

Peintres du
Patrimoine
PEINTRES-EURO-QUALIF



**TUTORAGGIO NEI SITI DEL
PATRIMONIO**

GUIDA ALLE MIGLIORI PRATICHE



Cofinancé par
l'Union européenne

Progetto di partenariato ERASMUS+ 2021-1-EN01-KA220-VET-000029829

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i pareri espressi sono quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

Artemisia, école spécialisée dans les métiers de la peinture (France, Paris).

<https://artemisia-formation.com/>

Scuola edile di Siena, specializzata nell'insegnamento dei mestieri dell'edilizia (Siena, Italia).

<https://www.scuolaedilesiena.it/>

IFAPME, Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises, coordina la formazione e la certificazione fornita da 16 centri di apprendimento in alternanza, con particolare attenzione ai mestieri dell'edilizia e del patrimonio costruito (Charleroi, Belgio).

<https://www.ifapme.be/centre-de-formations/charleroi>

IDEC, un'organizzazione di formazione e consulenza specializzata nella qualità dell'istruzione e nell'innovazione pedagogica (con 300 progetti europei all'attivo) (Pireo, Grecia).

<https://idec.gr/>

Peintres du Patrimoine: <https://peintresdupatrimoine.com/>

Fotografie di Sebastián Rivas



CC BY-NC-SA 4.0

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International

Cette œuvre est sous licence creative commons CC BY-NC-SA 4.0. Pour consulter une copie de cette licence, rendez-vous sur <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Cofinancé par
l'Union européenne



ARTEMISIA
FORMATION QUALIFIANTES



Sumario

Una guida per chi?	4
Aziende che lavorano sui siti del patrimonio.....	6
Edilizio antico in Europa	9
Una guida a cosa?	13
Chi ha scritto questa guida?.....	16
Tutor: grande potere, grande responsabilità.....	17
Un investimento ben compreso.....	20
Il tutoraggio è insegnamento?	23
Percezione del lavoro da parte di tutor e studenti	24
Che cos'è l'apprendimento?	26
Dispositif d' apprentissage	28
Anticipare e prevenire gli abbandoni.....	30
Impostazione di un percorso di carriera formalizzato.....	33
Il tutor e il lavoro	39
Il tutor e il suo ruolo di supporto t	40
La capacità del tutor e del mentee di comunicare sulla loro professione	42
Pianificare le sequenze di osservazione.....	45
Scheda pratica per il tutoraggio	46

UNA GUIDA PER CHI?

Tutor

Che cos'è un tutor?

Il tutor aziendale è una persona responsabile di sostenere e guidare un apprendista, un tirocinante o un dipendente che entra in azienda. Il ruolo del tutor è quello di facilitare l'integrazione del nuovo arrivato, di fargli conoscere l'ambiente professionale e di contribuire al suo sviluppo professionale e all'acquisizione di competenze specifiche legate alla posizione ricoperta.



Le principali responsabilità di un tutor aziendale comprendono :

SUPERVISIONE

Il tutor è responsabile della supervisione dell'apprendista, rispondendo alle sue domande e fornendogli le informazioni necessarie per comprendere il funzionamento dell'azienda.

FORMAZIONE

il tutor partecipa alla formazione pratica dell'apprendista trasmettendo le conoscenze e le competenze necessarie per la posizione.

MONITORAGGIO

il tutor controlla regolarmente l'allievo, valutando i progressi, identificando eventuali esigenze formative aggiuntive e fornendo un supporto continuo.

ORIENTAMENTO

il tutor guida il discente nei suoi compiti quotidiani, lo aiuta a comprendere le procedure interne e lo indirizza alle risorse necessarie.

INTEGRAZIONE

il tutor si assicura che il discente sia socialmente integrato nell'azienda, incoraggiando l'interazione con i colleghi e aiutandolo a comprendere la cultura organizzativa.

VALUTAZIONE

in collaborazione con i responsabili delle risorse umane o i manager di linea, il tutor può partecipare alla valutazione delle competenze e delle prestazioni del discente.



Il tutor aziendale svolge quindi un ruolo chiave nel processo di integrazione e sviluppo professionale dei nuovi arrivati, contribuendo al loro successo all'interno dell'organizzazione.



Cosa sono i siti del patrimonio?

PATRIMONIO: UN CAMPO IN CRESCITA Per intervenire sul patrimonio occorre esaminare il concetto stesso di patrimonio. Qual è la definizione e la portata del patrimonio nel settore edilizio?

PATRIMONIO EDILIZIO PIÙ ANTICO il 1948 è comunemente accettato come la data di una svolta nella costruzione degli edifici, con la fine della Seconda Guerra Mondiale in Europa che inaugura il periodo noto come i 30 anni gloriosi, sinonimo di un cambiamento radicale nell'edilizia.

Edifici antichi: questo termine “comprende tutti gli edifici costruiti prima del 1948 utilizzando tecniche, know-how e materiali tradizionali”

La data chiave del 1948 corrisponde alla fine della Seconda Guerra Mondiale. Ma segna anche l'inizio di un periodo di ricostruzione, con l'utilizzo di nuovi materiali come l'acciaio e il calcestruzzo, nonché di processi di prefabbricazione industriale. Questi eventi hanno avuto l'effetto di rivoluzionare i metodi di costruzione.

Gli edifici antichi sono definiti anche dalle tecniche e dai materiali utilizzati. Sono caratterizzati dall'uso di risorse locali poco lavorate, come il legno, la pietra o la terra cruda. Possono essere utilizzati anche materiali poco lavorati come mattoni, calce, intonaco non industriale e vetro.

Infine, gli edifici più antichi possono beneficiare di diversi livelli di protezione a causa del loro valore patrimoniale. Gli edifici antichi ordinari, come le case rurali e gli edifici dei centri urbani, rappresentano la maggior parte degli edifici e non sono protetti. Tuttavia, il loro valore patrimoniale può essere significativo e la loro conservazione è un problema importante per la regione.

<https://flores-amo.fr/renovation-du-bati-ancien-quelles-specificites/>

Dopo la Seconda Guerra Mondiale, la ricostruzione è stata essenziale e sono emerse nuove esigenze abitative, insieme a cambiamenti nelle tecniche e nei materiali di costruzione. Si cercarono nuove soluzioni per garantire la rapida modernizzazione del Paese.

