



---

# Valutazione della ricerca sulla formazione professionale SEFRI

---

## Sintesi del rapporto finale e raccomandazioni

La versione integrale del rapporto è disponibile in tedesco presso la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI)

Pubblicato: 24 aprile 2015

**Comunità di lavoro** econcept AG e prof. dott. Philipp Gonon,  
cattedra di formazione professionale, Istituto di scienze  
dell'educazione, Università di Zurigo

Su mandato della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e  
l'innovazione (SEFRI)

**NB:** la valutazione della ricerca nel settore della formazione professionale SEFRI è stata effettuata su mandato della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione dalla Comunità di lavoro econcept AG e dal prof. dott. Philipp Gonon (cattedra di formazione professionale, Istituto di scienze dell'educazione, Università di Zurigo). I risultati e le raccomandazioni ivi contenuti non rispecchiano necessariamente il parere della SEFRI.

Gli autori sono responsabili dei contenuti del rapporto finale (allegati inclusi) e della presente sintesi.

L'allegato *Anhang-Band I* su dati finanziari, prestazioni e attività di valorizzazione di LH e SP è stato elaborato da econcept, mentre l'allegato *Anhang-Band II* sulle interviste esterne e sul raffronto fra Paesi è stato redatto dal prof. dott. Gonon e dal suo team.

---

#### **Elaborato dalla comunità di lavoro**

econcept AG, Gerechtigkeitsgasse 20, CH-8002 Zurigo

[www.econcept.ch](http://www.econcept.ch) / + 41 44 286 75 75

e da

Prof. dott. Philipp Gonon, Istituto di scienze dell'educazione, Università di Zurigo, cattedra di formazione professionale, Kantonsschulstrasse 3, CH 8001, Zurigo

<http://www.ife.uzh.ch/research/lehrstuhlgonon/mitarbeitende2/gononphilipp.html> / +41 44 634 66 14

#### **Autori**

Dora Fitzli, Dr. sc. nat.

Laura Inderbitzi, MA in scienze politiche, politologa

Marie-Christine Fontana, Dr. sc. pol. politologa

Babette van Merkesteyn, MSc in psicologia

Prof. dott. Philipp Gonon, cattedra di formazione professionale, Istituto di scienze dell'educazione, Università di Zurigo

Dipl.-Hdl. Silke Fischer (Pieneck), cattedra di formazione professionale, Istituto di scienze dell'educazione, Università di Zurigo

MA Barbara Emma Hof, cattedra di formazione professionale, Istituto di scienze dell'educazione, Università di Zurigo

## Sintesi

Dal 2004 la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) promuove la ricerca nel settore della formazione professionale in virtù dell'articolo 4 della legge sulla formazione professionale (LFPr). La promozione persegue tre obiettivi: il consolidamento durevole della ricerca nel settore della formazione professionale in Svizzera, una politica in materia di formazione professionale basata su dati concreti e lo sviluppo della formazione professionale. La SEFRI promuove la ricerca svizzera nel settore della formazione professionale fino a quando non è istituita un'infrastruttura stabile sotto il profilo delle risorse umane e di livello scientifico internazionalmente riconosciuto (art. 2 OFPr).

### *Scopo della valutazione*

La valutazione svolta in virtù dell'OFPr (art. 2) è volta a verificare in che misura si è affermata la ricerca nel settore della formazione professionale e se sono stati raggiunti gli altri obiettivi della promozione SEFRI in questo settore. Si tratta dunque innanzitutto di una valutazione sommativa (resoconto sul raggiungimento degli obiettivi) che considera anche aspetti formativi (base decisionale e ottimizzazione della strategia di promozione).

### *Oggetto della valutazione*

Oggetto della presente valutazione è la promozione della ricerca nel settore della formazione professionale da parte dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT)/Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) fra il 2004 e il 2013. In particolare, si tratta di valutare il programma di sostegno e l'attività di ricerca oggetto del sostegno. La promozione della ricerca nel settore della formazione professionale comprende due livelli: il livello federale, rappresentato dalla SEFRI, a sua volta sostenuta da un comitato scientifico (livello di programma), e il livello degli istituti di ricerca e dei ricercatori, promossi tramite gli strumenti leading House (LH) e singoli progetti (SP/livello di progetto).

Nel periodo 2004-2013 sono state promosse nel complesso sette LH, tre delle quali sono ancora in attività. A fine 2013 21 SP promossi si sono conclusi. La valutazione, che verte sulle sette LH che hanno beneficiato della promozione e su un campione di otto SP, ha lo scopo di rappresentare l'efficacia globale di questi due strumenti.

#### **LH promosse da UFFT/SEFRI fra il 2004 e il 2013**

HSG: LH Competenze sociali (prof. D. Euler, 2003-2006, inclusa la fase CTI precedente)

UniBas: LH Competenze nell'apprendimento (prof. G. Steiner, 2003-2008, inclusa la fase CTI precedente)

UniFR: LH Qualità della formazione professionale (prof. F. Oser/ dal 2011: prof. M. Stamm, 2004-2013)

UZH/UniBE: LH Economia della formazione: decisioni aziendali e politica formativa (prof. U. Backes-Gellner e prof. S. Wolter, dal 2005, in corso)

UniGE: LH Economia della formazione: transizione, qualifiche e lavoro (prof. Y. Flückiger, 2006-2013)

EPFL: LH Tecnologie per la formazione professionale (prof. P. Dillenbourg, dal 2006, in corso)

UZH: LH Processi di insegnamento e apprendimento nel settore degli impiegati di commercio (prof. F. Eberle, dal 2011, in corso)

Tabella 1: Panoramica delle sette LH promosse nel periodo 2004-2013

Poiché esistevano forti legami sul piano finanziario e del personale con la precedente promozione della ricerca da parte della Commissione per la tecnologia e l'innovazione (CTI) degli anni 2000-2003, non è stato possibile limitare la valutazione rigorosamente al periodo 2004-2013.

