



Descrizione degli strumenti e delle metodologie didattiche

Lo sviluppo dell'attività di formazione degli apprendisti in termini di competenze di base e trasversali sviluppa il suo percorso attraverso incontri settimanali della durata di 8 ore con la partecipazione degli apprendisti per una durata pari a quanto stabilito dalla normativa vigente sulla base del loro titolo di studio. La composizione delle aule relative alla realizzazione dell'attività formativa sarà basata sulla tempistica di finanziamento ed organizzazione della formazione, contemplando anche l'attività formativa per partecipanti afferenti a diversificate tipologie di settore economico e di qualifica di riferimento.

L'offerta formativa del Consorzio Sociale Abele Lavoro si basa sulla strutturazione di un percorso che contempla le seguenti unità formative:

U.F.1
**Adottare comportamenti sicuri
sul luogo di lavoro**

16 ore

L'unità formativa introduce nei partecipanti modelli di conoscenza e di applicazione di comportamenti sicuri nell'ambito della realizzazione della propria attività lavorativa. Esulando dall'obbligo formativo di legge l'unità formativa introduce il concetto di comportamento proattivo alla sicurezza incentrando la conoscenza degli elementi necessari a percepire ed anticipare il rischio, a riconoscere il significato di comportamento proattivo ed applicando tecniche basate sullo studio di casi, le simulazione e le esercitazione per attuare comportamenti che siano sicuri, volti a prevenire e sviluppati sulla base del senso di responsabilità personale nella realizzazione di azioni di prevenzioni valide per se e per i colleghi che collaborano nello stesso ambiente di lavoro. Il modello formativo dell'unità si baserà sulla condivisione di esperienze e l'analisi congiunta dei diversi ambienti di lavoro afferenti al settore di riferimento dei partecipanti.

U.F.2
**Organizzazione e qualità
aziendale, relazione e
comunicazione nell'ambito
lavorativo, diritti e doveri del
lavoratore e dell'impresa,
legislazione del lavoro,
contrattazione collettiva**

24 ore

L'unità formativa si concentra sullo sviluppo di un percorso di conoscenza ed applicazione della legislazione vigente e della presentazione dei diritti sindacali dei lavoratori e delle lavoratrici nonché degli strumenti e delle forme di tutela e rivendicazione degli stessi sottolineando l'interazione tra diritto e dovere come elemento che sorregge l'organizzazione aziendale. Nel modulo, attraverso studio di casi, esercitazioni e simulazioni vengono presentati gli elementi caratterizzanti il significato di gerarchia, autorità, autorevolezza, collaborazione, diritto, dovere e l'insieme delle regole che devono caratterizzare i rapporti all'interno di un'organizzazione aziendale nel rispetto delle competenze e dei ruoli dei diversi attori. Il modulo presenta anche gli elementi descrittivi legati alle



U.F. 3
Imparare ad imparare

24 ore

tipologie di organizzazione aziendale ed a metodologie multimediali di comunicazione aziendale (mail, sito web, social network, ecc.).

Questa unità formativa ha lo scopo di favorire un processo di acquisizione delle competenze professionali e del metodo per "capitalizzarle" attraverso un lavoro sinergico. Si tratta di accompagnare l'apprendista a metodologie di comprensione del modello di apprendimento "on the job" in stretta collaborazione con il tutor aziendale. Attraverso il contributo di un coordinatore didattico si prevede la realizzazione di percorsi di apprendimento di elementi professionalizzanti strettamente legati al progetto formativo individuale dell'apprendista coinvolto. A seguito della strutturazione del progetto individuale condiviso si provvede ad una serie di momenti di incontro e di verifica tra il coordinatore, il tutor e l'apprendista con lo scopo di evidenziare i processi di apprendimento in azienda. Dopo un incontro plenario con i tutor aziendali di riferimento e di introduzione agli strumenti di rilevazione delle competenze acquisite, il coordinatore didattico provvede alla definizione di un calendario di visite in loco che preveda: un incontro di preparazione, un incontro di verifica intermedia, un incontro di verifica finale. Al termine del percorso di apprendimento in azienda gli apprendisti saranno convocati per verificare il processo formativo svolto e procedere all'attività di certificazione delle relative competenze.