Queste soluzioni sono state tratte dalle proposte del movimento moderno, che negli anni Venti ha riunito l'avanguardia internazionale di architetti e urbanisti.

LE PRINCIPALI LINEE GUIDA DEL MOVIMENTO SONO PRESENTI NELLE CREAZIONI DEL PERIODO:

ANALISI degli standard spaziali per le diverse esigenze umane,

ARCHITETTURA pulita in cemento armato,

SCOMPARSA DEGLI ALLINEAMENTI stradali,

LA SEPARAZIONE DELLE FUNZIONI all'interno della città (lavoro, abitazione, tempo libero),

INTEGRARE L'AUTOMOBILE nell'ambiente urbano.

Durante le 30 gloriose (1945-1973), la standardizzazione dei processi industriali prese il sopravvento e i metodi di costruzione vernacolari sembrarono cadere in disuso. Predominano il cemento armato e i mattoni di cemento, mentre i piani di sviluppo urbano, laddove esistevano, si orientano decisamente verso quello che sembra essere il futuro: fioriscono le nuove città, i grandi complessi residenziali collettivi e il loro corollario - i grattacieli - e le aree industriali dismesse... e queste ultime sono spesso l'occasione per esperimenti architettonici su larga scala, nonché per operazioni di sviluppo immobiliare che incoraggiano la riproduzione e l'espansione di questo nuovo modello costruttivo. Questa urbanizzazione galoppante (fino a 500.000 abitazioni costruite all'anno negli anni Settanta), oltre a presentare caratteristiche architettoniche specifiche, è anche fonte di squilibri territoriali. Le politiche pubbliche stanno ora cercando di ridurre e controllare questi squilibri.



Attualmente stiamo cercando di integrare gli edifici delle 30 Glorieuses in una versione più ampia del patrimonio edilizio, che sembra essere in linea con la logica di ereditare e trasmettere il meglio dell'architettura di ogni epoca da una generazione all'altra.

TUTTAVIA, AI FINI DI QUESTA GUIDA, ci limiteremo alla definizione di patrimonio edilizio antico che prevale nei cantieri di tutta Europa, che si riferisce agli edifici costruiti prima del 1948 con materiali locali e tecniche tradizionali. Si tratta di edifici commerciali e residenziali, dalle fattorie alle scuole e ai condomini in stile Haussmann. Ciò corrisponde a circa un terzo del patrimonio edilizio europeo.

LE AZIENDE DEL SETTORE DEL PATRIMONIO EDILIZIO ANTICO IN EUROPA: LE SPECIFICITÀ DEL SETTORE

	PATRIMONIO EDILIZIO	NUOVA COSTRUZIONE/RISTRUTTURAZIONE RECENTE
OBIETTIVO DI CONSERVAZIONE :	L'obiettivo principale è quello di preservare e conservare il carattere storico degli edifici. Gli interventi mirano a mantenere l'autenticità e l'integrità del patrimonio.	L'accento è posto sulla creazione di nuove strutture o sull'ammodernamento di edifici esistenti, senza necessariamente concentrarsi sulla conservazione delle caratteristiche storiche.
USO DI TECNICHE TRADIZIONALI :	Le tecniche di costruzione tradizionali sono spesso preferite per preservare l'autenticità. Gli artigiani possono utilizzare metodi e materiali antiquati, simili a quelli usati in origine.	Le moderne tecniche di costruzione e i materiali contemporanei sono ampiamente utilizzati per ottimizzare le prestazioni e soddisfare gli standard attuali.
APPROCCIO ARCHEOLOGICO E STORICO :	Studi approfonditi sulla storia e sulla struttura dell'edificio, talvolta accompagnati da scavi archeologici, sono una prassi comune prima dell'inizio dei lavori.	Gli studi si concentrano principalmente sugli aspetti architettonici e strutturali attuali, senza la necessità di approfondite ricerche archeologiche.
NORME E REGOLAMENTI SPECIFICI :	Spesso è soggetta a norme e regolamenti specifici volti a preservarne il carattere storico, garantendo al contempo sicurezza e sostenibilità.	Conformità agli standard edilizi contemporanei e alle normative vigenti.

**CONSIDERAZIONE
DELL'AUTENTICITÀ :**

L'autenticità degli elementi storici è una priorità. Gli interventi mirano a ridurre al minimo le alterazioni che potrebbero compromettere l'aspetto originale.

L'accento è posto sulla creazione di un'estetica e di una funzionalità contemporanee, talvolta con adattamenti importanti.

**COMPROMESSO
TRA MODERNITÀ
E TRADIZIONE:**

L'equilibrio tra la conservazione del carattere storico e l'adattamento alle esigenze moderne è una considerazione fondamentale.

L'innovazione e le moderne tecnologie sono spesso integrate senza la necessità di preservare gli elementi del passato.

**COMPETENZE SPE-
CIALISTICHE :**

I professionisti, compresi gli artigiani, devono avere competenze specifiche nel restauro e nella conservazione del patrimonio.

La nostra esperienza si concentra sui metodi di costruzione contemporanei e sugli standard attuali.

**APPROCCIO DI MEDI-
AZIONE CULTURALE :**

Il pubblico può svolgere un ruolo attivo nella conservazione del patrimonio, con particolare attenzione alla storia locale e nazionale, nonché alla dimensione artistica o culturale dell'opera restaurata/ristrutturata.

La comunità è spesso meno coinvolta nel processo e le preoccupazioni possono concentrarsi maggiormente sugli aspetti funzionali ed estetici moderni.



COSE DA RICORDARE: IN SINTESI, I SITI DEL PATRIMONIO EDILIZIO RICHIEDONO UN APPROCCIO PIÙ SFUMATO, INCENTRATO SULLA CONSERVAZIONE DELLA STORIA, MENTRE I SITI DI NUOVA COSTRUZIONE O DI RECENTE RISTRUTTURAZIONE PONGONO MAGGIORE ENFASI SULLA CREAZIONE DI NUOVE STRUTTURE O SULLA MODERNIZZAZIONE DEGLI EDIFICI ESISTENTI.

PER GLI ARTIGIANI E I TECNICI CHE LAVORANO NEI VECCHI CANTIERI, UNA PRATICA QUOTIDIANA BASATA SULLE SUE CARATTERISTICHE SPECIFICHE:

Anche gli operai e gli artigiani che lavorano nei siti del patrimonio edilizio hanno le loro caratteristiche specifiche, dovute alle peculiarità di questi progetti.

