

# In “cammino” verso apprendistati formativi efficaci e di qualità Seconda tappa: l’apprendistato nella “transizione digitale” del sistema IeFP

MAURO FRISANCO<sup>1</sup> - FEDERICA ORADINI<sup>2</sup>

## La transizione digitale del sistema IeFP: oltre lo scenario Covid-19, verso una maggiore reattività e resilienza

Viviamo in una fase storico-sociale nella quale abbiamo compreso tutte le potenzialità dell'*e-learning* non solo per garantire la formazione e per tenere “aggregati” gli allievi in situazioni di distanziamento ma, soprattutto, per “incontrarli nei luoghi in cui abitano e si muovono”, ovvero nei tanti loro ambienti quotidiani come *WhatsApp*, *Instagram*, *Facebook*, per impegnarli in uno spazio di apprendimento (virtuale, digitale) flessibile, polifunzionale, modulare, facilmente configurabile in base alle attività proposte, coinvolgente, di esplorazione attiva, di cooperazione, di piena valorizzazione delle risorse di ognuno, anche di quelle generate da apprendimenti nei contesti non formali e, soprattutto, informali.

*E-learning, specifica ed “evoluta” forma di FAD consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività a distanza tra i discenti e i docenti e/o gli e-tutor e/o altri discenti, sia in modalità sincrona che asincrona. Attraverso piattaforme ad hoc, le tecnologie e-learning consentono il monitoraggio quali-quantitativo delle modalità di utilizzo, la possibilità di un reale supporto all'apprendimento, la verifica dei risultati di apprendimento raggiunti, nonché la creazione di gruppi didattici strutturati (es. “aule virtuali telematiche”, “webinar”), o semi-strutturati (forum tematici, chat di assistenza).*

<sup>1</sup> Economista del lavoro, tecnologo ed esperto nell’ambito dei processi di ricerca e sviluppo dell’Istruzione e della Formazione Professionale.

<sup>2</sup> Esperta nella progettazione, sviluppo e promozione delle tecnologie digitali a supporto della didattica nei processi di innovazione educativa, già Coordinatrice del Dipartimento di Sviluppo delle Tecnologie Mobili Education Technology (Università di Westminster, Londra), responsabile scientifica di *eVET Lab*<sup>®</sup> di Enaip Trentino.

*FAD attività di insegnamento/apprendimento caratterizzata da una situazione di non contiguità spaziale (e talvolta temporale) tra docenti e discenti e dall'utilizzo intenso e sistematico delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, con particolare riferimento all'utilizzo di Internet e di modalità di monitoraggio dell'utilizzo da parte dei discenti.*

I tanti monitoraggi svolti sulle esperienze attivate nella fase di emergenza<sup>3</sup>, oltre agli inevitabili punti di criticità legati alla strutturale inadeguatezza e inefficienza “dell'infrastruttura digitale” del sistema Paese ovvero alle conseguenti disuguaglianze sociali nell'accesso e piena fruibilità di questa nuova opportunità, hanno messo in evidenza numerosi aspetti positivi in termini di “capacità ridefinitorie del digitale”. Ad esempio, la capacità di integrare nella didattica l'uso intelligente degli *smartphone* (“banditi” dall'ambiente fisico formale di apprendimento, la scuola) o di tanti altri *device*, di personalizzare i percorsi di apprendimento, di valorizzare al meglio gli stili di accrescimento di abilità e conoscenze di ognuno, di far emergere il reale potenziale di quelle risorse personali che spesso rimangono nelle “profondità del singolo” e che difficilmente emergono in situazioni di confronto e/o competizione nell'ambiente scolastico quando sono coinvolti gli allievi in situazione di maggiore fragilità emotiva, oltre che cognitiva. Inoltre, possiamo considerare, la capacità di “scrivere, leggere e osservare in modo cooperativo”, di simulare, di imparare “giocando” (con la matematica, le scienze, la storia), di avere accesso a competenze esperte disponibili (esperti di settore, ricercatori), non solo sul territorio di riferimento del proprio centro di formazione, ma nella più generale comunità virtuale. Da questa prospettiva la transizione digitale favorisce un'apertura al sapere senza precedenti, colmando la carenza di competenze-esperte aggiornate anche tra gli insegnanti, veicolando, grazie all'interazione digitale allievo-esperto, in “famiglia” (in)formazione ad ampio spettro, come opportunità diffusa di disporre di conoscenze facilmente accessibili per il pieno esercizio della cittadinanza attiva. Pensiamo ai tanti genitori che, per scelta o necessità, hanno affiancato i propri figli nell'apprendimento online durante la fase di emergenza sanitaria e che, a loro volta, sono diventati inconsapevolmente membri di comunità digitali di apprendimento. Da non sottovalutare, inoltre, la portata della costruzione “digitale” di reti tra allievi ed esperti, funzionali non solo all'apprendimento contingente (conseguimento dei risultati di apprendimento del percorso formativo online) ma nell'ottica di disporre di risorse strategiche per l'aggiornamento conti-

