



Daniel Fleischmann

Daniel Fleischmann è responsabile della rivista "Transfer. Formazione professionale in ricerca e pratica".

🕒 09/07/24 📄 Pratica

suissetec reagisce alla carenza di personale qualificato con l'introduzione di coach per le aziende formatrici

«Il nostro coaching costituisce una pietra miliare per la formazione professionale»

Un posto di tirocinio su tre nel settore edile resta oggi non occupato. I numerosi abbandoni prematuri e l'alto tasso di bocciature all'esame finale rappresentano un ulteriore gravame per queste professioni. L'associazione della tecnica della costruzione suissetec si è posta alla ricerca di nuove soluzioni. I costi ammontano a oltre un milione all'anno.



Markus Lisebach: "la nostra associazione si assume responsabilità per un problema che esiste di fatto da decenni."

Markus Lisebach, suissetec avvia un servizio di coaching rivolto ai formatori degli apprendisti: per quali motivi?

Il modello è costituito da un progetto di suissetec Argovia, che ora vogliamo trasferire al maggior numero possibile delle nostre 22 sezioni in tutta la Svizzera. Nelle professioni della tecnica della costruzione, con i suoi nove tirocini di 3 o 4 anni e quattro tirocini di 2 anni, esistono dei problemi irrisolti. Il 28% dei contratti di tirocinio è sciolto durante la formazione e circa una persona su cinque non supera l'esame finale (21%). Inoltre, molte aziende non riescono a trovare gli apprendisti adatti. Un posto di tirocinio su tre nel settore edile resta oggi non occupato.

Come funziona il coaching?

Al momento le aziende formatrici sono circa 1500. Molte sono motivate, ma alcune hanno difficoltà. Le nostre sezioni impiegano dei coach che visitano le aziende formatrici una volta all'anno, mantengono i contatti con gli uffici cantonali preposti alla consulenza alla formazione professionale e sono disponibili durante tutto l'anno per rispondere alle domande delle aziende. Alla base del dialogo c'è una linea guida. Gli argomenti di particolare interesse per i responsabili della formazione vengono approfonditi. Un risultato può essere un piano di misure, sulla cui attuazione il coach si interessa a tempo debito. I coach della formazione verbalizzano le discussioni e ne riferiscono poi alla propria sezione.

Quali temi importanti sono affrontati dai coach?

Nel cantone di Argovia, molti apprendistati a rischio sono stati salvati con successo grazie al passaggio al programma di formazione di base biennale, meno impegnativo.

I coach hanno il compito di migliorare la qualità della formazione in azienda. A questo scopo, i piani di formazione costituiscono un fattore importante: sebbene non siano obbligatori, sono molto utili. Essi mostrano quali argomenti devono essere affrontati, e quando. La stesura di un piano di formazione richiede tempo, ma è un investimento che vale la pena fare. In secondo luogo, una buona formazione richiede un dialogo con i giovani. Essi possono essere a volte difficili, ma in fondo lo siamo stati anche noi. In terzo luogo, alcune aziende devono ripensare le forme di reclutamento dei giovani. Nel cantone di Argovia, molti apprendistati a rischio sono stati salvati con successo grazie al passaggio al programma di formazione di base biennale, meno impegnativo.

Ha detto che in molte professioni ci sono difficoltà a trovare apprendisti. Come vive questo problema?

I mestieri qualificati sono d'oro, eppure per molti giovani non sono più la prima scelta. In passato, diversi ragazzi seguivano i genitori nella loro professione, ma oggi quasi nessuno degli apprendisti ha esperienza pratica. Tuttavia non ci lamentiamo. Dobbiamo prendere i giovani così come sono. Per questo motivo è particolarmente importante che le istruzioni siano chiare, così come prendersi un po' più di tempo per spiegare un incarico, seguendo il modello ARIVA (dall'acronimo tedesco per: arrivare e sintonizzarsi, riattivare, informare, elaborare, valutare). Infine, è importante ringraziare per il lavoro svolto. Sono cose semplici, ma molto efficaci.

Cosa pensano le aziende dei coach?

Il nostro coach del Canton Argovia riferisce di poter contare sulle dita di una mano il numero di aziende che non hanno ancora richiesto una sua visita. Di fatto, esse sono grate del fatto che una persona della loro associazione offra loro un sostegno concreto. Una delle aziende aveva inizialmente detto di avere a disposizione solo venti minuti, che sono poi diventati due ore. Il nostro coaching è un dialogo aperto, non una "visita di controllo".

Quali miglioramenti si aspetta?

Come già detto, quasi la metà dei giovani che iniziano un apprendistato di suissetec non arrivano a concluderlo. Vogliamo ridurre in modo massiccio questo tasso. Nei documenti approvati dalla SEFRI si parla di un tasso di abbandono del 10%, che vogliamo raggiungere entro sette anni.

Quanti soldi investe l'associazione a questo scopo?

In tutta la Svizzera il coaching comprende circa 1200 equivalenti a tempo pieno, con una spesa totale di 1,32 milioni di franchi all'anno. Certo, si tratta di tanti soldi. Ma se si tiene conto del danno economico causato dalla perdita di apprendisti, se raggiungeremo la quota sopra menzionata del 10%, il progetto è finanziariamente valido.

Quanto è importante il progetto per l'associazione?

Con questo progetto di coaching stiamo ponendo una pietra miliare per la formazione professionale. Nessun'altra associazione nazionale ha un programma del genere. Ci stiamo facendo carico di un problema che esiste in realtà da decenni. Sono molto motivato, e vedo che il progetto viene accolto con entusiasmo anche dalle sezioni.

Assicurare la qualità della formazione professionale non è in realtà un compito dei Cantoni?

Rispetto all'impatto che le aziende di formazione hanno sul tasso di successo degli apprendisti, gli sforzi dei Cantoni per migliorare la qualità sono davvero modesti.

La formazione professionale è un compito di Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro. La legge è ambigua in merito a chi debba garantire la qualità della formazione in azienda: se l'articolo 8 della Legge sulla formazione professionale stabilisce che lo sviluppo della qualità è compito degli offerenti della formazione

professionale, l'articolo 24 stabilisce che sono i Cantoni a provvedere alla vigilanza sulla formazione professionale di base. Tuttavia gli uffici cantonali dispongono a malapena di risorse per monitorare o migliorare la qualità della formazione in azienda. Invece di stare a discutere, ora prendiamo in mano la situazione.

Potreste allora rivolgervi ai Cantoni per richiedere un cofinanziamento?

La Confederazione ci sostiene nell'ambito del proprio finanziamento di progetti, e ne siamo lieti. Certamente, è vero che rispetto all'impatto che le aziende di formazione hanno sul tasso di successo degli apprendisti, gli sforzi dei Cantoni per migliorare la qualità sono davvero modesti.

Markus Lisebach è responsabile della garanzia di qualità della formazione presso l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec). Daniel Stamm (responsabile della formazione di suissetec) ha contribuito ad alcune risposte dell'intervista. Questo articolo è apparso per la prima volta su "Alpha", Tages-Anzeiger.

Citazione

Fleischmann, D. (2024). «Il nostro coaching costituisce una pietra miliare per la formazione professionale». *Transfer. Formazione professionale in ricerca e pratica* 9(10).

Questo lavoro è protetto da copyright. È consentito qualsiasi uso, tranne quello commerciale. La riproduzione con la stessa licenza è possibile, ma richiede l'attribuzione dell'autore.