#### Domande

Le domande riguardavano entrambi i livelli della promozione SEFRI (livello di programma e livello di progetto) e i diversi aspetti (progetto, attuazione, output, impact e outcome) del modello di efficacia.

	Livello Confederazione/SEFRI (livello di programma)	Livello istituti di ricerca (LH/SP) (livello di progetto)
<b>Progetto</b>	1. La strategia di promozione della ricerca sulla formazione professionale SEFRI permette l'attuazione dei compiti previsti dalla legge e la risoluzione dei problemi di base?	6. Gli obiettivi e l'impostazione delle LH e dei SP sono idonei all'attuazione della strategia di promozione della ricerca sulla formazione professionale SEFRI e/o dei compiti stabiliti contrattualmente?
<b>Attuazione</b>	2. Le misure di attuazione della strategia di promozione della ricerca sulla formazione professionale SEFRI sono efficienti e adatte allo scopo?	7. Le misure e i mezzi impiegati sono idonei allo scopo perseguito?
<b>Output</b>	3. Le prestazioni della SEFRI per la ricerca sulla formazione professionale possono considerarsi idonee ed efficienti dal punto di vista delle disposizioni di legge e degli obiettivi della strategia?	8a. Le prestazioni delle LH e dei SP rispondono a quanto stabilito contrattualmente e possono essere considerate sufficienti in rapporto ai mezzi impiegati? 8b. Le LH e i SP generano con regolarità - e in quantità sufficiente - risultati scientifici di rilievo (di qualità) a livello internazionale?
<b>Impact</b>	4. I risultati di una certa importanza vengono ripresi adeguatamente dagli attori interessati per lo sviluppo e la gestione della formazione professionale?	9a. La strategia SEFRI ha creato una massa critica che garantisca la continuità e l'identità della ricerca nel settore della formazione professionale in Svizzera? 9b. La ricerca svizzera nel settore della formazione professionale promossa dalla SEFRI è riconosciuta a livello nazionale e internazionale?
<b>Outcome</b>	5. Esistono le premesse necessarie all'inserimento della ricerca nel settore della formazione professionale nella promozione ordinaria della ricerca nazionale?	10. La strategia SEFRI ha permesso di rendere la ricerca nel settore della formazione professionale un campo di ricerca interessante per le università e per gli altri istituti, con valide prospettive di carriera?

Tabella 2: Domande sovraordinate

#### Metodologia – struttura della valutazione

Questi interrogativi sono stati analizzati con vari metodi e da diverse prospettive secondo una procedura per fasi. In una prima fase sono stati formulati indicatori adeguati (indici, stime, ecc.) per ogni domanda e in un piano dettagliato sono state precisate le modalità di rilevamento di tali indicatori.

Gli elementi centrali della valutazione sono il sondaggio svolto presso diversi gruppi di persone (attori principali direttamente coinvolti e persone esterne) e l'analisi di documenti (documenti SEFRI, SEFRI-LH/SP e LH/SP, documenti sul raffronto fra Paesi). Importanti sono stati anche lo scambio regolare con il mandante e il coinvolgimento di quest'ultimo e

del gruppo di accompagnamento. Le diverse procedure di rilevamento e valutazione sono state combinate in maniera mirata per ricavare il maggior numero di dati possibile.

Sono stati ripresi anche i risultati dello studio preliminare «*Analyse und Synthese der Resultate aus der Berufsbildungsforschung des SBF*» (Fontana, Fitzli, Inderbitzi 2013), redatto nel periodo novembre 2012 – settembre 2013, che comprende un'ampia analisi di documenti e 17 interviste sulla diffusione e sull'utilizzo dei risultati della ricerca nel settore della formazione professionale finanziata dalla SEFRI. Sono stati intervistati i rappresentanti del partenariato della formazione professionale e altri (potenziali) fruitori dei risultati della ricerca. Lo studio ha portato alla formulazione di proposte e raccomandazioni per ottimizzare la strategia di valorizzazione della Confederazione.

## Risultati

### Domanda 1 – Idoneità degli strumenti (LH e SP)

Le LH e i SP sono strumenti complementari. Mentre le LH si concentrano sul consolidamento durevole della ricerca orientata alle conoscenze fondamentali e sulla promozione delle nuove leve, i SP riguardano in particolare la ricerca applicata a breve termine, destinata alla politica in materia di formazione e/o alla pratica. In tal modo questi due strumenti si completano per il raggiungimento dei tre obiettivi della ricerca nel settore della formazione professionale (consolidamento, politica in materia di formazione professionale basata su dati concreti, sviluppo). Tuttavia, in considerazione del fatto che gli obiettivi non sono stati raggiunti, occorre analizzare questi strumenti più da vicino e chiedersi se siano davvero idonei. Sono in particolare l'esiguo tasso di sopravvivenza delle LH e la loro scarsa istituzionalizzazione a far sorgere dubbi in merito all'efficacia di tale strumento. La promozione della SEFRI ha comunque permesso alla ricerca nel settore della formazione professionale di svilupparsi notevolmente negli ultimi dieci anni, benché le numerose difficoltà di radicamento istituzionale potrebbero metterne a rischio la continuità. Se da un lato si parla di parziale raggiungimento di una politica basata su dati concreti, la maggior parte degli intervistati concorda nel dire che difficilmente la ricerca avrebbe potuto dare un impulso decisivo allo sviluppo della formazione professionale.