U.F. 8
Competenze sociali e civiche

24 ore

L'unità formativa accompagna i partecipanti al senso di cittadinanza attiva come sistema nel quale possono agire da attori per il cambiamento e per la realizzazione delle responsabilità civiche che gli competono in quanto cittadini e lavoratori. Si tratta di un modulo concentrato sul senso ed il significato pratico di: legge, legalità, solidarietà sociale, responsabilità civica. Oltre all'introduzione del significato delle norme, del valore del rispetto della legge e del senso più ampio di diritti e doveri come cittadini, l'unità formativa cercherà di integrare conoscenze rispetto ai funzionamenti del processo legislativo e di come questo a livello locale, nazionale, europeo incida nella vita di ogni cittadino e di come lo stesso vi possa interagire. Saranno presentati anche gli elementi caratterizzanti l'appartenenza alla cittadinanza ed il valore della



U.F.9
Spirito di iniziativa ed
imprenditorialità

32 ore

solidarietà, della cooperazione e degli strumenti di definizione dei modelli operativi di partecipazione per come sono garantiti non solo dalla Carta Costituzionale, ma anche dai principali documenti di tutela delle minoranze e delle specificità a livello internazionale.

L'unità formativa sviluppa in senso ampio lo spirito di iniziativa come elemento che deve caratterizzare lo sviluppo personale in ognuno dei lavoratori e delle lavoratrici, indipendentemente dall'intenzione di realizzare un'attività di tipo imprenditoriale ed autonomo. Oltre a presentare le forme di impresa, di come si possono organizzare e degli strumenti di supporto per accedere a finanziamenti ed agevolazioni nel settore, gli apprendisti coinvolti in questa fase formativa saranno invitati a ragionare sullo spirito di iniziativa come modello operativo nel quale integrare il proprio percorso di carriera. Partendo dalle aspirazioni e dai desideri di tipo professionale si accompagneranno i partecipanti a costruire un modello individuale di senso dell'iniziativa nell'operato quotidiano che li caratterizza. Si tratta di un modulo strutturato con metodologia sperimentale che intende fornire ai partecipanti autonomia operativa nell'organizzazione del proprio tempo e della realizzazione del proprio percorso professionale personale attraverso la comprensione dei processi di autonomia che rendono il senso di iniziativa elemento caratterizzante nella crescita personale.

Per la realizzazione delle differenti unità formative saranno utilizzate metodologie didattiche in aula legate strettamente ad una delle seguenti ipotesi formative:

Tipologia A – Lezioni frontali

Esposizione accurata da parte di un docente esperto in aula che presenta, spiega e illustra i contenuti propri dell'argomento o della disciplina. Sviluppa le diverse fasi di analisi dell'argomento applicando modelli operativi di sviluppo della conoscenza.

È fondamentale la capacità comunicativa e formativa del docente che nell'interazione con i discenti deve riuscire a farsi comprendere, suscitare interesse e allo stesso tempo promuovere e stimolare una comunicazione circolare. Essa si basa anche sull'utilizzo di metodologie specifiche quali il role playing. Tale tecnica viene definita come un vero e proprio gioco di ruolo. I discenti si calano, come dei veri attori teatrali, in un altro personaggio, con un preciso ruolo, in una determinata situazione e in un particolare contesto. L'analisi di questi processi, condotta da un trainer esperto, soprattutto sotto il profilo comunicativo, emozionale e comportamentale porta il singolo ed il gruppo alla scoperta di alcuni aspetti del carattere personale celati nella quotidianità



Tipologia B – Project work

Il project work rappresenta una sperimentazione attiva dei contenuti appresi durante un percorso didattico formativo. Questo strumento progettuale si collega alla metodologia "learning by doing", che sottolinea come, in seguito ad un periodo di apprendimento si riesca a realizzare un progetto relativo a obiettivi prefissati e a contesti reali. Il punto di partenza del project work è dato dalle motivazioni a cui il progetto è chiamato a rispondere; mentre il punto di arrivo è l'obiettivo generale che concretizza l'idea e la soddisfa. Viene realizzato il progetto secondo le linee teoriche, che svolgono la funzione di guida, e in itinere si verifica che gli obiettivi vengano conseguiti. Importante qui risulta la gestione del budget. Durante lo svolgimento del progetto si effettua un monitoraggio e una valutazione del progetto.

Tipologia C – Esercitazioni

Realizzazione in simulazione e con il supporto di materiale da esercitazioni appostamente strutturato di momenti operativi nei quali applicare con il supporto del docente una serie di modelli operativi legati all'oggetto in fase di studio. Si tratta di realizzare nella pratica quanto appreso testando sotto il supporto continuo del docente nella pratica quanto di propria competenza a seguito delle lezioni frontali seguite. Si tratta di costruire un ambiente di lavoro atto a permettere l'applicazione di quanto appreso in fase di formazione.