FORMAZIONE SPECIALISTICA

I lavoratori e gli artigiani hanno spesso bisogno di una formazione specialistica nel restauro del patrimonio culturale. Questa può comprendere le tecniche di costruzione tradizionali, la manipolazione di materiali antichi e la comprensione degli standard di conservazione.

RISPETTO DEI METODI TRADIZIONALI

I lavoratori e gli artigiani devono essere sensibilizzati ai metodi di costruzione tradizionali e ai materiali storici. Ciò può comportare l'acquisizione di competenze specifiche, ad esempio nel taglio della pietra, nella falegnameria antica, ecc.



SENSIBILITÀ STORICA

Gli operai e gli artigiani devono essere consapevoli dell'importanza storica degli edifici su cui lavorano. Ciò significa spesso rispettare i dettagli architettonici originali e ridurre al minimo gli interventi che potrebbero alterare il carattere storico.

COLLABORAZIONE CON GLI ESPERTI

Gli operai e gli artigiani che lavorano sui siti del patrimonio edilizio spesso collaborano con esperti come architetti e conservatori. Una stretta comunicazione è essenziale per garantire la coerenza della conservazione.

ADATTABILITÀ

I cantieri possono presentare sfide impreviste. I lavoratori e gli artigiani devono essere in grado di adattarsi e trovare soluzioni che preservino l'integrità dell'edificio.

USO DI MATERIALI AUTENTICI

Laddove possibile, i lavoratori e gli artigiani utilizzano materiali autentici o repliche fedeli per garantire la continuità estetica e strutturale.



SICUREZZA E CONSERVAZIONE

la sicurezza del sito è fondamentale, ma deve essere bilanciata con la necessità di preservare le caratteristiche storiche. Possono essere richieste procedure specifiche per evitare danni alle strutture esistenti.

MEDIAZIONE CON IL PUBBLICO

gli operai e gli artigiani possono interagire con il pubblico, spiegando i processi di restauro e rispondendo alle domande, ad esempio. Ciò contribuisce a mantenere il sostegno e la comprensione del maggior numero possibile di persone e a diffondere la cultura del patrimonio.



Tuttavia, con alcuni adattamenti alla logica prevalente nei cantieri di nuova costruzione/ristrutturazione (maggiore dipendenza dai produttori di prodotti, assenza di standard chiaramente definiti), sarà possibile utilizzare questa guida per tutti i mestieri del settore edile.

ETICA PROFESSIONALE

i lavoratori e gli artigiani che operano nei siti del patrimonio edilizio sono spesso considerati custodi del patrimonio. Un'elevata etica professionale, compresa la conformità agli standard di conservazione, è fondamentale.

VALUTAZIONE DELL'UNICITÀ

lavorare a progetti sul patrimonio edilizio spesso offre a lavoratori e artigiani un'opportunità unica di apprezzare e contribuire alla conservazione della storia e della cultura locale. Questo può dare particolare soddisfazione sul lavoro.

Come si vede, l'identità professionale di operai, tecnici e artigiani che lavorano sul patrimonio edilizio antico è definita da una serie di caratteristiche specifiche: interdisciplinarietà, approccio documentario, principi di integrazione dell'azione nella storia del sito, conoscenza non solo delle tecniche costruttive attuali ma anche di quelle precedenti, capacità di formulare autonomamente prodotti a partire da materie prime, maggiore adattabilità... È per queste peculiarità, che permettono di definire un perimetro di attività e competenze specifiche del settore, che abbiamo scelto di dedicare una guida specifica ai tutor dei siti del patrimonio costruito.





Perché fino a poco tempo fa i tutor erano i cugini poveri della formazione in azienda o dei corsi sandwich.

In primo luogo perché, nel caso dei sistemi di apprendistato, l'ente di formazione è in contatto diretto e permanente con l'azienda e perché l'ente di formazione si astiene dal partecipare al funzionamento interno dell'azienda.

Tuttavia, lo sviluppo di ambiziose politiche pubbliche basate sullo sviluppo dell'apprendistato e dell'apprendimento permanente all'interno delle aziende fa sì che i tutor siano oggi sempre più considerati non solo un altro anello della catena dell'apprendistato, ma una parte fondamentale del processo di apprendistato e di integrazione all'interno dell'azienda, nonché un fattore decisivo per l'ancoraggio delle vocazioni.

La realtà dei cantieri è spesso anche quella di un apprendistato tardivo, in cantiere, dove si impara per "compagnonnage"; o dove i corsi di formazione ufficiali sono pochi e prestigiosi. Soprattutto, le competenze richieste per esercitare il mestiere riflettono una forte necessità di adattare il proprio lavoro e le proprie azioni alla realtà del cantiere, che non è mai del tutto identica a quella precedente.

TUTTO CIÒ INCORAGGIA GLI ARTIGIANI E I LAVORATORI DEI SITI DEL PATRIMONIO EDILIZIO A SVILUPPARE UNA MÈTIS¹, SIA COLLETTIVAMENTE PER GLI ASPETTI COMUNICATIVI - CI PIACE SCAMBIARE CON I COLLEGGHI PER AVERE UN FEEDBACK SULLE DIFFICOLTÀ INCONTRATE - MA ANCHE INDIVIDUALMENTE - CIÒ CHE COSTITUIRÀ, SITO DOPO SITO, L'ESPERIENZA, IL "PATRIMONIO DI CONOSCENZE" DELL'ARTIGIANO.

IN ALTRE PAROLE: NELLA MAGGIOR PARTE DEI CASI, COME PARTE DELLA LORO ATTIVITÀ PRINCIPALE, GLI ARTIGIANI TROVANO SOLUZIONI CONCRETE AI PROBLEMI LEGATI ALL'ASSEMBLAGGIO DEI MATERIALI, TRASFORMANDO GLI EDIFICI SU CUI LAVORANO IN OGGETTI CULTURALI CHE FANNO PARTE DEL LORO PATRIMONIO.