Riguardo all'idoneità di ulteriori aspetti di promozione della ricerca possono essere menzionati i punti seguenti:

- *tre fasi di promozione*: la strategia delle tre fasi di promozione è ritenuta adeguata da più parti, ma sono state riscontrate difficoltà nel passaggio da una fase all'altra (continuità della ricerca, impiego di dottorandi) e nella durata globale della promozione (ultima fase troppo breve);
- *comitato direttivo*: svolge un ruolo importante in qualità di organo consultivo della SEFRI e per la garanzia della qualità. Alcune critiche sono state rivolte alla composizione poco equilibrata dal punto di vista delle discipline rappresentate, alla poca chiarezza dei processi decisionali per gli esterni e all'orientamento unilaterale del comitato riguardo ai metodi quantitativi ed empirici adottati. La reazione a queste critiche ha portato ad alcuni miglioramenti negli ultimi 4-5 anni;

- *advisory board delle LH: si sono dimostrati un valido strumento di accompagnamento per la garanzia della qualità interna e lo sviluppo delle LH;*
- *università cantonali e politecnici federali come sede delle LH: nonostante la maggior parte degli intervistati approvi la condizione secondo cui solo le università e i politecnici possono concorrere per l'attribuzione di una LH, vi è anche unanimità sul fatto che SUP, ASP e IUFFP devono essere maggiormente inclusi nelle cooperazioni con le LH.*

#### *Domanda 2 – Idoneità delle misure di attuazione della SEFRI*

L'idoneità delle principali misure di attuazione viene valutata come segue:

- *definizione delle priorità di ricerca delle LH: è incontestato che nel processo decisionale per definire le priorità di ricerca delle LH alla SEFRI spetti una posizione privilegiata e che i partner della formazione professionale debbano essere maggiormente coinvolti;*
- *scelta delle LH, dei SP e dei criteri: la procedura per la scelta delle LH e dei criteri da adottare è stata criticata da più parti; nel tempo tale procedura è stata comunque migliorata. Il processo di scelta dei SP richiede maggiore trasparenza e uniformità;*
- *processi per il mantenimento delle LH: la decisione riguardo al mantenimento delle LH deve essere anticipata. Si auspica inoltre che la direzione universitaria venga coinvolga prima nel processo di radicamento istituzionale delle LH;*
- *processo di accompagnamento e controlling: nel complesso, il processo della SEFRI è stato apprezzato per il suo carattere non burocratico;*
- *collaborazione fra SEFRI, comitato direttivo e advisory board: la collaborazione è ritenuta da buona a molto buona, nonostante - soprattutto nei primi anni - ci fosse poca chiarezza sull'attribuzione dei ruoli, in particolare fra comitato direttivo e advisory board.*

#### *Domanda 3 – Prestazioni della strategia di promozione della ricerca nel settore della formazione professionale*

Sull'efficacia delle prestazioni SEFRI possono essere fatte le seguenti considerazioni:

- *portfolio di promozione globale: in generale le priorità promosse finora vengono ritenute appropriate, nonostante l'economia e la pedagogia siano sovrarappresentate e manchi una LH sul sistema globale della formazione professionale;*
- *assegnazione di fondi a LH e SP: in linea di massima il contributo annuo massimo di 500 000 franchi per LH risulta appropriato; alcuni programmi destinati alle nuove leve hanno comunque beneficiato di fondi extra. Il contributo annuo di 100 000 franchi per i SP che comprendono attività molto eterogenee non consente la flessibilità desiderata;*
- *quota di LH e SP promossi, inclusa la quota di utilizzo annua: negli anni 2004-2013 sono state presentate solo 59 domande per SP e, in risposta ai cinque bandi pubblicati, sono giunte solamente 12 bozze di progetto per LH. Ciò rende evidente che la ricerca nel settore della formazione professionale era/è ancora poco sviluppata e che occorre implementare le capacità di ricerca. Un altro indizio in tal senso è il ridotto impiego di mezzi, soprattutto all'inizio della strategia di promozione. Attualmente i mezzi a disposizione (circa 3,4 mio di franchi all'anno) vengono completamente sfruttati.*

#### *Domanda 4 – Utilizzo dei risultati della ricerca per lo sviluppo e la gestione della formazione professionale*

Nonostante il notevole impegno dei responsabili delle LH e dei SP per la diffusione dei risultati, stando allo studio preliminare solamente la metà dei risultati di una certa importanza ha trovato applicazione e sono ancor meno i risultati utilizzati da una più ampia cerchia di fruitori poiché, spesso, mancano i prodotti che potrebbero agevolare il trasferimento. I risultati della ricerca sulla formazione professionale servono più che altro ai docenti e/o agli operatori della formazione e della formazione continua. Secondo la nostra analisi, gli attori che operano in un contesto pratico e politico li sfruttano invece in misura nettamente minore.

I risultati delle LH e dei SP sono comunque stati citati con frequenza dai media, anche se in tal senso la visibilità dei due strumenti differisce notevolmente. La valorizzazione è un procedimento lungo e oneroso, che richiede una buona rete di contatti. Dalle interviste emerge chiaramente che perfino i ricercatori (LH e SP) che si impegnano attivamente per la valorizzazione dei risultati incontrano notevoli difficoltà e desiderano ricevere maggiore sostegno.