Tipologia D – PPBL Project problem based learning

Metodologia didattica strutturata sull'accompagnamento dei partecipanti alla risoluzione di un problema specifico attraverso il quale analizzare i processi decisionali, l'autonomia e l'attitudine al problem solving evidenziando i modelli per la messa a punto di strategie volte alla risoluzione del problema specifico. Si tratta di un modello di insegnamento di tipo esperienziale basato sull'applicazione di tecniche autonome di confronto con un problema e di apprendimento delle soluzioni attraverso l'applicazione di strategie e soluzioni sul campo al fine di adottare comportamenti e processi di ragionamento che permettano l'adeguamento delle proprie competenze ed azioni al contesto di riferimento. Si basa sul ruolo di facilitatore del docente e di autonomia nella realizzazione delle soluzioni da parte dei partecipanti all'attività formativa.

Si sintetizza di seguito come le diverse tipologie formative interagiranno nelle differenti U.F.:

U.F.1
**Adottare comportamenti sicuri
sul luogo di lavoro**
16 ore

Tipologia: A – C

U.F.2
**Organizzazione e qualità
aziendale, relazione e
comunicazione nell'ambito
lavorativo, diritti e doveri del
lavoratore e dell'impresa,
legislazione del lavoro,
contrattazione collettiva**
24 ore

Tipologia: A – B – C

U.F.3
Imparare ad imparare

Tipologia specifica per l'unità formativa come descritto nel paragrafo precedente ad essa riferita



24 ore	
U.F. 8 Competenze sociali e civiche	Tipologia: A – C
24 ore	
U.F.9 Spirito di iniziativa ed imprenditorialità	Tipologia: A – B – D
32 ore	

Descrizione delle modalità e degli strumenti preposti per assicurare l'interazione con l'impresa/tutor aziendale

La fase di interazione operativa con l'azienda e conseguentemente con il tutor aziendale si basa su una formula di collaborazione strutturata in grado di garantire fundamentalmente il raggiungimento dei seguenti obiettivi formativi:

1. Condivisione specifica del percorso formativo allo scopo di accompagnare l'apprendista al raggiungimento degli obiettivi formativi stilati nel progetto individuale;
2. Supporto alla realizzazione della formazione professionalizzante in impresa e sua valutazione attraverso la disposizione delle attività legate sia alla realizzazione della U.F.3 che del processo di valutazione degli apprendimenti in forma continua all'interno dell'azienda durante l'intero periodo contrattuale;
3. Relazione costante nel periodo formativo con cadenza mensile attraverso lo scambio di informative sui contenuti della formazione e sui risultati ottenuti dall'apprendista per valutare congiuntamente il raggiungimento degli obiettivi formativi di periodo come descritti nel progetto individuale dell'apprendista;
4. Redazione di una valutazione congiunta del percorso formativo al termine della formazione esterna allo scopo di verificare i risultati raggiunti nell'ambito della formazione di periodo in confronto a quanto pianificato nel piano individuale dell'apprendista.

Per realizzare questa attività di collaborazione e supporto l'azienda avrà come riferimento fondamentale, attraverso il suo tutor interno, due figure professionali messe a disposizione da parte del Consorzio Sociale Abele Lavoro:

Tutor dell'apprendistato

Il tutor avrà il compito, oltre che di seguire le fasi formative presso il Consorzio Sociale Abele Lavoro di essere punto di riferimento per l'azienda. Questo avverrà attraverso un incontro preliminare con il tutor aziendale prima dell'avvio dell'attività formativa e la comunicazione costante con il referente dell'azienda allo scopo di:

1. Garantire la partecipazione degli apprendisti



- alle fasi di aula;
- 2. Supportare nella gestione dell'apprendista e dell'obbligo formativo il tutor aziendale;
- 3. Relazionare mensilmente sullo stato di avanzamento formativo;
- 4. Supportare il tutor aziendale per ogni necessità relativa alla gestione del percorso di formazione aziendale e di formazione esterna.

Coordinatore formativo

Il coordinatore formativo, oltre alla fase di gestione dell'attività di collaborazione come stabilita per l'U.F.3 si occuperà di supportare il tutor aziendale nella predisposizione, realizzazione e validazione degli strumenti di valutazione delle competenze in ambito professionale. Il percorso prevede una consulenza specifica impostata durante la fase della U.F.3, ma che prosegue durante l'intero iter formativo per la realizzazione del processo di valutazione nella sua completezza. Tale supporto è garantito dall'individuazione di coordinatore formativo con specifica qualifica di valutatore delle competenze.