

## Appunti sulla Formazione Situata

1.

RIF significa Registro dell'Impresa Formativa<sup>1</sup>. L'aggettivo attributivo 'Formativa' a fianco di 'Impresa' è apparso ad alcuni troppo ambizioso, ottimista, irrealista, stante anche la crescente destrutturazione organizzativa dell'impresa e tanto altro che sappiamo. Eppure restiamo convinti della correttezza e dell'opportunità della scelta. L'impresa è da sempre l'ambito centrale in cui avvengono attività formative: in forme strane, varie, spurie, non volute, poco ortodosse. Ma, nella soggettiva percezione e nel vissuto dei lavoratori, è indubitabile che il portato e la potenza formativa degli anni di lavoro in cantiere non sono paragonabili ad alcuna attività di formazione formale. Il formatore che non conviene su ciò è strabico pro domo sua. Nessuna sottovalutazione dell'importanza della formazione formale, ma il cerchio lo apre (nel momento in cui nasce la motivazione) e lo chiude (fissazione vera dell'apprendimento e formazione degli habitus comportamentali) l'esperienza di lavoro.

2.

Se questo è vero, diviene di conseguenza necessario da parte nostra superare lo strabismo, ovvero la tendenza di attribuire la prevalenza e/o la centralità a uno specifico aspetto (la formazione formale presso OP) per il semplice fatto che è l'ambito in cui siamo i soggetti protagonisti, che pratichiamo, che ci vede coinvolti in prima persona. E ciò a scapito di altri aspetti, quale l'esperienza sul lavoro del singolo lavoratore che, risultandoci più distanti, ci appaiono meno evidenti, più sfumati e che tendiamo pertanto a sottostimare. Va superata l'idea autarchica della formazione che enfatizza eccessivamente le attività formative ospitate nella sede dell'OP a scapito di tutti gli altri 'accadimenti formativi' ospitati in altri luoghi (es. cantiere). Una sorta di assioma per cui "nessuna formazione fuori dalle mura del mio centro!" che confonde la parte col tutto, non mette il collegamento la parte col resto e appare in definitiva autoreferenziale.

3.

Forse nel prossimo futuro il formatore non sarà più un erogatore di contenuti formativi e di competenze 'in vitro' come spesso avviene ora, ma (*cf. dal corso al percorso*<sup>2</sup>) un regista di processi, capace di condurre in porto con successo singoli PSP (*cf.*<sup>3</sup>) riferiti a singoli individui. Il cuore del suo mestiere sarà la capacità di produrre più apprendimento e progressione professionale possibile, muovendo meno risorse possibili (ove con 'risorse' si intendono le attività di formazione formale presso il centro e i costi connessi). Il costo dei distacchi dal lavoro per la formazione aggiunto al costo della docenza per un alto numero di ore è ragguardevole e tendenzialmente sempre meno sostenibile dal nostro sistema. Il vero valore aggiunto sarà invece costituito dall'intelligenza applicata alla progettazione e al controllo dei processi misti di formazione formale e training on the job.

4.

Il tema, tornando al RIF, è come strumentare l'impresa e aiutarla a diventare gradualmente formativa. A renderla consapevole della formazione che – bella o brutta – sta già facendo, a esplicitare e qualificare ciò che ora fa in modo implicito e spontaneo, a indurla a utilizzare i servizi di consulenza formativa dell'OP, a convincerla che fare formazione può trasformarsi da tassa e rito formale a utilità e valore sostanziale. Non v'è chi non veda che lungo questo percorso molto ci sarà da esplorare e da inventare, per superare vecchie pratiche e trovare nuovi modi formativi finalizzati a costruire e controllare processi individuali di apprendimento e progressione. Caratterizzati dal controllo del rapporto costi/benefici e la cui essenza è l'intelligente e produttiva regia che organizza al meglio la collaborazione tra OP e impresa.

5.