#### *Domanda 5 – Integrazione nella promozione ordinaria della ricerca nazionale*

I ricercatori affermano di essere riusciti a reperire fondi da terzi solo in misura molto limitata. Il profilo dei progetti nel settore della formazione professionale - e in particolare di quelli con orientamento pratico - non coincide appieno con i criteri del FNS; inoltre, nel quadro del FNS si deve anche far fronte a una maggiore concorrenza e difficilmente un progetto di ricerca nel settore della formazione professionale può soddisfare i requisiti previsti. La CTI richiede partner provenienti dalla pratica, mentre le fondazioni sarebbero più orientate ai progetti di un certo prestigio a livello scientifico.

#### *Domanda 6 – Idoneità di obiettivi e progetti di LH e SP*

Gli obiettivi delle LH (ricerca, promozione delle nuove leve, rete di contatti e diffusione) vengono ritenuti adeguati, anche se in parte troppo ambiziosi. Anche gli obiettivi dei SP (ricerca e diffusione) sono ritenuti idonei.

#### *Domanda 7 – Misure e mezzi di LH e SP*

In generale le misure adottate dai responsabili delle LH e dei SP sono ritenute idonee; di particolare interesse e utilità risulta la rete di contatti. Sono tuttavia possibili alcuni miglioramenti per quanto riguarda le misure di pianificazione dei progetti e, per certe LH, la promozione delle nuove leve nella fase di dottorato e postdottorato.

#### *Domanda 8 – Prestazioni di LH e PS*

Le LH e i PS offrono numerose prestazioni, valutate come segue:

- *adempimento di prestazioni contrattuali*: la maggior parte delle prestazioni stabilite contrattualmente è stata fornita. È stata confermata la necessità di definire i temi e di stabilire risorse temporali e finanziarie adeguate, come in effetti avvenuto per le LH. È confermata anche la necessità dei SP proprio per i settori che non rientrano fra i temi coperti dalle LH. In tale contesto occorre riflettere sulla possibilità di mettere ancora di più in relazione fra loro le LH tramite temi comuni interdisciplinari e di istituire centri di

competenza. Ai SP andrebbero applicati i principi del federalismo, anche se ciò presupporrebbe una loro maggiore durata;

- *valutazione della qualità scientifica*: la qualità dell'output può essere definita buona, molto buona o addirittura ottima, anche per alcuni SP. Ciò non deve sorprendere, dato che i progetti hanno dovuto superare una selezione. Di norma, la qualità ha potuto essere garantita grazie al resoconto e ai riscontri degli advisory board. Nel complesso l'economia della formazione, e in particolare la LH UZH/UniBE, ha dato origine a molte scoperte e ricerche innovative, di interesse nazionale e internazionale, che hanno a loro volta fornito l'impulso necessario a nuovi studi anche in altri Paesi. Di minore spicco sul piano dei contenuti e dell'innovazione legata alla ricerca risulta invece la seconda LH in economia della formazione (UniGE). Con il suo approccio innovativo la LH del PF di Losanna ha suscitato l'interesse degli esperti nelle tecnologie dell'apprendimento, finora poco interessati alla formazione professionale. Sulla LH UZH (Processi di insegnamento e apprendimento nel settore degli impiegati di commercio) non è ancora possibile sbilanciarsi, poiché molti contributi scientifici si trovano tuttora in fase di realizzazione. Di difficile valutazione è inoltre la qualità scientifica della LH UniFR, anche perché i responsabili del mandato non sono sempre stati considerati ricercatori specializzati nel settore della ricerca sulla formazione professionale. La LH Basel (Competenze nell'apprendimento) e la LH della HSG (Competenze sociali), non più attive, hanno fatto rilevare una buona qualità di ricerca, anche se riguardo alle prestazioni della seconda gli intervistati hanno opinioni divergenti;
- *pubblicazione e promozione delle nuove leve*: per questi aspetti sono degni di nota soprattutto i risultati della LH UZH/UniBE e le LH incentrate sulla pedagogia e la psicologia (LH UniFR e LH UniBas, incl. LH HSG). La LH UZH/UniBE e la LH UniFR sono però anche le LH maggiormente sostenute (periodo di promozione più lungo e finanziamento maggiore). Insieme, e soprattutto anche grazie alla forte presenza dell'economia della formazione in numerose riviste specializzate dei Paesi germanofoni e anglofoni, queste LH hanno fortemente contribuito al volume della ricerca e delle pubblicazioni in materia rispetto al periodo precedente al 2004. La crescita va però in parte attribuita anche ai SP, anch'essi presenti nella letteratura specializzata;
- *valorizzazione dei risultati della ricerca e rete di contatti*: spiccano la LH in economia della formazione UZH/UniBE e la LH PFL con l'utilizzo da parte di numerose professioni delle tecnologie di apprendimento sviluppate. Anche le LH nel campo della psicologia e della pedagogia (LH UniFR e LH UniBas) hanno destato l'interesse di chi opera sul campo.



#### *Domanda 9a – Massa critica e continuità*

*Valutazione della massa critica:* i diversi attori sono unanimi nell'affermare che, grazie alla promozione SEFRI, molti ricercatori sono diventati attivi nella ricerca sulla formazione professionale permettendole di raggiungere una buona visibilità internazionale. Sono invece discordanti i pareri in merito al raggiungimento della massa critica. Fra gli ostacoli maggiori vi sarebbero le ancora limitate prospettive per i dottorandi e i postdottorandi.

*Continuità:* tutti gli intervistati si dimostrano critici riguardo al ritiro a medio termine della promozione SEFRI per il settore. Le strutture non sono ancora autonome e, in particolare, mancherebbero il radicamento universitario e forti alleanze fra le LH e le SUP/ASP.

