

Accompagnare e sostenere le imprese: un must per la Lombardia

Messe di fronte alle loro responsabilità formative, molte aziende vacillano. Come aiutarle a non fallire un compito così impegnativo? Tra offerte a catalogo e consulenze mirate, ecco come cambia l'apprendistato in una delle regioni trainanti della nostra economia.

La Regione Lombardia ha a cuore i suoi apprendisti e per garantire il diritto a ricevere una buona formazione anche sul luogo di lavoro ha introdotto una serie di misure per aiutare le imprese a costruire percorsi formativi più efficaci.

Un modello aperto e flessibile

La Provincia di Varese, in particolare, ha deciso di migliorare e modernizzare la propria offerta formativa. Per esempio, propone agli apprendisti un catalogo di servizi integrati che prevede, tra l'altro, procedure di certificazione/attestazione delle competenze per coloro che hanno effettuato la formazione esclusivamente sul luogo di lavoro. Ma il punto di forza delle novità introdotte nella primavera 2012 è il finanziamento di consulenze ai tutor e ai formatori aziendali sulla progettazione e sulla valutazione dei percorsi formativi, sulla cui erogazione ha chiamato a candidarsi gli enti di formazione accreditati.

Alla base del cambiamento, vi è sicuramente l'auspicio di tornare a dare qualità all'apprendistato e di consolidare le sinergie tra chi fa formazione per

mestiere e chi, come l'impresa, si improvvisa in un ruolo impegnativo che tra l'altro richiede una certa vocazione. Ma c'è anche l'urgenza di non replicare gli errori del passato e mettere, invece, in condizione le aziende di perseguire una maggiore coerenza tra gli obiettivi didattici dichiarati nella documentazione formale e quanto poi effettivamente erogato sul posto di lavoro.

La nuova stagione si è inaugurata, presso la Provincia, con l'avvio di un tavolo tecnico con gli enti storici della formazione, ai quali è stato affidato il compito di mettere a punto un modello di servizi alle imprese, che sia snello e flessibile, e con il quale scardinare la cultura degli adempimenti burocratici a vantaggio della qualità formativa. La Fondazione EnAIP Lombardia ha partecipato al tavolo contribuendo alla sperimentazione.

I servizi di consulenza alle imprese

Per l'erogazione delle consulenze alle imprese, il tavolo tecnico non ha messo a punto procedure rigide e strumenti definiti, ma linee guida e standard minimi comuni. In pratica, un modello snello che lascia liberi gli Enti

accreditati di realizzare i servizi alle imprese nel rispetto della propria tradizione e delle proprie metodologie. Per esempio, non sono posti particolari vincoli nella scelta delle figure aziendali da coinvolgere, salvo ovviamente la necessità di destinare gli incontri (tre o quattro al massimo) solo ai dipendenti che effettivamente lavoreranno con l'apprendista nel ruolo di tutor. Non sono previsti particolari vincoli neanche nell'individuazione dei consulenti, sebbene si indica l'opportunità di coinvolgere formatori in possesso di un'adeguata *seniority* nella progettazione complessa e nei rapporti con le imprese.

L'affiancamento al tutor/formatore aziendale riguarda due obiettivi prioritari:

- la progettazione e la valutazione formativa,
- il supporto alla formazione in azienda sulle competenze tecnico-professionali.

La sperimentazione di EnAIP Lombardia

Il servizio di affiancamento consulenziale ha avvio con la stipula di un accordo formale tra l'azienda e l'Ente di formazione. Due le priorità: fare una buona progettazione del PFI di dettaglio ed eseguire un'efficace valutazione degli apprendimenti. Diversi gli impegni reciprocamente assunti (vedi la scheda 1).

L'azienda che ha ottenuto la dote per i servizi di consulenza si impegna a collaborare attivamente nella realizzazione dei servizi e a sperimentare, anche parzialmente, la metodologia e la documentazione rilasciata dall'Ente di formazione, entro il periodo di erogazione del servizio di consulenza stabilito dalla Provincia.

Nella successiva consulenza, il formatore senior si impegna a supportare il tutor



Fondazione EnAIP Lombardia, Scuola di restauro di Botticino.