Da anni il nostro sistema discute in merito alla necessità di superare il modello scolastico, di assumere un atteggiamento market oriented, di divenire più flessibili e in grado di rispondere in modo tempestivo a nuove richieste, innovazioni...etc. Uscire dal vecchio modello rigido & scolastico significa avviarsi lungo la strada che vede i nostri OP quali consulenti/facilitatori con al centro la parola chiave 'servizi'. Per tutti gli operatori del settore. Un simile cambio di prospettiva trasforma in modo radicale anche il tipo di competenze e di lavoro che viene richiesto agli OP: da erogatori di corsi formativi a consulenti di formazione che, caso per caso, sono in grado di predisporre l'ottimale mix design (*Wiki: Il progetto di miscela è il calcolo necessario per l'individuazione della composizione di un prefissato calcestruzzo, da effettuare in base alle prestazioni richieste dal progettista*

<sup>1</sup> Cfr allegati alla circolare Formedil n° 4 (17.01.2014) con riguardo particolare a 'Note metodologiche'.

<sup>2</sup> Si veda il documento Formedil 16 gennaio 2008 riportato in allegato che, pur datato, resta attuale.

<sup>3</sup> <http://www.formedil.it/formazione/psp/> e il rapporto finale del gruppo di lavoro Formedil 2008-09

*nonché alle caratteristiche delle materie prime da utilizzare: cemento, inerti, additivi, aggiunte, ecc...)* tra moduli formativi erogati presso la sede OP (formazione formale) e utilizzo programmato e criteriato dell'esperienza di lavoro per lo sviluppo e il consolidamento delle competenze (training on the job).

6.

Gli interventi di formazione in situazione di lavoro hanno la fondamentale funzione di 'chiudere il cerchio' e producono un effetto di positiva retroazione sugli apprendimenti acquisiti in situazione formale: l'applicazione pratica non solo permette di confermarli, ma favorisce altresì una piena e personale comprensione. In definitiva si può affermare che tra le due modalità formative - formazione formale e formazione in situazione di lavoro - che d'ora innanzi chiameremo 'formazione situata', sussiste un rapporto di reciproca interdipendenza e sinergia.

7.

Risulta del tutto evidente che la storia formativa dei nostri OP è una storia di formazione formale. In modo assolutamente prevalente. E' spesso una storia di produzione di insegnamento piuttosto che di costruzione e controllo di apprendimenti. Di standardizzazione, piuttosto che di individualizzazione delle attività formative. Modalità e approcci di questo tipo fanno parte della formazione che da tempo vorremmo superare. Riteniamo che dispieghino ancor più tutta la loro criticità e inefficacia nell'ambito di quelle attività formative che si propongano di "cambiare comportamenti". Che, evidentemente e per tanti e ovvi motivi, sono le più difficili. Dosi massicce e ripetitive di formazione formale slegate dal reale e individuale vissuto esperienziale sul lavoro vengono percepite dal lavoratore come rituali incomprensibili. Di qui l'inefficacia.

8.

Tra le attività formative che si propongono di cambiare comportamenti, la cosiddetta 'formazione alla sicurezza' la fa da padrone. Anche in questo ambito il sistema degli OP ha investito in modo massiccio sulla formazione formale, piuttosto che sulla formazione situata. Siamo convinti che tale tendenza vada invertita e vada avviato un percorso di serio riequilibrio tra le due. Prerequisito e chiave di volta per l'efficacia delle attività formative che intendono mutare comportamenti è infatti la necessaria e immediata dimostrazione della praticabilità, nella specifica situazione data, delle indicazioni fornite in sede di formazione formale. Far convinto il lavoratore della correttezza, della convenienza e dell'utilità delle procedure illustrate, è fondamentale e non si può fare in altro modo e in altro ambiente, se non in pratica e in cantiere<sup>4</sup>. Richiamando ovviamente in modo puntuale le acquisizioni assunte in sede di formazione formale.

9.