#### *Domanda 9b – Riconoscimento nazionale e internazionale*

*Riconoscimento da parte di organismi nazionali:* la promozione SEFRI avrebbe permesso un maggiore riconoscimento della ricerca sulla formazione professionale da parte del Parlamento. La ricerca promossa dalla SEFRI presenterebbe tuttavia un basso orientamento pratico, stando alle voci critiche giunte da chi opera sul campo.

*Riconoscimento tra pari (peer):* la qualità sul piano scientifico di LH e SP viene definita buona e solida all'interno e all'esterno del Paese. Qualitativamente, l'output di ricerca è ritenuto equivalente a quello di altri Paesi germanofoni (Germania, Austria). A detta degli stessi interessati la notorietà internazionale della ricerca svizzera sulla formazione professionale è cresciuta, anche se in tal senso permangono alcune voci critiche.

#### *Domanda 10 – Ricerca nel settore della formazione professionale: un settore emergente*

*Ricerca presso le scuole universitarie svizzere:* in generale, grazie alla promozione SEFRI si hanno più posti di ricerca nelle università e nei politecnici, ma anche presso le SUP, le ASP e - non da ultimo - lo IUFFP. Non sono però state create nuove cattedre. Va aggiunto che a livello accademico il settore della formazione professionale attrae ancora pochi ricercatori.

#### *Conclusioni*

La valutazione complessiva è strutturata seguendo la traccia dei criteri di valutazione.

#### *Sostenibilità delle strutture personali e organizzative*

La promozione SEFRI ha permesso alla ricerca svizzera sulla formazione professionale di fare un notevole passo avanti. La continuità della promozione, tuttavia, non è garantita, in special modo se dovesse venire a mancare il contributo della SEFRI. La sfida principale è il mancato radicamento istituzionale presso le università e i politecnici, che comporta limitate prospettive di carriera accademica per i giovani ricercatori. I ricercatori che si sono formati presso le LH sono però essenziali non solo per portare avanti la ricerca accademica sulla formazione professionale ma anche per il trasferimento di conoscenze e per i processi decisionali delle amministrazioni cantonali o dell'amministrazione federale nonché presso altri istituti di rilievo nel campo della formazione professionale.

*Qualità dei contenuti scientifici della ricerca*

Sul piano della qualità la ricerca svizzera nel settore della formazione professionale viene valutata positivamente ed equivalente a quella degli altri Paesi germanofoni.

*Riconoscimento nazionale e internazionale dei contenuti*

La ricerca svizzera nel settore della formazione professionale viene riconosciuta principalmente negli altri Paesi di lingua tedesca, ma sempre di più anche nei Paesi anglosassoni.

*Trasferibilità della ricerca nelle strutture nazionali di promozione della ricerca già esistenti*

Nonostante il sostegno regolare dei progetti di ricerca da parte del FNS e quello occasionale della CTI e di altre fondazioni, il settore della formazione professionale ha ancora bisogno di fondi di promozione specifici. Infatti solamente grazie a questi fondi i ricercatori delle LH possono dedicarsi in maniera approfondita ai progetti di ricerca di base nella formazione professionale. Fonti di finanziamento alternative sarebbero difficili da reperire anche per la ricerca incentrata sulla pratica svolta nel quadro dei SP.

*Contributo alla gestione e allo sviluppo della formazione professionale*

Il contributo della ricerca nel settore della formazione professionale promossa dalla SEFRI alla gestione e in particolare allo sviluppo della formazione professionale è stato ritenuto piuttosto modesto sia dalle persone intervistate per la presente valutazione, sia da quelle intervistate in occasione dello studio preliminare. La SEFRI e il comitato direttivo sono tuttavia consapevoli della necessità di interventi correttivi. Benché negli ultimi due anni siano già stati avviati alcuni provvedimenti, sono necessari ulteriori sforzi. Ancora oggi, nella scelta dei temi di ricerca nel settore della formazione professionale, la pratica ha un ruolo molto marginale.

*Raffronto fra Paesi*

Il raffronto fra Paesi fornisce solamente risultati di utilità limitata ai fini dello sviluppo della ricerca svizzera nel settore della formazione professionale: condividono questo parere anche gli esperti esteri intervistati, che vedono la Svizzera più che altro come un Paese precursore. Da un punto di vista comparativo è possibile affermare che ovunque siano stati creati istituti di ricerca con un budget stabile che si dedicano al settore della formazione professionale, anche la ricerca in materia ha potuto trarne profitto. D'altro canto, anche le cattedre di vecchia e nuova istituzione presso le scuole universitarie possono assumere un ruolo di garante per il radicamento della ricerca in materia nei diversi Paesi.

A poter vantare una lunga tradizione di ricerca e promozione nel settore della formazione professionale è soprattutto la Germania, che ha raggiunto la massa critica nell'attività di ricerca. La ricerca nel settore della formazione professionale è fortemente istituzionalizzata ed è assicurata principalmente da due istituti extrauniversitari: l'Ufficio federale della formazione professionale (BIBB), subordinato al Ministero dell'istruzione (BMBF), e l'Istituto per la ricerca nel settore del lavoro e della formazione professionale (IAB), che fa parte dell'Agenzia federale del lavoro. Entrambi gli istituti scelgono in maniera autonoma le priorità tematiche, sono parte integrante della ricerca del settore pubblico e vengono finanziati

in quanto tali. Come terzo pilastro della ricerca è presente - praticamente in tutte le università e principalmente come disciplina della facoltà di Scienze dell'educazione o di Scienze economiche – la sottodisciplina pedagogia della formazione professionale ed economica, mentre praticano ricerca nel settore della formazione professionale anche singole cattedre di sociologia, politologia e psicologia.

