

Quella che segue è la scheda del percorso individuale di formazione come è stata ideata, progettata e realizzata all'interno della sperimentazione del progetto PAR.S.I.F.A.L.

PAR.S.I.F.A.L. 1
Parti sociali per l'innovazione formativa
dell'apprendistato nel lavoro

SETTORE

CIP 991 APP

CISP

PERCORSO INDIVIDUALE DI FORMAZIONE

APPRENDISTA

Data di nascita

Data di assunzione

Ruolo

Tutor aziendale

Azienda

P. Iva:

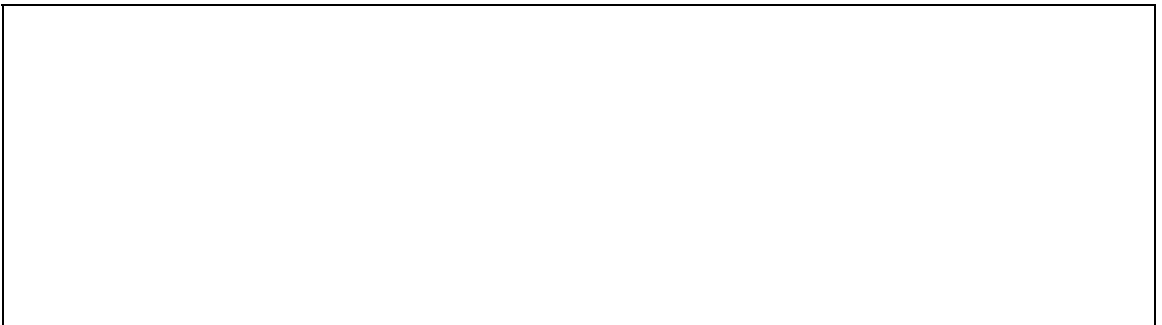
CONTESTO AZIENDALE

--

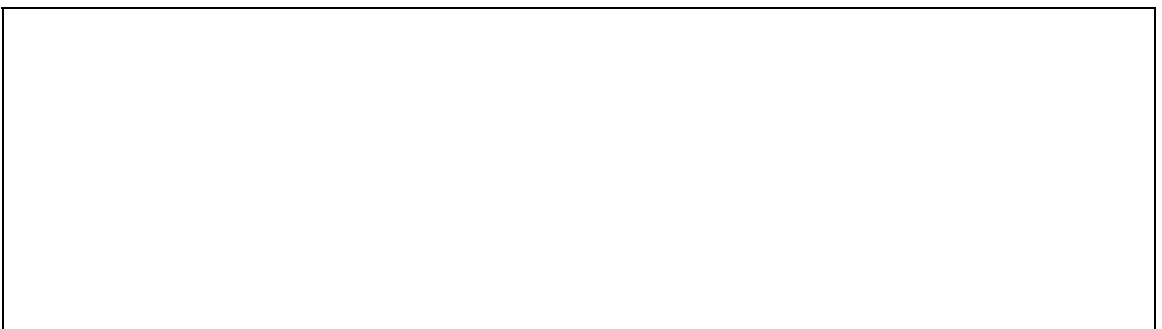
PROFILO APPRENDISTA

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the learner's profile.

DOMANDA FORMATIVA

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the formative question.

PROPOSTA FORMATIVA

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the formative proposal.

OBIETTIVO FORMATIVO

A large, empty rectangular box with a thin black border, occupying the central portion of the page. It is intended for the user to write the formative objective.

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO PROPOSTO

AREA DI ATTIVITÀ:	
COMPETENZE essere in grado di	EVENTI FORMATIVI MODALITÀ DI APPRENDIMENTO
	UD1 DURATA ORE
	UD2 DURATA ORE
	UD3 DURATA ORE
	UD4 DURATA ORE

RISULTATO ATTESO (dall'attività formativa)

MODALITÀ DI VALUTAZIONE

LEGENDA E ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

CONTESTO AZIENDALE

In questa cella vanno inseriti i dati di una descrizione il più possibile oggettiva dell'azienda in cui lavora l'apprendista. Questi dati possono essere rilevati attraverso sia una osservazione diretta, seguendo gli input delle schede sull'analisi organizzativa, sia dagli incontri con i tutor aziendali e riguardano: i processi lavorativi, il posizionamento nel mercato, la struttura organizzativa, ecc. In sostanza un quadro di analisi con l'occhio e la specificità del formatore: la capacità cioè di cogliere a livello analitico informazioni che potrebbero costituire oggetto di una proposta formativa articolata e specifica.

Una precisa analisi di contesto dovrebbe aiutare l'instaurarsi di una buona relazione con l'imprenditore (non solo con il tutor) a cui va comunque presentato il progetto formativo per consolidare anche il ruolo del tutor.

La nostra scommessa è dare all'impresa, all'apprendista, una formazione utile: utile a loro. L'utilità però non è un criterio che possiamo stabilire solo noi: l'utilità è l'incontro fra le nostre competenze di formatori messe al servizio dei bisogni e delle resistenze dei nostri clienti.