Annettiamo pertanto grande importanza alla formazione situata. Che oggi si fa poco e male. Qualche OP in qualche provincia (pulmini CPT, per esempio) e molti consulenti esterni svolgono formazione in cantiere: ma spesso è formazione generalista utile a dimostrare l'adempimento e spesso svincolata dalla specifica situazione dello specifico cantiere. Per formazione situata intendiamo invece interventi formativi svolti dall'impresa (titolare, RSPP, con la collaborazione del preposto) che individuando preventivamente i punti critici di una fase o operazione di lavoro, ne evidenziano le procedure operative per lavorare 'bene e in sicurezza'<sup>5</sup> e registrano l'attività sul modulo CIF (Comunicazione dell'Intervento Formativo). Il tutto, con i necessari richiami alla formazione formale e con il sostegno e l'aiuto del locale OP.

10.

In definitiva il RIF prende le mosse dall'intendimento di avviare, sviluppare e qualificare l'attività di formazione situata. Integrandola con la formazione formale alla quale si richiama. Solo il proseguimento in impresa, pur con altri stili e modalità, dell'attività di formazione e di prevenzione avviata in sede di formazione formale, potrà assicurare efficacia ad un intento formativo notoriamente non facile, quale quello che vuole modificare i comportamenti delle persone. In particolare se il messaggio proviene da figure leader e importanti, quali ad esempio il datore di lavoro e preposto.

*(Claudio Tombari, 24 gennaio 2014)*

<sup>4</sup> in: [http://prevenzioneoggi.ispesl.it/documenti\\_catalogo/Fogli\\_contributi\\_4.pdf](http://prevenzioneoggi.ispesl.it/documenti_catalogo/Fogli_contributi_4.pdf), *Non formal learning: approccio culturale per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro*, pp. 15 e segg.

<sup>5</sup> Cfr Carta di Matera, in <http://www.formedil.it/wp-content/uploads/2011/08/Carta-di-Matera.pdf>

FORMEDIL

# PSP

## Progetti di Sviluppo Professionale estratto dal documento approvato dal CdA Formedil

### 1. CONTESTO E MOTIVAZIONE

Quanto segue è stato elaborato a partire da alcune idee-forza che riportiamo di seguito in modo sintetico.

A. La risorsa formazione intende essere funzionale a:

a. *prima priorità:*

- l'avvio di percorsi di prima professionalizzazione nei lavoratori non qualificati, di recente ingresso nel settore
- lo sviluppo di competenze e progressioni professionali nei lavoratori già inseriti
- l'acquisizione di capacità tecnico-organizzative nei lavoratori professionalizzati

b. *seconda priorità:*

- l'inserimento regolare di persone in cerca di occupazione in edilizia (inoccupati e disoccupati).

B. Le attività previste intendono mettere a punto modelli e procedure utili a:

- favorire, consolidare, migliorare l'**impiegabilità** dei lavoratori,
- sostenere e qualificare le **carriere professionali** degli addetti
- gestire i **percorsi individuali** necessari per raggiungere gli obiettivi
- implementare **attività di servizio** usufruibili durante la vita professionale con attenzione ad alcuni snodi critici (non lavoro, reinserimenti)

C. L'intendimento è di strumentare e favorire la ridefinizione della mission delle Scuole Edili, a partire dall'assunzione di un nuovo punto di vista e di nuove priorità:

|  |   |   |
|--|---|---|
| dall'attività di erogazione,<br>in via prevalente e quasi esclusiva,<br>di corsi di formazione professionale |  | alla costruzione individualizzata di<br>carriere professionali<br>con l'utilizzo funzionale<br>della risorsa formazione |
| dall'orientamento al corso   |  | all'orientamento alla singola persona e<br>alla sua crescita professionale  |
| dal corso  |  | al percorso   |
| dal prodotto   |  | al committente  |

In questo contesto l'attività di formazione corsuale si qualifica quale uno tra i vari strumenti, seppur certamente importante, all'interno di un progetto-processo di crescita professionale che la Scuola Edile, con riferimento al singolo individuo, propone, avvia e sostiene.