<sup>3</sup> Cfr. Indagine sulle problematiche e sulle ripercussioni della pandemia Covid-19 sull'Istruzione e Formazione Professionale intrapresa dalla Commissione europea tra marzo e maggio 2020. Varie tipologie di monitoraggi eseguite nei diversi contesti regionali, a cura delle Regioni o delle istituzioni formative.

nuo, per la manutenzione e il miglioramento delle proprie performance professionali.

È sulla base di questo quadro esperienziale, che non vuole assolutamente indicare nell'e-Learning la panacea di tutti i problemi che affliggono il "modello organizzativo-didattico tradizionale" ne tantomeno l'alternativa assoluta alla didattica in presenza, che è strategico fare tesoro delle tante esperienze di qualità sperimentate (anche se in piena emergenza), dei loro punti di arrivo, dei tanti punti ancora aperti, delle convinzioni maturate, delle incertezze, per sfruttare "questo tempo" o "questa nuova normalità", come contesto che possa produrre quell'alchimia (non solo di "cura") in grado di generare quella metamorfosi, difficilmente innescabile dalla sua condizione di origine e in assenza di una rilevante necessità di adattamento ai mutamenti o ai bisogni funzionali che stiamo vivendo.

L'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) è, anche in questo contesto di crisi, ricca di esperienze di qualità, a testimonianza della sua "identità d'avanguardia" quando si deve innovare veramente, quando bisogna innestare dei cambiamenti, quando la società chiede di intraprendere "cammini di transizione", in questo caso rispetto a quello "digitale".

Il cammino più generale che abbiamo avviato "verso apprendistati formativi efficaci e di qualità" attraverso le suggestioni e le riflessioni riportate nel precedente numero di Rassegna CNOS non può, dunque, che dedicare questa tappa alla transizione digitale dell'apprendistato formativo duale, vista non solo come "cassetta di emergenza" ma come elemento di ulteriore rafforzamento e promozione di questo sistema di apprendimento basato sul lavoro (Work-Based Learning) che, seppur messo duramente alla prova dal blocco delle attività, dal distanziamento, dall'incertezza della ripartenza in Covid-19, può uscirne più reattivo e resiliente di prima.

## **Apprendere in apprendistato: le potenzialità nell'ottica "smart"**

Non vi è dubbio che il canale dell'apprendistato formativo duale risulti, con il passare degli anni, sempre più promosso e partecipato dai "giovani IeFP" per conseguire una qualifica o un diploma professionale. Questo inaspettato successo, pur in un contesto ancora complesso e non privo di rilevanti sfide da affrontare, si deve alla maggiore consapevolezza e convinzione, da parte di allievi, famiglie e aziende, della "bontà e valore" dello strumento in termini di *"percorso educativo completo che permette di implementare ed acquisire competenze che consentano alla persona di essere parte integrante, consapevole e attiva della so-*

*cietà in cui si trova e di gestire con successo le transizioni all'interno del mercato del lavoro*"<sup>4</sup>.

Si tratta, dunque, di un percorso di formazione integrale della persona che combina e integra, per definizione e sistematicamente, un apprendimento generato in "luoghi e/o ambienti" diversi ma collocati su un piano di piena e riconosciuta equivalenza formativa, che offrono l'opportunità di uno sviluppo organico ed equilibrato di molte dimensioni e qualità del lavoratore (e della persona). Entrano in gioco, competenze tecnico-operative specifiche (*hard skill specifiche*), competenze di base in scienza e tecnologia, di comunicazione in lingua straniera, informatiche o digitali (*hard skill generiche*), dimensioni personali che si configurano come *soft skill* sottese e trasversali a tutte le competenze ed in grado di assicurare azioni e atteggiamenti efficaci in risposta alle sollecitazioni esterne (skill di efficacia personale, relazionali e di servizio, relative a impatto e influenza, orientate alla realizzazione, cognitive).