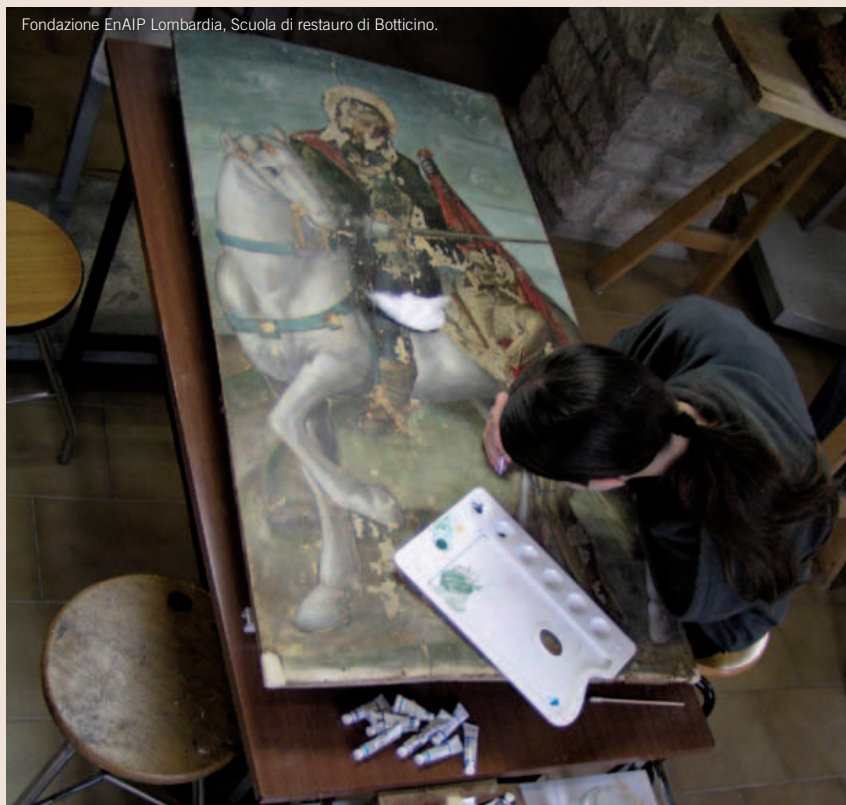
aziendale nella definizione e formalizzazione degli obiettivi di sviluppo professionale previsti e rendere la progettazione del percorso formativo annuale efficace e coerente. Il supporto dell'Ente, come già accennato, non può esaurirsi nel supporto ad una compilazione corretta e formale della modulistica standard (che finirebbe con il riproporre la palude degli adempimenti burocratici nella quale, per lungo tempo, si è impantanato il ruolo del tutor aziendale e lo stesso istituto dell'apprendistato), ma deve tendere allo sviluppo di una riflessione educativa e di un comune ragionamento su come seguire il giovane lavoratore nel suo percorso di apprendimento e quali mansioni far svolgere all'apprendista nel pieno rispetto del raggiungimento dei risultati attesi e del suo sviluppo professionale.

Il percorso di progettazione delle attività formative in azienda prende avvio quindi aiutando il tutor aziendale

a individuare correttamente il profilo professionale, i compiti e le mansioni richieste e i riferimenti alle classificazioni ufficiali delle professioni.

In seguito, il formatore potrà aiutare il tutor aziendale a collegare il profilo professionale con le competenze richieste (distinte a loro volta in trasversali e professionali) e infine ricostruire una mappa di competenze da acquisire nel corso dell'annualità.

Quindi, la successiva consulenza ha come oggetto il monitoraggio/accompagnamento del percorso formativo. In questo caso, l'Ente deve seguire l'azienda nello svolgimento dei necessari adempimenti formali e nel documentare le attività svolte dall'apprendista, anche in vista del necessario riconoscimento delle competenze acquisite. Le visite in azienda, svolte dal consulente senior "sul campo", servono appunto per capire come avvengono effettivamente i processi di formazione e



Fondazione EnAIP Lombardia, Scuola di restauro di Botticino.

apprendimento nei contesti lavorativi. Infine, la consulenza si conclude con la valutazione dell'intero percorso di apprendistato, sulla quale probabilmente si può ancora lavorare per migliorare le procedure.

Il primo passaggio da condurre con il tutor / formatore aziendale è la descrizione del compito o della situazione lavorativa in modo da individuare le caratteristiche, i comportamenti osservabili e lo standard richiesto, le responsabilità assunte e i livelli di

autonomia, gli strumenti e le attrezzature di lavoro utilizzate dall'apprendista, i tempi e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In seguito vengono collegate le competenze necessarie allo svolgimento del compito professionale in modo da valutarne la "significatività". Infine vengono descritti gli indicatori / e le caratteristiche del compito che saranno oggetto di osservazione e analisi da parte del tutor per la valutazione finale.

Per contatti e approfondimenti:

Fondazione EnAIP Lombardia
www.enaiplombardia.it

Giuseppe Longhi
beppe.longhi@enaip.lombardia.it

La cassetta degli attrezzi

Per facilitare il processo su descritto, e mettere in condizione i formatori senior di omogeneizzare i loro interventi nelle aziende, è stato messo a punto un kit di strumenti proprio con l'obiettivo di supportare e accompagnare il tutor/formatore aziendale nella gestione dei piani formativi individuali (generale e di dettaglio), per seguire l'apprendista nel percorso formativo, nonché per valutare i progressi ed i risultati dell'apprendimento, documentando l'intero processo.

Il kit di strumenti si compone di:

- *scheda di progettazione del servizio;*
- *patto di servizio*, con il quale si formalizza l'accordo tra l'ente di formazione e l'azienda e che identifica compiti e responsabilità (consulta la scheda 1);
- *scheda per la progettazione delle attività di formazione* (consulta la scheda 2);
- *piano formativo di dettaglio,*
- *registro delle attività di consulenza,*
- *scheda per la valutazione delle attività di formazione* (consulta la scheda 3),
- *check list di controllo degli adempimenti.*

Per concludere, il fulcro del modello è l'analisi dei processi di lavoro e dei compiti su cui sarà coinvolto l'apprendista, per riconoscerne il contenuto formativo in un'ottica di valorizzazione delle esperienze. Ancor prima di preoccuparsi del riconoscimento formale degli apprendimenti e delle acquisizioni legate alle esperienze, la priorità è quindi dare coerenza e sistematizzazione alle attività e compiti di tipo professionale realizzati dal giovane apprendista nel corso della sua esperienza lavorativa, che sicuramente sarà prima di tutto un'esperienza di vita. ■