Tale nuovo quadro di riferimento richiede che il Sistema Formedil si doti di nuove pratiche di lavoro, nuove figure professionali e nuovi strumenti: la gestione di attività a sportello e la disponibilità verso il cliente, la figura del gestore di attività di consulenza individualizzata e di promozione di percorsi di formazione formale e non, l'attivazione di banche dati e la gestione di servizi di raccordo quantitativo e qualitativo tra domanda e offerta di lavoro.

## 2. OBIETTIVI

1. Messa a punto di procedure affidabili per la promozione e gestione di:
  - a. interventi di primo inserimento qualificato in edilizia, ove con il termine "qualificato" si intende "con un progetto strumentato di sviluppo professionale",
  - b. interventi di promozione e accompagnamento con riguardo alla carriera professionale di lavoratori a bassa qualificazione
2. Elaborazione, sperimentazione e validazione di:
  - a. modelli di bilancio delle competenze e predisposizione di percorsi formativi individualizzati,
  - b. nuovi modelli formativi basati sull'interazione di formazione formale (presso la Scuola Edile) e acquisizioni formativi in contesto non formale (sul luogo di lavoro con sostegni che conferiscano consapevoli significati alle esperienze di lavoro).
3. Formazione, all'interno del personale delle Scuole Edili, di nuove competenze per un nuovo ruolo professionale che prevede un grappolo di competenze: promotore-gestore di carriere professionali, orientatore in grado di interagire positivamente con il soggetto in formazione e con l'impresa, facilitatore e negoziatore di eventuali punti critici e conflitti.
4. Innesto graduale, nel tradizionale modo di operare delle Scuole Edili:
  - a. di un crescente orientamento alla singola persona/lavoratore/carriera piuttosto che alla erogazione corsuale. Dal corso standard per tutti, al percorso su misura del singolo,
  - b. di un'abitudine a seguire carriere individuali nel corso di un arco di vita professionale, avvalendosi di strumenti (di utilizzo locale ma in rete con l'intero sistema Formedil) di archivio e gestione del "portafogli clienti", offrendosi quali riferimento per il lavoratore anche in periodi di non lavoro e di ricerca di nuova occupazione.
5. Costruzione delle condizioni di base utili a implementare, nei modi e nei tempi che le parti sociali stabiliranno, sperimentazioni di attività di borsa-lavoro di settore che, in collaborazione con i Centri per l'Impiego, conferiscano al servizio pubblico qualità e coerenza con le esigenze del nostro settore, permettano di migliorare la trasparenza e l'efficienza del mercato del lavoro, sappiano raccordare per ogni individuo: l'ingresso al lavoro, l'idea di uno sviluppo professionale e l'utilizzo finalizzato dei servizi formativi della Scuola Edile.

## 3. ORGANIZZAZIONE E SVOLGIMENTO DEL PROGETTO

PSP prende avvio in modo contemporaneo in undici Scuole Edili da individuare con i seguenti criteri:

- distribuzione geografica (quattro al nord, tre al centro, quattro al sud)
- esperienza in attività di formazione continua
- esperienza in attività di formazione per l'apprendistato

In un secondo momento, in base alla valutazione degli esiti del progetto, potrebbero essere coinvolte altre undici scuole individuate con i medesimi criteri di cui sopra.