Sono da menzionare anche alcune attività di ricerca limitate nel tempo, come la *Berufsbildungsforschungsinitative* (BBFI) portata avanti dal 2006 che comprende piccoli progetti con cinque priorità tematiche (fra le quali demografia, formazione continua, apertura europea) e, per il periodo 2011-2015 (probabilmente ad esaurimento), il progetto ASCOT (*Technologie orientierte Kompetenzmessung in der Berufsbildung*), in gran parte legato alla promozione delle nuove leve scientifiche, inteso a valutare le competenze operative nella formazione professionale. Va tuttavia ricordato che a livello nazionale la ricerca nel settore della formazione professionale non è più fra le principali attività promosse dai rispettivi uffici federali. In compenso, la ricerca sulla formazione in generale ha guadagnato terreno (cfr. «NEPS» *Nationaler Bildungspanel*).

A differenza di quanto avviene in Germania, la ricerca nel settore della formazione professionale di Austria, Danimarca e Paesi Bassi risulta molto modesta. In nessuno di questi tre Paesi esiste un istituto di ricerca degno di nota e anche il numero di cattedre universitarie in materia si limita in Austria a quello delle cattedre in pedagogia economica, in Danimarca (da poco) a un'unica cattedra e nei Paesi Bassi a quattro o cinque sedi. La ricerca in materia a livello ministeriale, peraltro svolta in modo non regolare, rappresenta solo una piccola parte dell'insieme della ricerca del settore pubblico. Finora in questi Stati non si sono avute iniziative di rilievo per la ricerca nel settore della formazione professionale.

## Necessità di miglioramento e raccomandazioni

Alla luce del bilancio non omogeneo tratto a dieci anni dall'avvio della promozione federale il gruppo di valutazione ritiene necessario intervenire in particolare per quanto riguarda:

- il radicamento istituzionale della promozione della ricerca sulla formazione professionale presso le università e i politecnici, includendo anche le SUP, le ASP e lo IUFFP;
- lo sfruttamento dei risultati per lo sviluppo e la gestione della formazione professionale;
- lo sviluppo della promozione delle nuove leve;
- il posizionamento dei SP come strumento di promozione; e
- il rafforzamento delle strutture di governance sviluppate.

Questi punti vengono trattati singolarmente nelle raccomandazioni qui di seguito. La valutazione fa emergere anche la necessità di altri correttivi che si riferiscono in particolare a singoli elementi della strategia di promozione SEFRI.

### Raccomandazioni

Per fissare in maniera chiara le priorità, le raccomandazioni si concentrano su cinque aspetti della promozione della ricerca SEFRI su cui è necessario intervenire. Le raccomandazioni sono formulate come obiettivi di sviluppo e per la loro attuazione è quindi necessario un piano di implementazione concreto.

#### **Raccomandazione 1: limitare le LH di ricerca nel settore della formazione professionale a due o tre centri di competenza nazionali presso le università e i politecnici e includere SUP, ASP e IUFFP.**

La promozione UFFT/SEFRI ha indubbiamente dato un forte impulso alla ricerca svizzera sulla formazione professionale. I ricercatori in questo campo non sono mai stati così numerosi. A fianco delle università e dei politecnici, si contano ora sempre più SUP e ASP attive nella ricerca in materia, integrate dallo IUFFP.

La continuità della promozione non è però garantita, soprattutto se la SEFRI non dovesse più dare il suo appoggio. Il radicamento istituzionale delle LH non è avvenuto come previsto e l'esperienza di questi ultimi 10 anni dimostra che le LH affidate a un'unica università o a un unico docente hanno avuto particolari difficoltà ad affermarsi. Per permettere un migliore radicamento della ricerca sulla formazione professionale nelle scuole universitarie svizzere raccomandiamo di concentrare la ricerca in materia in due o al massimo tre centri. Si creerebbero in tal modo le condizioni quadro atte a garantire uno sviluppo futuro e nuove possibilità:

- la promozione della ricerca nel settore della formazione professionale si è dimostrata molto efficace quando in un dato campo erano attivi numerosi ricercatori e il finanziamento è rimasto stabile per un lungo periodo;
- i programmi di dottorato, essenziali per il ricambio generazionale in molte discipline, richiedono un numero minimo di dottorandi;

- anche le possibilità di offrire postdottorati, considerate finora limitate, dipendono dalle strutture di una certa dimensione;
- i pensionamenti o le dimissioni dei responsabili delle LH possono essere assorbiti dall'organizzazione garantendo la continuità della ricerca.

Oltre a riunire varie università/politecnici, i nuovi centri di competenza per la ricerca nel settore della formazione professionale devono coinvolgere direttamente anche SUP, ASP e lo IUFFP. Questo soprattutto se si considera che, mentre negli ultimi 10 anni le università e i politecnici non hanno istituito alcuna nuova cattedra per la formazione professionale, le ASP e le SUP hanno visto molti docenti diventare attivi nel campo della ricerca sulla formazione professionale.

Simili reti di cooperazione fra università/politecnici da un lato e ASP/SUP nonché IUFFP dall'altro presentano inoltre il giusto potenziale per la risoluzione dei seguenti punti deboli:

- *difficile trasferimento dei risultati della ricerca nella pratica da parte dei futuri docenti di materie professionali*: ancora oggi, le università offrono un numero estremamente limitato di cicli di studio specifici per docenti attivi nella formazione professionale, ragion per cui viene a mancare il trasferimento nella pratica dei risultati della ricerca. A ciò si potrebbe porre rimedio con un maggiore coinvolgimento dei ricercatori nei cicli di formazione di ASP/SUP e/o IUFFP nel quadro dei centri di competenza;
- *mancato accesso al titolo di dottorato per i giovani ricercatori presso ASP e SUP*: tramite accordi di cooperazione si potrebbe facilitare l'accesso al dottorato per coloro che fanno ricerca sulla formazione professionale presso le ASP, le SUP e/o lo IUFFP. L'inclusione in un centro di competenza semplificherebbe alle ASP/SUP e/o allo IUFFP la conclusione di simili accordi di cooperazione che potrebbero in tal modo coinvolgere giovani ricercatori e dottorandi nei loro progetti.