Questa strutturale e organica combinazione-integrazione tra "luoghi e/o ambienti" di apprendimento rende evidente nell'attuale contesto:

- da una parte, la complessità (sicuramente qui maggiore) di assicurare, pur avvalendosi di forme di didattica supportate dalle tecnologie disponibili (piattaforme, App), sia la prosecuzione delle esperienze, sia gli apprendimenti in contesti emergenziali di distanziamento sociale e sospensione delle attività lavorative a causa della pandemia di Covid-19;
- dall'altra, una condizione di vantaggio nella prospettiva più generale di utilizzare il "vettore" della transizione digitale come "sostanza attiva" in grado di determinare quella reazione biochimica di rafforzamento, modernizzazione e promozione del sistema duale nella ripresa dopo la "crisi Covid-19" al fine di affrontare con qualità (nello spirito *EQAVET*<sup>5</sup>), con flessibilità e personalizzazione (nello spirito *ECVE*<sup>6</sup>) le sfide connesse alla "preparazione digitale" per l'esercizio delle competenze necessarie per muoversi in nuovi ambienti sia di apprendimento sia lavorativi (processi produttivi e di servizio 4.0, smart working).

In esito al periodo recente, che ha visto gli apprendisti proiettati da una situazione lavorativa e formativa sostanzialmente codificata in tutti i suoi aspetti a una situazione imprevista e incerta, è comunque possibile constatare che anche nel sistema duale è scattato l'intervento con la "cassetta di emergenza",

<sup>4</sup> CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEO, *European Framework for Quality and Effective Apprenticeships*, Raccomandazione del 15 marzo 2018 (2018/C 153/01).

<sup>5</sup> GU C 155 dell'8.7.2009.

<sup>6</sup> GU C 155 dell'8.7.2009.

contenente modalità didattiche implementabili a distanza: la *FAD* (soprattutto sincrona ma in alcuni casi anche asincrona) quale modalità della formazione esterna realizzata dall'istituzione formativa; lo *smart working* e il *project work* quale modalità della formazione interna realizzata dal datore di lavoro.

Da questa angolatura, è importante sottolineare come il sistema duale sia stato in grado di assicurare in fase emergenziale, seppur con diversi gradi di successo, la "Raccomandazione UE"<sup>7</sup> che in termini di servizio di sostegno, ai fini dell'applicazione della raccomandazione, prevede di promuovere la condivisione di conoscenze, le attività di rete, l'apprendimento reciproco attraverso l'innovazione digitale nell'ambito degli apprendistati (criterio 19 per le condizioni di apprendimento e di lavoro). L'auspicio della Raccomandazione, ovviamente, è che l'*e-Learning* diventi un supporto strutturale di un sistema duale moderno, efficace e di qualità nella prospettiva sia di preparare cittadini e lavoratori in grado di "navigare in uno spazio sociale a complessità crescente", sia di incrementarne l'attrazione (*appeal*) di giovani e imprese, sia di elevare il grado di fiducia di "tenuta" dell'apprendimento in ogni possibile situazione e scenario.

Tutto questo può avvenire solo se si determinano condizioni favorevoli per l'incorporazione della formazione digitale nei programmi di apprendimento basati sul lavoro (WBL). Si tratta di affrontare sfide di varia natura: culturale, normativa, metodologica. Per una transizione verso questa nuova forma e modalità di apprendimento è essenziale che le organizzazioni, sia formative sia aziendali, colgano la "crucialità" di questo cambiamento per poter sfruttare meglio, e ancora di più, il potenziale di tutte le forme di apprendimento riconducibili a WBL.

Un "potenziale significativo e decisivo" deriva dall'acquisire conoscenze, abilità e padronanza dei compiti in alternanza, e dal dialogo, tra azione e riflessione, tra partecipazione e collaborazione, tra realizzazione e concettualizzazione, tra contestualizzazione e ricontestualizzazione di schemi e approcci operativi.