Ogni Scuola Edile partecipante si impegna a realizzare il progetto e a partecipare alle attività di:

- definizione finale del progetto e attività preparatorie per l'avvio
- riunioni periodiche di monitoraggio e valutazione
- valutazione finale e revisione del modello

| <i>Attuatore</i>                | <i>Attività</i>             | <i>Risultati Attesi</i>  | <i>Impatto</i>   |
|---------------------------------|-----------------------------|--|--|
| Formedil – comitato di progetto | Proposta Progettuale        | Progetto per il rilancio dell'attività di formazione continua e primo ingresso del sistema formativo bilaterale  | Condivisione Parti Sociali   |
| Formedil – comitato di progetto | Presentazione               | Coinvolgimento di scuole prescelte   | 11 scuole campione uniformemente distribuite sul territorio nazionale con esperienza di formazione primo ingresso e continua |
| Formedil – comitato di progetto | Predisposizione format      | Modello unico di pubblicizzazione, scheda di valutazione in ingresso ,bozza convenzione per borsa lavoro, schema di patto sviluppo carriera, repertorio competenze | Rendere sistema anche nelle forme  |
| 11 Scuole                       | Attivazione sperimentazione | Avvio pubblicità, raccolta adesioni , selezione, individuazione aziende per assunzioni, patti di sviluppo coi partecipanti, accordi con le imprese                 | 99 nuovi ingressi,<br>198 lavoratori con bassa professionalità<br>272 imprese  |
| 11 scuole                       | Inizio percorso             | Attivazione momenti formativi, tutoring, incontri in azienda, rientri in scuola  | 12 mesi di rapporti costanti   |
| Formedil – comitato di progetto | Monitoraggio                | Raccolta informazioni, testaggio iniziativa, riprogrammazione , e ripartenza con una seconda esperienza  | Altre 11 scuole  |

#### 4. IMPATTO E RICADUTE SUL NOSTRO SISTEMA FORMATIVO

1. Produrre nel tempo una tendenza all'incremento della quota di formazione continua (con priorità per lo sviluppo professionale degli operai) sul totale della formazione erogata dalle Scuole Edili. In questo quadro ci si propone di:
  - a. rendere evidente e chiaramente percepibile sia dai lavoratori, sia dai nuovi ingressi, la disponibilità nel settore delle costruzioni di un servizio efficiente, praticabile, amichevole e di qualità, che:
    - i. sa ascoltare, rilevare e rispondere velocemente alle esigenze e alle aspirazioni di crescita umana e professionale dei lavoratori,
    - ii. sa rilevare le esigenze di adeguamento e sviluppo professionale del personale espresse dalle aziende, predisporre ed attuare le risposte formative efficaci
    - iii. offre l'opportunità di accelerare lo sviluppo di carriera attraverso attività, quanto più possibile individualizzate, di formazione e accompagnamento,
    - iv. favorisce, nel caso di persone in cerca di occupazione, un inserimento al lavoro nella fascia del lavoro tutelato e garantito del settore delle costruzioni, quale momento iniziale di un condiviso percorso di sviluppo professionale,
    - v. si qualifica quale specifica caratteristica positiva (e vantaggio competitivo) che distingue il settore delle costruzioni.
  - b. strumentare le Scuole Edili di competenze, esperienze, strumenti e buone pratiche che favoriscano l'avvio graduale di nuovi modi di operare (cfr prec. p. 2.4.):

In sintesi estrema:

**dal corso al percorso, dalla formazione come fine alla formazione come mezzo.**

2. Stimolare momenti di dibattito e confronto sulla necessità che il sistema delle Scuole Edili diventi effettivamente un strumento di politica attiva del lavoro e che le sue attività abbiano un impatto reale e verificabile, con riguardo particolare a:
  - a. stabilizzazione nel settore dei nuovi ingressi trattati con progetti/percorsi di sviluppo professionale
  - b. produzione di carriere professionali

che dovrebbero essere assunti quali indicatori di efficienza/efficacia dell'operato della Scuola Edile.