(1) La metis, concetto greco riscoperto alla fine del XX secolo e applicato ai mestieri manuali, costituisce "un insieme complesso ma molto coerente di atteggiamenti mentali e comportamenti intellettuali che combinano estro, sagacia, lungimiranza, flessibilità mentale, intraprendenza, attenzione vigile, senso dell'opportunità, abilità varie ed esperienza acquisita da tempo"; Si applica a realtà fugaci, in movimento, sconcertanti e ambigue, che non si prestano a misurazioni precise, calcoli esatti o ragionamenti rigorosi." Les ruses de l'intelligence : la mètis des Grecs, Detienne e Vernant, Flammarion, 1989.

Il più delle volte, gli artigiani non dedicano le stesse energie all'analisi della propria attività e alla ricerca dei vettori e dei punti di forza che consentirebbero loro di migliorare le proprie capacità non come artigiani ma come trasmettitori, passatori ed educatori.

Eppure non conosciamo nessun artigiano o artigiana che lavori nei siti del patrimonio che non abbia dovuto assumere il ruolo di accompagnare un collega, una collega o un apprendista nell'acquisizione delle conoscenze e delle tecniche del proprio mestiere.

Se questo è il vostro caso e pensate che un giorno potreste essere chiamati ad aiutare i nuovi arrivati nei cantieri a imparare il mestiere, allora questa guida fa per voi.

Il suo unico obiettivo è quello di permettervi di lavorare a fianco dei vostri tutor, apprendisti, tirocinanti o semplicemente operai meno esperti; di darvi un punto di riferimento per dialogare con chi, come voi, prova una certa vivacità alla sola idea di lavorare su strutture ricche di storia, rispettando i gesti e gli sforzi degli "Antichi" che hanno fatto sì che, generazione dopo generazione, le tecniche del patrimonio edilizio venissero tramandate e migliorate.



Le risorse iconografiche si basano su tre workshop internazionali realizzati nell'ambito del progetto Peintres-Euro-Qualif. Questi campi di lavoro sono stati concepiti come sistemi di apprendimento per consentire a tutti i partecipanti di estrarre l'essenza stessa dell'insegnamento e dell'apprendimento nei cantieri del patrimonio.



Artigiani e pedagoghi. Nell'ambito del progetto Peintres-Euro-Qualif: pittori che recuperano le loro competenze, è stata realizzata da membri di **IFAPME, ESSE, IDEC e Artemisia**.

Non abbiamo pretese di verità, la nostra motivazione è soprattutto quella di condividere una pratica e di fare luce su di essa.

VOLETE CHIACCHIERARE CON NOI? VISITATE [WWW.PEINTRESDUPATRIMOINE.COM](http://www.peintresdupatrimoine.com), lo spazio di collaborazione per i membri della rete Peintres-Euro-Qualif.



COME FUNZIONA LA GUIDA?

Sulla base del fatto che ogni sito del patrimonio edilizio è unico e identificabile come appartenente a questo settore, proponiamo di spiegare le opzioni didattiche a disposizione dei tutor.

Descriviamo le ragioni che ci portano a privilegiare un percorso in cui i requisiti non ricadono solo sull'apprendista o sul tutor, ma su un ecosistema di apprendimento, presentando un metodo per individuare ciò che, nei cantieri e nelle attività del tutor, può favorire lo sviluppo di tale ecosistema.

Infine, alla fine della guida proponiamo alcuni semplici strumenti che vi aiuteranno a mettere per iscritto ciò che altrimenti può essere interpretato dal tutor, dall'apprendista, dall'azienda e dall'ente di formazione. Questa guida è quindi un invito a cogliere l'opportunità di successo della vostra carriera di tutor, ad analizzare la vostra pratica e a redigere una scorecard del tutoraggio.



DIVENTARE TUTOR , significa scegliere di aggiungere alle proprie mansioni il compito di sostenere, supervisionare, assistere, valutare, guidare e formare (elenco non esaustivo!) uno o più mentee.

A seconda delle dimensioni dell'istituzione ospitante (da singole aziende a grandi gruppi industriali e PMI), questo compito può essere svolto interamente da una sola persona, oppure può essere suddiviso collettivamente. In tutti i casi, viene nominato un mentore principale.

La prima domanda che il tutor deve porsi è: voglio farlo?

Per scoprirlo, devo rispondere a un'altra domanda: *cosa significa per me diventare tutor?* Non solo in termini di valori, perché la maggior parte degli artigiani e dei lavoratori del patrimonio edilizio condivide il valore della trasmissione del know-how e della passione comune per il proprio mestiere, ma anche e soprattutto in termini di cambiamenti che apporterà alla vita lavorativa quotidiana.

Diventare tutor significa intraprendere un'attività principale: lavorare come imbianchino, muratore o falegname, e un'attività complementare: dare ripetizioni. È necessario fare una chiara distinzione tra le due attività prima ancora di accettare di diventare tutor. Se non si fa questa distinzione, significa che non ci si prenderà il tempo di formare il proprio figlioccio e che lo si condannerà alle due trappole di 1. autoformazione attraverso l'osservazione e l'imitazione e 2. riduzione del lavoro a quello di assistente. ridurre il lavoro a quello di un assistente (imbianchino, muratore, falegname, ecc.), in modo che gli operai esperti possano delegare al figlioccio compiti che richiedono tempo e che non richiedono alcuna qualifica, risparmiando così tempo in cantiere, senza però consentirgli di imparare molto.

QUANTE VOCAZIONI SONO STATE FATTE DERAGLIARE IN QUESTO MODO, QUANTI CANDIDATI ALLA PROFESSIONALIZZAZIONE NEI CANTIERI SONO STATI SPINTI FUORI DALLA PORTA PER IL GUSTO DI FARLO?

“Anch’io ho imparato con le buone, questa è la scuola migliore”; “Per imparare, ci vogliono anni di duro lavoro, di pulizia e di osservazione, prima di poter dipingere o intonacare correttamente”.

Essere tutor richiede quindi questo prerequisito: che il tutor scelga di sua spontanea volontà e con cognizione di causa di diventarlo.

Un ulteriore prerequisito è che, a prescindere dalle dimensioni dell’azienda, la funzione di tutoraggio, svolta dal tutor, deve rientrare in un sistema di supervisione collettiva chiaramente definito. Tale supervisione deve riguardare le pratiche di tutoraggio e il loro rapporto con il percorso di acquisizione delle competenze della persona o delle persone seguite.