PROFILO DELL'APPRENDISTA

L'apprendista è il reale destinatario dell'intervento formativo, anzi la persona nel ruolo contrattuale di apprendista. In questa riquadro si dovrebbe riuscire a dare un quadro dell'apprendista centrato sulle sue competenze in ingresso, raccolte dal curriculum, dalle esperienze pregresse, dalla compilazione del dossier, da quanto possa comunque servire a rendere visibile la presenza e il riconoscimento di sue competenze. Anche il percorso finora realizzato e quello futuro sono elementi che servono a definire un percorso formativo. Poiché il committente è anche sociale, quindi interpreta l'obbligo formativo come occasione di sviluppo personale, con estrema cautela, sarebbe utile tratteggiare la dimensione più pro-attiva dell'apprendista, quando esiste, ricordandoci di riutilizzarla nel percorso individuale.

L'apprendista deve concludere il percorso formativo portandosi a casa qualcosa:

- ↳ Una maggior abilità a lavorare nell'azienda. Per ottenere questo risultato occorre saper riconoscere cosa l'azienda si aspetta, cosa

manca all'apprendista e colmare il divario per quanto possibile. Ovviamente il primo punto su cui basarci è capire come e cosa fanno

- ↳ Dividere schematicamente fra competenze tecniche e trasversali non serve. Se si riesce a progettare per l'acquisizione di competenze che saranno utili anche in altri progetti lavorativi, si realizza un buon lavoro. La nostra ipotesi metodologica è che comunque "imparare" modelli, metodologie, atteggiamenti riesce meglio se si ancora l'apprendimento al concreto operare. Del resto imparare nel contesto di lavoro, è imparare anche competenze trasversali (comunicare, chiedere, diagnosticare, affrontare...). Occorre prestare attenzione al portato formativo TOTALE degli eventi formativi che si andrà a proporre.

DOMANDA FORMATIVA

Gli unici a conoscere come si sostanzia realmente questa domanda sono i formatori/coordinatori dell'apprendistato. La domanda è ciò che ci chiedono due clienti, l'impresa per il suo sviluppo, per la sua strategia, per la sua stessa esistenza e l'apprendista per stare nell'impresa, per imparare il mestiere, per crescere professionalmente. È possibile realizzare l'incontro fra questi due clienti contemporaneamente: questa contemporaneità è l'area di intervento della formazione. Se si riesce a individuare questa area di comune interesse, è facile immaginare di aver individuato un territorio comune di impegno, di mobilitazione di energie, di positività. Interesse va insieme ad utilità, utilità si accompagna a voglia di fare e la voglia di fare è motivazione.

PROPOSTA FORMATIVA

È in gioco il ruolo, le competenze del formatore. Si tratta di rendere visibile che la proposta formulata è la risposta alla domanda come è stata formulata precedentemente. Non una risposta che obbedisce in modo pedissequo alle voglie imprenditoriali e alle non voglie dell'apprendista. Individuata l'area di comune interesse noi proponiamo il nostro saper rispondere alle

esigenze emerse: lavorare sul divario di competenze che è stato individuato.

L'invito è pensare e scrivere questa proposta come fattibile e realizzabile nell'arco dell'intero percorso formativo. La proposta deve avere la forza di essere precisa ma anche flessibile, nella logica della personalizzazione e individualizzazione dei percorsi.

Qui finisce la prima parte del documento-scheda PIF.

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO PROPOSTO

Questa parte è fondamentale perché definisce e motiva le ragioni della proposta: è la strada in base alla quale si consolida il raggiungimento degli risultati previsti.

Perché si parte da una unità, attività, e come questa si lega alle successive? Come si trasforma la proposta in tappe operative? Tutti i collegamenti immaginati dovrebbero essere motivati sotto questa voce. Nella serata con i tutor aziendali la presentazione dell'articolazione dovrebbe costituire il punto chiave dell'incontro.

SCHEMA (propriamente detta)

Indichiamo anzitutto l'area di attività o compito su cui si intende realizzare una progettazione formativa per l'apprendista.

Nelle UFC l'Isfol si divide le attività, le competenze e i contenuti che compongono le UFC. Noi ci limitiamo ad includere nelle competenze [= essere in grado di] sia le attività che i saperi.

Fondamentale diventa cercare di individuare queste competenze e affiancare a loro tutti gli eventi formativi, modalità di insegnamento, che sembrano necessari per consolidare, accrescere, acquisire la competenza.

Occorre sforzarsi di essere precisi, di lavorare con l'ottica di chiedersi, cosa serve per raggiungere un determinato risultato di apprendimento.

Come controllo di coerenza e qualità per ogni evento che si decide di proporre è necessario chiedersi risultato ci si aspetta in termini di appren-

dimento. Sono stati definiti come “eventi formativi” tutte le modalità didattiche che possono essere utilizzate in conformità con gli obiettivi formativi posti. Risultato ulteriore della sperimentazione potrebbe essere la costruzione di una tipologia di tali eventi, dei loro vantaggi e delle condizioni specifiche di utilizzo.

Il risultato atteso è l’impegno preso che, rispetto al compito, l’attività formativa intende raggiungere. Di fronte alla frammentazione degli eventi formativi il risultato atteso è la sintesi di tutta l’attività formativa rispetto a quel compito.