3. Promuovere attività di interscambio e collaborazione con l'impresa edile favorendo il suo esplicito entrare in gioco nel Patto di Sviluppo Professionale, qual partner fondamentale e importante. Il ruolo dell'impresa che collabora alla buona riuscita dei percorsi formativi va riconosciuto formalmente (costituzione di un Albo Nazionale delle Imprese Formative).
4. Intraprendere localmente ove possibile rapporti di collaborazione con le Amministrazioni Provinciali al fine dar vita a Convenzioni nell'ambito istituzionale delle attività di incontro e raccordo tra domanda e offerta di lavoro, che integrino e qualificano i servizi erogati dai Centri per l'Impiego. Il contributo della Scuola Edile per produrre regolari inserimenti al lavoro rappresenta il primo passo di un arco di attività che prosegue con la formazione e l'accompagnamento allo sviluppo professionale.
5. Elaborare e formalizzare, discutere insieme, condividere e socializzare, omogeneizzare e tendere a standardizzare. Tutto ciò con riferimento ad una serie di buone pratiche messe a punto all'interno di PSP La ricaduta che ci si aspetta sulla rete Formedil è l'inizio di un cammino – o di un circolo virtuoso - che nei fatti dovrà costruire il nostro "essere sistema", attraverso un processo di omogeneizzazione dei format di attività e degli stili di lavoro.

## 5. ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'

Caratteristica principale è la massima standardizzazione delle attività erogate nelle varie realtà territoriali. Pur tenendo in considerazione possibili accentuazioni e declinazioni locali, le attività di progetto dovranno risultare essere "format replicabili" in modo sostanzialmente standard e omogeneo. Tale condizione è requisito indispensabile per dare significato alla sperimentazione.

In ogni realtà territoriale le attività di progetto si articolano in due interventi autonomi:

- **PSP junior** rivolto a giovani (al di sotto i 29 anni) in cerca di inserimento nel settore delle costruzioni
- **PSP senior** rivolto a lavoratori già inseriti in impresa edile di età compresa tra 21 e 36 anni, preferibilmente non in possesso di qualifica contrattuale.

### 5.1. PSP junior

- a. La Scuola Edile attiva un'azione di promozione pubblica nel proprio territorio (inserzioni, manifesti ecc.): nove posti disponibili per giovani inferiori a 29 anni: si offre un regolare inserimento in impresa di costruzioni con breve formazione iniziale e accompagnamento alla carriera (tutoraggio e ulteriore formazione) per 12 mesi. E' importante presentare la proposta non tanto e non solo come "un posto di lavoro", ma come una concreta possibilità di "uscire da gruppo" ed emergere migliorando la propria professionalità in tempi ragionevolmente brevi. Nel contempo la SE si sarà attivata per reperire nove imprese disponibili ad assumere i giovani selezionati e a collaborare al progetto. Tali imprese sottoscriveranno la parte ad esse riservata nel PATTO DI SVILUPPO PROFESSIONALE (PSP), accettando le relative condizioni.
- b. Colloqui con i candidati, illustrazione dell'iniziativa e delle sue finalità, recepimento delle aspettative dei singoli. Trasmissione di tutte le informazioni necessarie per un corretto orientamento e una consapevole scelta. Selezione dei candidati, individuazione dei partecipanti e sottoscrizione della parte riservata al giovane nel PATTO DI SVILUPPO PROFESSIONALE.
- c. Formazione Iniziale. Corso di 40 ore da erogare prima dell'inserimento lavorativo, finalizzato a trasferire le conoscenze e competenze di base indispensabili per l'inserimento in impresa.