Con il recente sviluppo di politiche pubbliche basate su incentivi, il numero di apprendisti, tirocinanti o dipendenti che beneficiano di un programma che prevede un periodo di formazione sostanziale (PRODIAT, AFEST, PISCI, POEI o POEC in Francia, ecc.) è in costante aumento.

**L'ASCESA
DELL'APPRENDISTATO:**

dal 2020, con sovvenzioni di 8.000 euro all'anno (corrispondenti più o meno al costo totale di un apprendista) e poi di 6.000 euro alle aziende, l'apprendistato in Francia è stato democratizzato, passando da 437.000 contratti firmati al 31 dicembre 2018 a quasi 980.000 contratti al 31 dicembre 2022!

il tutor nominato dall'azienda per sfruttare questa manodopera (molto) economica e inesperta deve, in Francia, essere in possesso di un diploma affine a quello per cui l'apprendista si sta preparando e avere 2 anni di esperienza professionale legata a questo stesso diploma; oppure avere 3 anni di esperienza professionale legata al diploma per cui lo studente si sta preparando; oppure avere 3 anni di esperienza professionale legata a questo diploma.

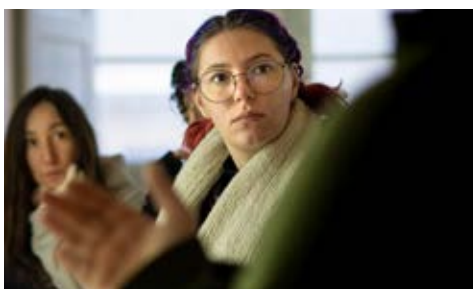
Sempre in Francia, un tutor non può seguire più di tre apprendisti contemporaneamente (due in formazione e un "ripetente"), mentre in Italia è accettato un massimo di tre apprendisti per due dipendenti qualificati.

In pratica, nominare un tutor significa inserire il suo cognome e i suoi recapiti nel modulo ufficiale utilizzato per firmare il contratto di apprendistato e ottenere i relativi finanziamenti (per il costo della formazione e per il sostegno pubblico all'assunzione).


Il successo dell'apprendistato comporta quindi il rischio che vengano nominati tutor con l'unico obiettivo di integrare un giovane dipendente in cantiere al minor costo possibile. Per contrastare questo rischio, è necessario diffondere una cultura del tutoraggio all'interno delle aziende, e sensibilizzare i lavoratori sui vantaggi di affidarsi a una gestione delle risorse umane mirata al miglioramento continuo delle competenze di tutti i dipendenti dell'azienda (e questo dovrebbe senza dubbio essere incluso in una serie di misure).

L'arrivo diffuso di questa forza lavoro inesperta sul mercato del lavoro rappresenta una sfida per le aziende, in particolare per quelle abituate a reclutare personale qualificato: o si adattano a questa nuova situazione, o "mollano" i nuovi arrivati, lasciandoli ad adattarsi (o meno) agli usi e costumi dell'azienda. Questa seconda opzione è il modo migliore per mettere in difficoltà i giovani, gli apprendisti, i tirocinanti e i dipendenti, aggiungendo alla frustrazione di queste persone un notevole dispendio di energie per mantenere standard minimi di qualità nella resa dei cantieri.

Se l'azienda non è convinta che portare in cantiere persone inesperte richieda in cambio un investimento di tempo, energie e risorse umane, il tutor potrà svolgere il suo compito solo con difficoltà, occupando il suo tempo libero e subendo la contraddizione di dover formare persone al mestiere senza che questo lavoro stesso venga riconosciuto.



Per evitare questa pressione, il tutor dovrebbe assicurarsi che il compito affidatogli dalla gerarchia sia effettivamente quello che si è prefissato. In altre parole, deve assicurarsi che il suo datore di lavoro sappia che il suo ruolo è quello di sostenere, guidare, valutare e co-organizzare il percorso di apprendimento dell'apprendista (o degli apprendisti); e deve assicurarsi che siano previsti incontri e discussioni tra il tutor e il suo manager di riferimento, in modo da poter riferire sui progressi del suo ruolo, e/o sulle eventuali difficoltà incontrate e sui modi per affrontarle. Se necessario, verrà fornito un supporto (formazione/ascolto/mediazione, ecc.). Se esiste una descrizione del lavoro (o i dettagli del lavoro nell'annuncio dell'azienda per il reclutamento del tutor), la sua lettura vi assicurerà che possiate soddisfare le aspettative dell'azienda.



IN BREVE, DOVETE
ESSERE IN GRADO DI
RISPONDERE CHIARA-
MENTE A QUESTE DO-
MANDE:

- COSA SI
ASPETTA L'AZIENDA DA
ME COME TUTOR?

- C'È ACCORDO SU
COSA SIGNIFICA?



La Fondation Roi Baudouin definisce il tutoraggio come “qualsiasi situazione di insegnamento che comporti un supporto individualizzato in cui ogni persona apprende mentre nessuno degli attori è un professionista dell’insegnamento”.

Sebbene gli artigiani del patrimonio edilizio non siano professionisti dell’insegnamento, sono spesso chiamati a trasmettere le loro tecniche e la loro visione del mestiere ad altri dipendenti. Les ateliers d’art de France, l’associazione di categoria dell’artigianato artistico francese, chiede quindi il riconoscimento a livello europeo del modello di bottega-scuola, che riconoscerebbe il ruolo di formatore occasionale che molti artigiani e lavoratori specializzati del patrimonio edilizio antico sono chiamati a svolgere.

Il tutor deve sia svolgere i compiti necessari per raggiungere gli obiettivi fissati dall’azienda nei cantieri in cui opera, sia favorire l’acquisizione delle competenze necessarie ai ragazzi per esercitare il loro mestiere.

Di conseguenza, anche il tutor è destinato a diventare un formatore. Ma non deve essere un formatore inconsapevole! Perché un formatore che non è consapevole di ciò che sta facendo non lo mette in discussione e quindi non lo migliora.

Senza essere un insegnante in senso stretto, i tutor assumono compiti e mansioni che li collocano chiaramente nel campo della formazione professionale.