Quale sia la forma giuridica più adatta per un simile centro di competenza è ancora da chiarire; fondamentale è che l'impegno delle scuole universitarie coinvolte venga garantito già in una fase precoce. Rimane inoltre da chiarire se sia appropriato sancire anche a livello istituzionale questa rete di scuole universitarie. Un'altra possibilità sarebbe limitarsi a un numero ristretto di istituti.

Il riorientamento su due o tre centri di competenza nazionali comporterebbe anche la ricerca di nuove soluzioni di finanziamento. L'attuale strategia di promozione in tre fasi non sarebbe compatibile con un tale modello, come non sarebbe realistica la totale assenza di partecipazione della Confederazione. Gli strumenti di promozione federali per la ricerca del settore pubblico o di interesse nazionale andrebbero totalmente ripensati per trovare una soluzione adeguata.

L'istituzione di questi centri di competenza nazionali richiede comunque una lunga fase di preparazione; per questo consigliamo, a breve e medio termine, di mantenere l'attuale sistema di promozione delle LH incentrato su alcune scuole universitarie con strategia di promozione in tre fasi.

Per l'ulteriore sviluppo è importante osservare i seguenti punti:

- la direzione dell'istituto ospitante deve essere coinvolta sin dall'inizio e, dalla fase 2, partecipare sempre più alle decisioni sul mantenimento della LH;
- occorre portare a 14 anni la durata della promozione e le fasi di transizione devono essere organizzate meglio;
- fase I: avvio e istituzione (3+2 anni). La transizione potrebbe essere strutturata come segue: a due anni e mezzo dall'avvio vengono forniti i primi riscontri ed eventuali proposte di adeguamento della prestazione. A quattro anni dall'avvio si procede a una nuova verifica per appurare se i primi riscontri sono stati presi in considerazione. I due anni aggiuntivi permettono ai dottorandi di concludere la tesi. La decisione di portare avanti il finanziamento nella fase II viene presa dopo quattro anni e mezzo di promozione;
- fase II: radicamento e consolidamento (4 anni). La decisione di portare avanti il finanziamento nella fase III avviene dopo sette anni e mezzo di promozione ed è strettamente legata al comprovato impegno da parte dell'istituto responsabile (p. es: università) a portare avanti autonomamente la LH;
- fase III: autonomia e parziale indipendenza economica (5 anni). Anche per questa fase è previsto un periodo più lungo, abbinato tuttavia alla progressiva diminuzione del finanziamento.

**Raccomandazione 2: rendere più fruibili i risultati della ricerca nel settore della formazione professionale per l'ulteriore sviluppo e la gestione della formazione professionale; migliorare l'intero processo di valorizzazione.**

Nonostante il notevole impegno dei responsabili delle LH e dei SP, fino ad oggi solo pochi risultati hanno potuto essere sfruttati da un'ampia cerchia di fruitori. Per questo non può considerarsi raggiunto l'obiettivo di un uso globale dei risultati per lo sviluppo e la gestione della formazione professionale. Se si considera che in questa sede si valuta la ricerca del settore pubblico che, per definizione, deve fornire risultati per lo sviluppo della politica in materia e - nel caso specifico - non solamente alla Confederazione ma anche ai suoi partner, la necessità di ottimizzazione è reale. La SEFRI e il comitato direttivo hanno individuato questa necessità già prima della valutazione e hanno provveduto ad avviare le prime misure.

Raccomandiamo quindi di ottimizzare il processo di valorizzazione includendo sin dall'inizio la riflessione sull'uso dei risultati da parte dei partner e degli altri attori portandola avanti in modo coerente attraverso le varie fasi di una LH e di un progetto di ricerca. Se necessario, occorrerà sostenere la riflessione con misure specifiche. Si tratta in particolare di osservare i punti seguenti (per ulteriori dettagli si rimanda al rapporto finale relativo allo studio preliminare):

- coinvolgimento precoce e coerente di chi opera sul campo e dei partner della formazione professionale sia nella scelta delle priorità di ricerca delle LH, sia – se ragionevole – nell'accompagnamento di LH e SP;
- impostazione dei progetti di ricerca da parte dei responsabili delle LH e dei SP in modo tale da ottenere risultati fruibili. I risultati non dovranno solamente essere pubblicati ma

anche resi noti ai potenziali fruitori. Per la divulgazione (non nella letteratura specializzata) deve essere previsto per contratto un budget;

- non tutti i risultati possono essere utilizzati direttamente da un'ampia cerchia di destinatari: occorre quindi prima testarli e svilupparli ulteriormente nel quadro di progetti pilota, oppure sviluppare prodotti per il loro utilizzo (strumenti didattici o tool). Per questa fase di trasferimento i responsabili delle LH e dei SP devono ricevere un sostegno strutturale. Anche in questo caso i centri di competenza menzionati (raccomandazione 1) potrebbero offrire il contesto ideale per sfruttare le sinergie e operare una valorizzazione professionale;
- considerato il suo ruolo di primo piano nella formazione e nella formazione continua dei docenti della formazione professionale, lo IUFFP deve essere coinvolto in misura maggiore nella diffusione e nel trasferimento dei risultati della ricerca nella pratica.

