende, innanzitutto, un piano personalizzato per un percorso di crescita professionale, un potenziamento di investimenti, ma **anche la possibilità di essere coinvolti attivamente nella scelta delle competenze da sviluppare**

La **formazione continua tailor-made** è un **aspetto chiave per restare al passo con i tempi ed evolversi in linea con le rinnovate esigenze aziendali, creando nuove figure professionali specifiche che non esistono sul mercato e che possono essere formate solo *on the job*.**

Per il prossimo anno formativo avete programmato nuovi corsi destinati alla formazione di figure professionali rese necessarie dal mutato scenario economico/occupazionale determinato dalla pandemia? Oppure avete ripensato le competenze dei profili professionali in uscita?

P. Cesana: L'esperienza del *lockdown* e della ripartenza ci ha spinto ad **incrementare in tutti i profili professionali e in tutti i corsi di qualifica offerti dai nostri centri la formazione**

digitale e informatica. Si è valutato che la stessa deve essere trasferita in maniera trasversale da tutti i docenti e per tutti gli indirizzi.

Questi ultimi mesi ci hanno permesso di scoprire un mondo di giovani molto social, ma poco consapevole degli strumenti informatici a disposizione, da qui la scelta di potenziare la formazione dei giovani su competenze IT di base. Il paradosso della maggior parte dei giovani nativi digitali infatti è proprio questo: sono abilissimi sui social, ma talvolta hanno delle oggettive difficoltà proprio sulle competenze digitali ormai fondamentali per affrontare il mondo del lavoro.

Abbiamo poi ridisegnato la struttura dei percorsi leFP di qualifica professionale, indipendentemente dall'esperienza della pandemia, **introducendo la robotica e il coding nelle discipline STEM** quale ulteriore elemento di innovazione. A questo proposito in collaborazione con Jpmorgan Chase Foundation abbiamo avviato la terza fase relativa alla messa a punto dei percorsi di qualifica professionale con il progetto Roboticage che ha proprio come obiettivo quello di potenziare le competenze anche in ambito STEM sfruttando la metodologia del learning by doing attraverso la robotica.

Il vostro ente organizzati molti di corsi per la formazione continua dei lavoratori? Come giudica un possibile allargamento dell'offerta di Istruzione e formazione professionale alla formazione degli adulti, magari disoccupati?

P. Cesana: Sulla possibilità di aprire i corsi leFP agli adulti che abbiano già assolto il diritto-dovere di istruzione **reputo che ciò sia possibile nell'ambito dell'apprendistato di primo livello, strumento oggi pensato per i giovani fino ai 25 anni, ma che presenta caratteristiche di flessibilità che lo rendono molto utile soprattutto per favorire i processi di inclusione sociale anche degli adulti.** Sarebbe molto utile aprire in modo strutturale anche ai più grandi questa formidabile formula formativa.

Pensando al mondo dei disoccupati, purtroppo sempre più nutrito a causa dell'emergenza sanitaria, **occorre pensare al rafforzamento di programmi regionali e ministeriali già consolidati** (si pensi a Dote Unica Lavoro, a Garanzia Giovani ed alle Azioni di Rete per il lavoro) che prevedono tra le altre cose la possibilità di progettare percorsi formativi di riqualificazione utili alla ricollocazione, **ma è altresì importante uno sguardo ed un canale comunicativo sempre attivo con il mercato del lavoro per definire obiettivi comuni e promuovere**

congiuntamente un piano di politiche attive del lavoro che sostengano l'occupabilità e l'occupazione in ragione delle reali esigenze delle Imprese e degli scenari professionali futuri.

Perché scegliere, oggi e domani, i percorsi di istruzione e formazione professionale? Che relazioni cambiare, o sviluppare, con il mondo della scuola, dell'istruzione terziaria e del sistema produttivo?

P. Cesana: Gli studenti dell'IeFP hanno l'opportunità di vivere esperienze di alternanza scuola-lavoro calandosi fin da subito nella realtà professionale. Questo accorcia notevolmente i tempi di ingresso nel mercato del lavoro. Affinché ciò sia possibile è necessario coltivare **rapporti stabili con il mondo produttivo e con gli stakeholder del territorio.**

Anche la collaborazione tra scuola e formazione professionale dovrà necessariamente rafforzarsi specialmente per ciò che attiene al **tema dell'orientamento che resta una delle più gravi lacune del sistema scolastico italiano insieme a quello della comprensione delle fragilità e bisogni dei discenti** dalla scuola primaria all'università; il sistema dell'istruzione dovrà intrecciarsi con quello della formazione professionale di base e terziaria entrando in un continuativo rapporto dialogico che favorisca lo scambio di buone pratiche e di metodologie anche legate alla comprensione del mondo del lavoro.

Quali sono, a suo parere, le principali criticità che limitano le potenzialità della vostra offerta formativa, e come risolverle?

P. Cesana: Ciò che servirebbe è un sistema più snello che consenta gli enti di rispondere alle necessità del mercato del lavoro **senza dover aspettare i tempi lunghi della programmazione pubblica;** quanto questa lentezza e precarietà limiti le potenzialità dell'offerta formativa è evidente soprattutto nei percorsi IFTS e ITS, che rappresentano senz'altro delle eccellenze, ma potrebbero diffondersi e radicarsi ancora di più.

Paolo Bertuletti

Assegnista di ricerca

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 *@PaoloBertuletti*