I tutor che vogliono trasmettere efficacemente il loro know-how e i codici aziendali e dare ai loro mentee le migliori risorse per una carriera di successo non possono fare a meno di formalizzare prima la loro attività professionale. Se il coach conosce spontaneamente l'argomento su cui intende formare il mentee: il suo lavoro, dovrà tenere presente che il mentee ne conosce solo un'approssimazione. Esercitare un lavoro e parlare (correttamente) del proprio lavoro, tenendo conto di ciò che l'intervistato inesperto comprende al riguardo, sono due attività distinte. Poiché l'obiettivo del tutor è quello di ridurre gradualmente il divario tra la percezione del mestiere e la realtà del mentee, è necessario identificare ciò che, nelle attività quotidiane del mestiere, ha senso e definisce l'identità professionale dell'imbianchino, del muratore o del falegname.

CHIARENDO E DESCRIVENDO IL PROPRIO LAVORO, I TUTOR INIZIANO LA STRADA TORTUOSA ED ESALTANTE DELLA FORMAZIONE SUL CAMPO.

Le-la tuteur·trice peut, pour ce faire, noter sur une feuille ce qu'il-elle a réalisé comme activités lors de sa dernière semaine de travail. A partir de cet « échantillon » des activités réalisées, il-elle notera les activités complémentaires qu'il-elle est amenée-e à exercer tout au long de l'année. L'exercice ne devrait pas prendre plus d'une heure, car il s'agit de brosser à grands traits les activités, pas de réaliser une « bible » exhaustive.



Le-la tuteur·trice pourra ensuite se référer aux référentiels d'activité, de compétences et d'emploi que la plupart des cadres régionaux ou nationaux de certification proposent (en France, les fiches ROME de Pôle emploi/France Travail ; les référentiels des certifications déposées au RNCP/France Compétences ; en Italie, les figures professionnelles des atlas régionaux ; en Belgique région wallonne, les descriptifs du Service Francophone des Métiers et des Qualifications ; pour le métier de peintre du patrimoine bâti ancien, le référentiel du consortium Peintres Euro qualif (2). En cas de tutorat effectué dans le cadre d'un contrat tripartite (Entreprise/Tutoré·e/Organisme de formation) il-elle pourra se baser sur le référentiel des compétences à acquérir fourni par l'organisme de formation.

Nous conseillons de ne pas faire l'économie de cet exercice de remémoration des activités exercées sur chantier ; il permet 1. de positionner le-la tuteur·trice dans une démarche proactive 2. de repérer d'éventuelles différences entre les référentiels et l'activité du·de la tuteur·trice. Les métiers du patrimoine bâti ancien étant peu documentés (contrairement aux métiers du bâtiment basés sur les matériaux privilégiés par les industries – du verre, du ciment, du plastique, du plâtre), ce sont souvent les référentiels du bâti moderne qui sont à disposition. Il est important de cerner ces éventuels écarts entre les référentiels et votre pratique, différences qui, peut-être, font le sel de votre métier !

Une fois le-la tuteur·trice au clair avec ce que les référentiels (et lui ou elle-même) disent de son métier, il-elle lui reste à mesurer l'écart entre cette description, cette représentation du métier et celle qu'en a le-la tutoré·e. Celui ou celle-ci peut avoir eu des expériences antérieures (stages d'observation, chantiers familiaux, poste occupé dans un autre métier du patrimoine bâti ou du BTP), ou bien n'avoir qu'une idée livresque du métier.

POTREBBE ESSERE INTERESSANTE RACCOGLIERE QUESTA VISIONE DEL LAVORO DURANTE I PRIMI CONTATTI TRA IL TUTOR E LA PERSONA DA SEGUIRE, TRA IL CANDIDATO E L'AZIENDA, IN MODO DA TENERNE TRACCIA E CONFRONTARE QUESTA RAPPRESENTAZIONE CON QUELLA CHE L'ESPERIENZA DEI CANTIERI MODELLERÀ IN LA PERSONA DA SEGUIRE.



LA FORMAZIONE PER UNA PROFESSIONE non può essere improvvisata. È necessario avere chiaro il proprio rapporto con la formazione. Se a scuola avete conosciuto solo insuccessi e siete diventati tecnici esperti di tetti in ardesia o di serramenti in legno, come potete accettare di seguire una metodologia che non ha funzionato per voi? Se ritengo di dover la mia identità professionale al fatto di essere stato un combattuto vincitore della medaglia d'oro nella classe di pittori decorativi di una prestigiosa scuola, non tenderò a sminuire tutta la formazione e i tentativi di formazione fatti dai tutor di cui mi occuperò? Più semplicemente, se ho sempre e solo imparato in un modo, sarò in grado di aprirmi ad altri modi di apprendere, permettendo così ai miei allievi di imparare nel modo a loro più congeniale?

Senza pretendere di avere una conoscenza esperta dei meccanismi cognitivi, sociali o fisiologici coinvolti nell'apprendimento, è probabilmente utile ricordare che :

1

Non esiste un unico modo per acquisire le competenze richieste per un determinato mestiere. Basta confrontarsi con i colleghi che lavorano nei cantieri per avere la conferma che esistono molti modi diversi per ottenere e mantenere un lavoro come operatore qualificato nel settore del patrimonio culturale.

2

Il tempo necessario per percorrere il cammino verso l'acquisizione delle competenze richieste per il proprio lavoro non è stabilito a priori. Ognuno progredisce al proprio ritmo, con i propri punti di forza e di debolezza, e il compito del tutor è quello di identificare questi punti di forza e di debolezza e di cercare di superarne alcuni promuovendo gli altri.

3

Ci sono molti modi di imparare; applicato all'individuo, questo assioma si traduce in: ci sono molti canali di apprendimento. I canali di apprendimento, noti anche come stili di apprendimento, si riferiscono ai diversi modi in cui gli individui preferiscono ricevere, elaborare e assimilare le informazioni. Esistono diversi modelli di canali di apprendimento, tra cui il canale visivo (assimilo più facilmente le informazioni se mi vengono presentate sotto forma di grafici, diagrammi, immagini o video, o se mi vengono mostrate dal vivo), il canale uditivo (capisco meglio quando qualcuno si prende il tempo di spiegarmi le cose e posso affinare la mia comprensione attraverso domande e risposte) e il canale cinestetico (capisco meglio se mi esercito, sia in una situazione reale che partecipando a situazioni di lavoro simulate). La maggior parte delle persone utilizza una combinazione di questi tre stili⁽³⁾).