### **Raccomandazione 3: basarsi sugli standard del FNS per la promozione dei dottorandi e inserire il livello postdottorato nella promozione delle nuove leve.**

Tutti gli attori coinvolti ritengono che per la costituzione di uno spazio di ricerca non si possa prescindere dalla promozione delle nuove leve e, pertanto, tale promozione deve avvenire in modo ancora più sistematico. Finora non tutti i giovani ricercatori avevano abbastanza tempo per la propria attività di ricerca. Inoltre, i dottorandi non sono stati sempre seguiti e selezionati in maniera ottimale. L'esperienza dimostra che non basta concentrarsi sui dottorandi, ma che anche i postdottorandi devono essere oggetto di una promozione mirata. Per la promozione delle nuove leve occorre seguire i seguenti punti:

- i dottorandi delle LH devono avere gli stessi diritti e doveri dei dottorandi del FNS, in particolare per quanto riguarda il tempo da dedicare alla ricerca, l'accompagnamento e la pianificazione della tesi di dottorato;
- se ragionevole da un punto di vista geografico, va valutata la possibilità di programmi di dottorato a livello di regione linguistica. Anche in questo caso i centri di competenza della raccomandazione 1 offrono le condizioni ideali;
- occorre prevedere possibilità di finanziamento specifiche anche per i postdottorati, ad esempio tramite SP oppure borse di studio del FNS per un soggiorno all'estero;
- per la promozione delle nuove leve deve essere previsto un budget specifico;
- ai dottorandi assunti da una LH nei due anni precedenti la conclusione di una fase va garantito un finanziamento di tre o al massimo di quattro anni; ciò vale anche per le fasi di transizione e in caso di non mantenimento di una LH.

### **Raccomandazione 4: rafforzare i SP come strumento di promozione complementare**

Raccomandiamo di mantenere e rafforzare per il momento anche i SP in quanto strumenti di incontestato valore per la promozione complementare alle LH e per la garanzia di un portfolio di ricerca più vasto a livello nazionale, nonché come strumento federale per i mandati a breve termine e per i progetti bottom-up di diversi istituti. A ciò sono legati vari aspetti:

- messa a concorso dei SP;
- mantenimento dell'attuale diversificazione degli istituti da promuovere: università/PF, SUP, ASP, IUFFFF ed eventualmente istituti privati;
- finanziamento dei SP definito per ogni progetto e non basato su rigidi importi massimi annui.

**Raccomandazione 5: rafforzare la governance tramite una chiara definizione e ripartizione dei ruoli fra gli organi e coinvolgere maggiormente i partner della formazione professionale nel programma di promozione.**

Occorre mantenere la chiara definizione dei ruoli e dei compiti raggiunta in questi dieci anni, rafforzare ulteriormente le strutture di governance e coinvolgere maggiormente i partner della formazione professionale nel programma di promozione.

Solo così è possibile tenere conto degli sviluppi avvenuti nella struttura di governance del programma di promozione, fra i quali la decisione che i membri del comitato direttivo non possono al tempo stesso gestire una LH, che il comitato direttivo deve presentare una maggiore varietà per quanto riguarda discipline, metodi, età, sesso e nazionalità e che l'advisory board delle singole LH va incluso nel reporting sui contenuti. A tal fine si è inoltre ottenuta la partecipazione della SEFRI (e quindi del comitato direttivo) nella scelta dei membri dell'advisory board e la partecipazione di un membro del comitato direttivo alle riunioni delle singole LH con il loro advisory board. Negli ultimi anni si è anche precisata la ripartizione dei ruoli fra la SEFRI e il comitato direttivo: mentre quest'ultimo ha assunto sempre più una posizione di consulente scientifico, la SEFRI ha rafforzato la sua posizione direttiva.

Considerato che finora i risultati di LH e SP sono stati poco sfruttati e poco sfruttabili (cfr. raccomandazione 2) e che la formazione professionale è un compito comune, la partecipazione dei partner al processo decisionale è stata troppo limitata.

La raccomandazione n. 5 può essere specificata come segue:

- in considerazione della sua funzione, l'attuale comitato direttivo deve essere rinominato «consiglio scientifico». Occorre inoltre introdurre un limite temporale per la carica dei suoi membri;
- per un coinvolgimento sistematico dei partner della formazione professionale, nella scelta delle priorità di ricerca deve essere coinvolto un organo (p. es. Commissione federale della formazione professionale). Potrebbe inoltre essere previsto un organo consultivo di accompagnamento per la promozione SEFRI della ricerca sulla formazione professionale in generale oppure per ogni LH;
- le strutture di governance andrebbero inserite in un documento pubblico nel quale si precisano anche i processi fondamentali come la definizione delle priorità di ricerca, le procedure di selezione per LH e SP, il reporting finanziario e sui contenuti, le procedure per la continuazione di una LH, ecc.



**Raccomandazione conclusiva**

È indubbia la necessità di interventi correttivi. Per una ricerca sulla formazione professionale sostenibile, radicata a livello istituzionale e che possa fornire un contributo decisivo allo sviluppo e alla gestione della formazione professionale sono necessari adeguamenti di fondo (cfr. raccomandazioni 1 e 2).

Per non pregiudicare quanto raggiunto negli ultimi 10 anni e permettere l'istituzione di strutture sostenibili è comunque indispensabile mantenere la promozione della ricerca da parte della SEFRI. Il contesto è promettente: grazie al sostegno della SEFRI la ricerca svizzera sulla formazione professionale si è notevolmente rafforzata e affermata a livello nazionale e internazionale. La Svizzera non ha mai visto un numero così elevato di ricercatori impegnati sul fronte della formazione professionale.