- d. Inserimento in impresa. L'impresa si impegna ad affiancare il giovane ad un operaio di mestiere (tutor aziendale) e a garantire una significativa rotazione di mansioni nel corso dei quattro trimestri. Il tutor aziendale rappresenterà l'interlocutore del tutor formativo (incaricato dalla Scuola Edile) e collaborerà, per la sua parte, alla compilazione del Diario di Lavoro e Formazione (DLF). Durante il primo trimestre (13 settimane) sono previste 24 ore di formazione in SE collocate dalle ore 16 alle ore 20 del venerdì (una volta ogni due settimane). Di decisiva importanza, in questa fase, l'attività del tutor formativo che dovrà individuare e risolvere eventuali criticità e governare al meglio il processo mantenendo sempre attivo il dialogo a tre (TRIALOGO): Impresa, Lavoratore, Scuola edile.
- e. Nei successivi tre trimestri il rientro in formazione (4 ore il venerdì pomeriggio) è previsto ogni quattro settimane per complessive ulteriori 36 ore. Nei dodici mesi di lavoro il monte ore formativo assommerà pertanto a 60 ore (che si aggiungono alle 40 di formazione iniziale per un totale di 100 ore). I rientri in formazione avranno due finalità: costruzione sistematica di nuove competenze tecniche ed esame collettivo dei DLF al fine di evidenziare punti critici e temi da approfondire. In occasione dei rientri formativi verrà inoltre effettuato, individualmente e privatamente con ciascun giovane, il bilancio dello stato di avanzamento del PSP.
- f. Il resoconto (da pubblicare sul giornale locale) dell'esperienza di sviluppo professionale dei nove giovani concluderà il progetto e pubblicherà la seconda edizione di **PSP junior**.

## 5.2. PSP senior

- a. La Scuola Edile attiva un'azione di promozione tra i lavoratori con bassa professionalità e di età compresa tra i 21 e 36 anni presenti sul suo territorio, per 18 posti disponibili: si offrono supporti e opportunità per una possibile progressione di carriera con piena consapevolezza del ruolo. E' importante presentare la proposta come una concreta possibilità di "uscire dal gruppo" ed emergere migliorando la propria professionalità in tempi ragionevolmente brevi. Nel contempo la SE si sarà attivata con le imprese che hanno in forza i partecipanti per assicurarsi la loro collaborazione. Tali imprese sottoscriveranno la parte ad esse riservata nel PATTO DI SVILUPPO PROFESSIONALE (PSP).
- b. Bilancio delle competenze d'ingresso dei candidati, individuazione dei partecipanti, definizione degli obiettivi personali per la definizione di percorsi individualizzati e sottoscrizione della parte riservata al lavoratore nel PATTO DI SVILUPPO PROFESSIONALE.
- c. Formazione Iniziale. Corso di 24 ore (collocato indicativamente in orario tardo pomeridiano-serale) da erogare alla partenza, finalizzato a trasferire conoscenze e competenze di base indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi fissati.
- d. L'impresa si impegna ad affiancare il lavoratore ad un operaio di mestiere (tutor aziendale) e a garantire una significativa rotazione di mansioni nel corso dei quattro trimestri. Il tutor aziendale rappresenterà l'interlocutore del tutor formativo (incaricato dalla Scuola Edile) e collaborerà, per la sua parte, alla compilazione del Diario di Lavoro e Formazione (DLF). Durante il primo trimestre (13 settimane) sono previste 24 ore di formazione in SE collocate dalle ore 16 alle ore 20 del venerdì (una volta ogni due settimane). Di decisiva importanza, in questa fase, l'attività del tutor formativo che dovrà individuare e risolvere eventuali criticità e governare al meglio il processo mantenendo sempre attivo il dialogo a tre (TRIALOGO): Impresa, Lavoratore, Scuola edile.
- e. Nei successivi tre trimestri il rientro in formazione è previsto in tre moduli, 16 ore il primo, 16 ore il secondo e 20 ore il terzo di cui 4 ore saranno utilizzate al termine dei 12 mesi, uno a trimestre per complessive ulteriori 52 ore. Nei dodici mesi di lavoro il monte ore formativo assommerà pertanto a 100 ore. I rientri in formazione avranno due finalità: costruzione sistematica di nuove competenze tecniche ed esame collettivo dei DLF al fine di evidenziare punti critici e temi da approfondire. In occasione dei rientri formativi verrà inoltre effettuato, individualmente e privatamente con ciascun lavoratore, il bilancio dello stato di avanzamento del PSP.
- f. Il resoconto (da pubblicare sul giornale locale e con iniziativa seminariale locale) dell'esperienza di sviluppo professionale dei 18 lavoratori concluderà il progetto e pubblicherà la seconda edizione di PSP junior