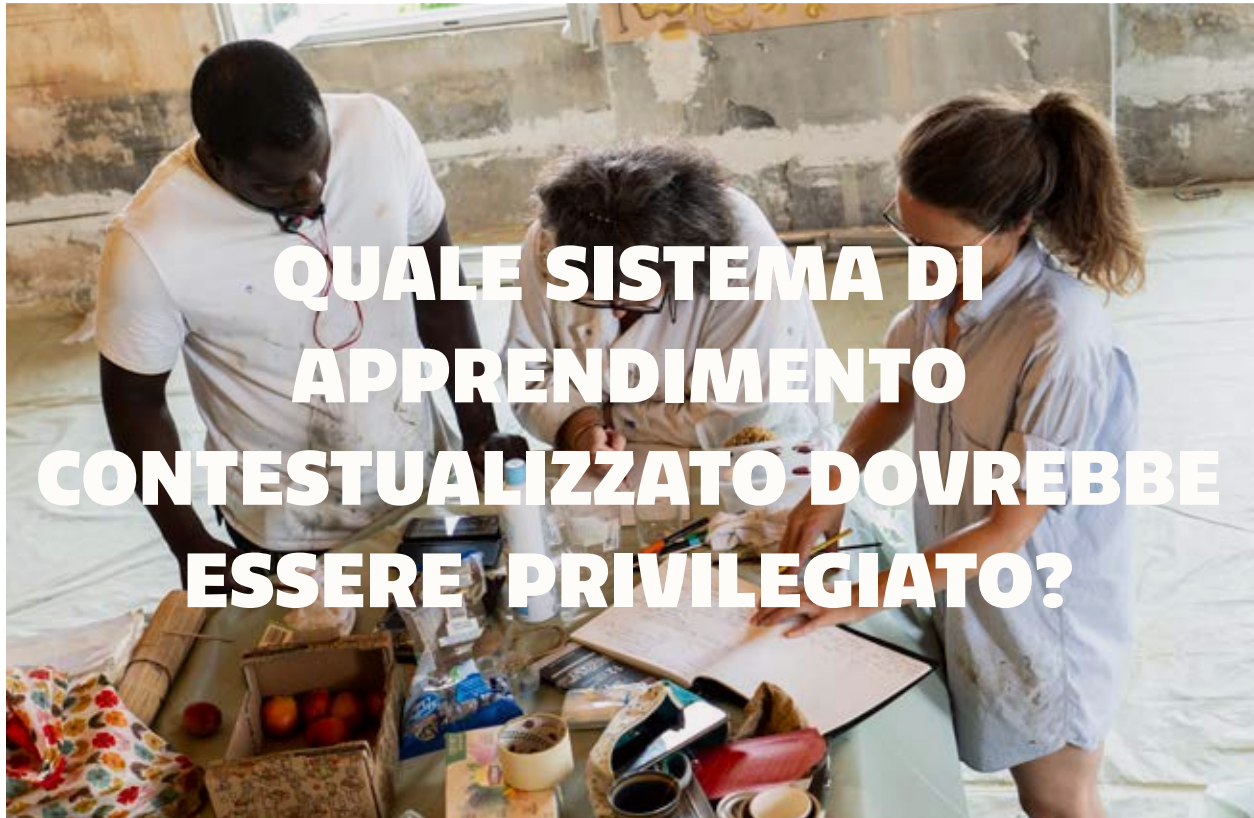
Un esercizio utile, che richiederà relativamente poco tempo, è quello di descrivere su un foglio di carta i diversi modi in cui avete imparato nel corso della vostra carriera scolastica e .

⁽³⁾Vedi appendice: Canali di apprendimento.

4

Infine, e forse la cosa più importante, l'apprendimento non è né ricevere semplicemente informazioni e archivarle, né, al contrario, imparare solo stando in movimento, in una situazione di apprendimento. Imparare sul posto di lavoro significa essere immersi in un ecosistema che incoraggia la comprensione globale delle situazioni e che moltiplica le micro-situazioni che sbloccano, attraverso un canale di apprendimento o un altro, un gruppo di comprensioni locali. L'insieme di questi elementi (comprensione generale/approfondimento attraverso microesercizi/proattività da parte di discenti e insegnanti) garantisce una progressione nella padronanza di un mestiere suddiviso in attività professionali.





QUANDO SI TRATTA DI INTEGRARE I NUOVI ASSUNTI, L'AZIENDA APPLICA PROCEDURE DI RECLUTAMENTO, che riflettono la sua visione e alcuni valori imprenditoriali. All'estremo, l'azienda può privilegiare solo l'eccellenza, l'esperienza comprovata acquisita in altre strutture (scuole, aziende concorrenti); di fatto, esternalizza lo sforzo di formare e migliorare le competenze dei propri dipendenti. Può anche assumersi in parte questo sforzo e scommettere sulla capacità del personale di migliorare le proprie competenze sia individualmente che collettivamente.

Questo vale anche per le organizzazioni di formazione. Se il mio obiettivo è avere le persone migliori in un determinato campo, "fatte da me" o secondo norme standardizzate, posso optare per un approccio selettivo, persino elitario, alle persone che faccio entrare nella mia scuola. Selezione coloro che sanno imparare nel modo in cui insegno, che mi offrono garanzie di successo, ed elimino coloro che si discostano dalle mie aspettative nel corso del programma di formazione. In questo modo, mi assicuro un buon tasso di successo e un'ottima reputazione.



QUESTA VISIONE, CHE PRIVILEGIA GLI INTERESSI DI CHI EROGA LA FORMAZIONE A SCAPITO DI UN REALE IMPEGNO PER OGNI CANDIDATO CHE APPRENDE UN MESTIERE, NON CI SEMBRA CORRISPONDERE AL SETTORE DEI SITI DEL PATRIMONIO EDILIZIO, PER ALMENO DUE MOTIVI:

1

oiché ogni edificio ha le sue caratteristiche specifiche, ogni sito ha la sua configurazione e gli artigiani non sono formatori di professione, la moltiplicazione dei canali di apprendimento e la progettazione di un sistema olistico hanno maggiori probabilità di successo rispetto a un modello che richiederebbe ai mentee di aderire a un unico modo di apprendimento. Offrire un sistema di apprendimento aperto e di ampio respiro permette quindi di sviluppare la capacità di adattamento dei tutor, che è una delle competenze chiave nella professione di pittore del patrimonio edilizio.