Tale carattere identitario del sistema duale può essere "elevato a potenza" grazie alle tecnologie ed ai contenuti digitali che favoriscono, in generale, approcci basati sull'integrazione e sull'interazione. Grazie agli ambienti di apprendimento, a pedagogie e strumenti nuovi, in particolare quelli collegati alla digitalizzazione, ad esempio, è possibile rafforzare concretamente e operativamente, non solo le formali Intese formative sottoscritte tra gli attori in campo, ma la capacità di "fare rete (anche) attraverso la rete" tra tutti i diversi momenti formativi, nello specifico tra formazione esterna (presso il CFP) e formazione interna (presso l'azienda) al fine di scambiare e condividere conoscenze oppure per

<sup>7</sup> Cfr. nota precedente.

far dialogare il Piano formativo individuale dell'Apprendista con il "resto del mondo". Un interscambio che può, proprio grazie all'ambiente online, far percepire a chi è in WBL la presenza e l'operatività effettiva di una vera comunità di pratica (professionale e/o disciplinare) e, di riflesso, l'appartenenza a un ecosistema di apprendimento. Si tratta solo di un primo esempio, ma in grado di rappresentare l'insieme di una pluralità di vantaggi dell'incorporazione dell'e-Learning nella WBL. In estrema sintesi, considerando i diversi punti di vista (apprendista, impresa, istituzione formativa), possiamo cogliere i vantaggi attraverso i seguenti quadri.

*Apprendere "connessi" in Apprendistato: diversi punti di vista, diversi vantaggi*

*Punto di vista "Apprendista"*

- Accesso a "reti di professionisti esperti" in aggiunta alle *expertise* rinvenibili sia nel contesto lavorativo che in quello del Centro di Formazione Professionale, superando le "limitazioni territoriali" del contesto formativo reale nel quale si apprende
- Accesso a modalità che supportano l'autovalutazione e la valutazione fra pari
- Accesso a una varietà di risorse didattiche e simulazioni
- Accesso ai contenuti formativi in qualsiasi momento, con processo di apprendimento modulato in base al proprio ritmo
- Acquisire e vantare adeguate competenze digitali a supporto sia delle pratiche quotidiane sia della "cittadinanza attiva"
- Coinvolgimento in "co-progettazione" nella strutturazione e declinazione del processo di apprendimento
- Condividere esperienze e imparare dalle esperienze degli altri
- Disponibilità di "supporti (*mentoring, coaching*) virtuali" *on demand*
- Maggiore sviluppo del pensiero critico
- Maggiori opportunità di esercizio dell'autoapprendimento
- Mantenimento nel tempo di "reti esperte" oltre l'esperienza di apprendistato
- Miglioramento della *retention* delle conoscenze (con comprensione dei concetti in modo più efficace, perché applicati ad attività pratiche e accompagnati da feedback sistematici e rapidi)
- Opportunità di creare, attraverso commenti personali, discussioni e confronti in gruppo, "valore aggiunto" rispetto ai *repository* digitali utili per l'apprendimento (ottica della contestualizzazione e personalizzazione condivisa)
- Opportunità di diventare "protagonisti" di un apprendimento autoregolato
- Opportunità di essere creatori di contenuti digitali (e non solo consumatori)
- Opportunità di fornire *feedback* in tempo reale sul proprio percorso di crescita professionale e personale
- Personalizzazione della formazione sia nei contenuti, in base all'esperienza lavorativa che si sta vivendo, sia nelle modalità di fruizione

- Possibilità di sviluppare, promuovere, condividere “nuove idee e interessi” utili all’intera comunità di pratica
- Possibilità di utilizzare quadri di riferimento, standard e strumenti online (ad esempio DIGCOMP) per l’autovalutazione della “personale” crescita sul piano delle competenze digitali
- Potenziamento della creatività e dell’espressione creativa
- Sviluppo di *soft skill*, sia di efficacia personale che relazionali, di servizio, di impatto e influenza, orientate alla realizzazione e cognitive
- Sviluppo e consolidamento di “un’impronta digitale” guidata da corretti e responsabili comportamenti all’interno degli ambienti online
- Utilizzo di forme evolute di “narrazione” e “riflessione critica” delle proprie esperienze (*ePortfolio*)
- Valorizzazione degli apprendimenti acquisiti in contesti “digitali informali” nell’ottica di “accreditamento” di apprendimenti pregressi ed esperienziali

*Apprendere “connessi” in Apprendistato: diversi punti di vista, diversi vantaggi*

*Punto di vista “Impresa”*

- Abbattimento dei tempi di riscontro (feedback in tempo reale) rispetto ai progressi compiuti dal singolo apprendista, alla valutazione formativa e sommativa, con interventi immediati di revisione, aggiornamento, ripensamento della programmazione formativa
- Ampliamento dello “spazio” per la valutazione formativa con attenzione, oltre alle conoscenze ed alle abilità, agli atteggiamenti (pro-attività, collaborazione, ecc.)
- Assicurazione di approcci per lo sviluppo professionale ad ampio spettro, compreso il *coaching* e il *mentoring* in forma mista (non solo in presenza ma anche in rete) sia all’interno che all’esterno dell’organizzazione
- Compressione dei tempi della formazione
- Flessibilità dell’erogazione della formazione
- Formazione più efficiente grazie all’approccio “blended” (l’alternanza e integrazione tra formazione sul posto di lavoro e formazione online permette alla tutorship di sfruttare al meglio il tempo “formativo” insito nelle attività lavorative data la possibilità di dedicare più tempo a chiarire i dubbi e testare il livello di comprensione degli apprendisti durante lo svolgimento delle diverse attività)
- Incremento del clima di fiducia rispetto alla valutazione formativa, sommativa e non-formale attraverso l’autovalutazione e la valutazione fra pari
- Incremento della flessibilità nella programmazione e attuazione delle attività formative
- Maggiore impegno e coinvolgimento dell’apprendista nelle attività formative
- Maggiore soddisfazione e fidelizzazione formativa (e aziendale) dell’apprendista

- Occasioni di sviluppo della conoscenza e di accesso ad esperienze avanzate attraverso le interazioni e le collaborazioni formative con “reti esperte”
- Possibilità di implementare ed avvalersi di *learning analytics* al fine dell'ottimizzazione della prestazione “formativa” e della qualità gestionale complessiva dell'organizzazione
- Possibilità di utilizzare quadri di riferimento, standard e strumenti online (ad esempio DIGCOMP) per la valutazione della crescita delle competenze digitali
- Rendicontazione e certificazione “smart” della partecipazione alla formazione
- Riduzione dei costi della formazione
- Utilizzo di simulazioni online

*Apprendere “connessi” in Apprendistato: diversi punti di vista, diversi vantaggi*

*Punto di vista “Istituzione formativa”*

- Abbattimento dei tempi di riscontro (feedback in tempo reale) rispetto alla valutazione sommativa a supporto di immediati revisioni/aggiornamenti della programmazione formativa
- Ampliamento degli approcci pedagogici con incorporazione di pratiche didattiche flessibili, adattabili e coinvolgenti
- Ampliamento dello “spazio” per la valutazione formativa con attenzione, oltre alle conoscenze e alle abilità, agli atteggiamenti (pro-attività, collaborazione, ecc.)
- Co-responsabilità formativa, con responsabilità del processo di insegnamento (e apprendimento) trasferita e condivisa con gli apprendisti e conseguente opportunità di attivazione della strategia didattica della «classe capovolta» o «flipped classroom»)
- Formazione più efficiente (l'approccio blended, sulla base di attività in presenza e a distanza in modalità asincrona) permette al docente di sfruttare al meglio il tempo trascorso in aula, dedicando più tempo a chiarire i dubbi e testare il livello di comprensione)
- Incentivazione ad esplorare nuovi approcci pedagogici a supporto dell'integrazione attiva e dell'uso efficace delle nuove tecnologie educative (dispositivi, software, applicazioni, contenuti digitali, servizi online) per il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento
- Incremento del clima di fiducia rispetto alla valutazione formativa, sommativa e non-formale attraverso l'autovalutazione e la valutazione fra pari
- Maggiore soddisfazione e fidelizzazione formativa (contenimento del rischio di abbandono) dell'apprendista
- Opportunità di avviare, grazie all'uso creativo e innovativo delle tecnologie educative, percorsi di “trasformazione” del profilo degli operatori (da docenti a *mentor*, a “orchestratori”, a facilitatori nei processi di apprendimento; da consumatori a creatori di contenuti digitali)
- Ottimizzazione, in relazione ai diversi contesti di apprendimento, degli approcci centrati sull'allievo



- Possibilità di implementare ed avvalersi di *learning analytics* al fine dell'ottimizzazione della prestazione “formativa” e della qualità gestionale complessiva dell'istituzione formativa
- Possibilità di utilizzare quadri di riferimento, standard e strumenti online (ad esempio DIGCOMP) per la valutazione della crescita delle competenze digitali
- Rafforzamento dell'interdisciplinarietà
- Rendicontazione e certificazione “smart” della partecipazione alla formazione

Questi primi possibili vantaggi possono essere assicurati da tecnologie e soluzioni di varia tipologia, da numerosi e collaudati *tools*, tuttavia la questione cruciale da affrontare è quella “dell'approccio progettuale e formativo” da adottare. È impensabile assicurare apprendimenti efficaci in modalità *e-Learning* senza nuove pedagogie e nuovi paradigmi, aperti, digitali, partecipativi, opportunamente combinati, comprendenti luoghi di lavoro, luoghi fisici e virtuali di formazione, strumenti e risorse avanzate e accessibili che possano aumentare l'efficienza e l'appetibilità, anche dei percorsi di apprendistato.

Ciò richiede l'attivazione di piani di lavoro di vario livello, da quello strategico (la strategia di digitalizzazione che si vuol adottare), a quello culturale (il superamento delle diffidenze, delle paure, dei rifiuti, dei pregiudizi, dei blocchi di fronte alle trasformazioni in atto), a quello normativo (l'ammodernamento e l'ottimizzazione dei livelli essenziali di prestazione per trovare nuovi equilibri tra forme di apprendimento più tradizionali e forme più evolute), a quello della governance (l'elaborazione di un rinnovato patto di fiducia tra tutti gli attori coinvolti, istituzioni pubbliche, istituzioni formative, imprese, giovani, famiglie rispetto alla presenza di opportunità moderne, semplificate, accessibili e stabili nella dotazione delle risorse a supporto).

Anche nel contesto WBL è dunque possibile, grazie alla digitalizzazione, creare comunità di apprendimento efficaci e di qualità che possano contribuire alla “resilienza” del sistema duale<sup>8</sup>, nello specifico alla sua capacità di operare non solo “in pandemia Covid-19” ma, soprattutto, di contribuire a modernizzare il sistema più generale di Istruzione e Formazione Professionale in rapporto a un mondo del lavoro, e delle competenze, chiamato, in prospettiva, a cambiamenti rilevanti e sfidanti.

Nell'impegno a sostenere i giovani affinché sviluppino le “giuste competenze per un mondo del lavoro in evoluzione” attraverso l'esperienza lavorativa, in particolare anche quelle riconducibili alla transizione digitale, è pertanto importan-

<sup>8</sup> Cfr. Raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale (IeFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza, 1 luglio 2020, 2020/0137.

te che tutti gli interlocutori siano incoraggiati a una collaborazione proattiva che consenta di avvalersi delle significative opportunità previste dalle politiche più generali, ad esempio dal piano per la ripresa europea, nello specifico da "Next Generation UE" (dispositivo per la ripresa e la resilienza) oppure da "REACT-EU", dispositivo a favore dell'occupazione giovanile.

In questo modo, il sistema duale nazionale e, più in generale, quello di Istruzione e Formazione Professionale potranno effettivamente avvalersi di una strategia, di approcci, di servizi e di prodotti *e-Learning* che permettano di sviluppare processi di insegnamento e apprendimento validi sia sul piano formativo che educativo, più appetibili in rapporto a "bisogni e caratterizzazioni" del profilo delle nuove generazioni di discenti (nativi digitali), funzionali all'emersione e piena realizzazione del loro potenziale (strategia tech & touch) nonché alla promozione di atteggiamenti proattivi rispetto al proprio progetto di crescita personale e professionale.

Riprendiamo il cammino verso la tappa successiva.