2

in secondo luogo, la necessità di ancorare le vocazioni è una realtà. I candidati sono meno numerosi dei bisogni. Dobbiamo quindi favorire un approccio maieutico⁴, adatto all'ampia gamma di profili dei candidati che desiderano entrare nel settore del patrimonio edilizio, piuttosto che un approccio selettivo.

È nell'interesse del tutor assicurarsi che la persona a cui viene affidato il tutoraggio abbia a disposizione diversi modi di apprendere, una diversità sufficiente di situazioni per poter moltiplicare il numero di situazioni di micro-apprendimento; e aggiungere a questo tempo formale per il dialogo e lo scambio, o anche l'analisi delle tecniche apprese e delle pratiche di insegnamento/apprendimento messe in atto tra il tutor e la persona a cui viene affidato il tutoraggio.

ANTICIPARE E PREVENIRE GLI ABBANDONI: ACCOGLIENZA E INTEGRAZIONE DEL TUTOR

In qualità di nuovo tutor, il vostro ruolo è essenziale per il successo dei vostri allievi. Un'attenta previsione e un'integrazione comprensiva aiuteranno a prevenire l'abbandono dei vostri allievi e a promuovere un apprendimento a lungo termine.

3. FATTORI CHIAVE PER PREVENIRE L'ABBANDONO DE- GLI STUDI:

1

ACCOGLIERE E INTEGRARE I MENTEE A LUNGO TERMINE

2

INCORPORARE IL TUTORAGGIO NEL PIANO DI FORMAZIONE DEL MENTEE

3

SVILUPPARE, INCORAGGIARE, MANTENERE E RAFFORZARE L'AUTOSTIMA PROFESSIONALE DEL MENTEE E LA FIDUCIA NELLE SUE POTENZIALITÀ.

Conoscere gli obiettivi formativi di un apprendista o la job description di un nuovo dipendente (e sapere cosa l'azienda si aspetta da lui a breve, medio e lungo termine) è un prerequisito per redigere il piano di inserimento e di integrazione (al di là del primo giorno o della prima settimana di formazione, che spesso viene scandito⁽⁵⁾).

È importante definire l'ambito delle attività che il mentee sarà chiamato a svolgere: ciò implica la consultazione dei quadri di riferimento formativi e/o professionali, nonché la chiara comunicazione di ciò che ci si aspetta dai vari attori coinvolti nella carriera del mentee: l'azienda, l'ente di formazione (nel caso di un accordo tripartito) e, infine, ma non meno importante... il mentee!

⁽⁵⁾ Si veda la proposta di una giornata di integrazione 1^{ère} nelle schede pratiche.

Conoscere il più possibile il background della persona prima del suo ingresso in azienda vi aiuterà a prepararvi al meglio. Questa conoscenza iniziale del background della persona (curriculum vitae, informazioni fornite dall'ente di formazione o dall'ufficio risorse umane della vostra azienda) sarà poi integrata durante il colloquio introduttivo che farete il primo giorno di inserimento. È anche durante questo primo colloquio che potrete confermare che l'ambito di attività e gli obiettivi professionali del mentee sono in linea con le aspettative stabilite nei quadri di riferimento e nelle descrizioni dei percorsi di apprendimento e con le aspettative dell'azienda.



Si consiglia di pianificare una giornata di inserimento e integrazione completa quando un nuovo apprendista arriva in azienda, il che significa che durante questa giornata il tutor non lavorerà sul posto.



L'introduzione di un opuscolo di benvenuto, contenente informazioni pratiche essenziali sul funzionamento dell'azienda e sui diritti e doveri dei dipendenti, servirà come base di supporto per l'apprendista, che potrà poi integrare queste informazioni man mano che progredisce.



Se siete il principale consigliere del mentee, è importante che tutto il personale dell'azienda sia informato del suo arrivo e del suo ruolo (e del vostro!), per evitare che il mentee abbia la spiacevole sensazione di essere “paracadutato” in un ambiente indifferente al suo destino.



Nell'ambito dei preparativi per un'accoglienza calorosa, assicuratevi che il lavoro quotidiano del tutor sia organizzato in modo concreto e pratico: attrezzature necessarie per il lavoro, che saranno consegnate ufficialmente il primo giorno, un armadietto personale in cui tenere tutti i propri effetti personali, DPI dedicati, ecc.

INFINE, un'e-mail di benvenuto che fornisca informazioni pratiche sull'arrivo del nuovo arrivato (data, ora, luogo, persona di contatto, documenti da fornire, attrezzature da portare, programma di integrazione, libretto di benvenuto) sarà un'utile aggiunta al vostro pacchetto di benvenuto.

IL FEEDBACK REGOLARE dei mentee su questi strumenti di integrazione e monitoraggio vi permetterà di migliorare continuamente le vostre procedure di tutoraggio. Non mancate di farlo! Includete una sezione “chiarezza delle informazioni, corrispondenza tra le informazioni fornite e la realtà vissuta su “ in ogni intervista di follow-up.

Utilizzando le referenze lavorative/formative come punto di partenza, iniziate a elencare le attività che il mentee a voi affidato potrà svolgere nelle prime settimane. Poiché potrete valutare il reale livello di autonomia del tutor solo dopo averlo messo alla prova, prevedete due scenari: uno in cui il tutor è in grado di svolgere l'attività in loco, sul posto e nel contesto della produzione immediata, e l'altro in cui l'attività corrisponde a un esercizio preparatorio per la produzione sul posto. Ad esempio, se dovete realizzare una disposizione con falso accostamento di pietre su una parete, prevedete uno scenario in cui lo studente sia in grado, dopo una dimostrazione da parte vostra, di continuare la vostra disposizione sulla parete (nella parte semplice, montaggio sfalsato delle file di pietre; o anche, se il grado di padronanza dello studente lo consente, nelle parti complesse (disposizione dell'accostamento delle pietre nella volta). Ma c'è anche un altro scenario in cui l'apprendista deve prima esercitarsi a tracciare, fare angoli retti e misurare per creare allineamenti di pietre identici.

Questo metodo di due scenari richiede la presenza di attrezzature e spazi in loco. Permette di sfruttare al meglio il tempo assegnato al tutoraggio e di rendere più efficiente l'assistito senza metterlo alla prova e senza generare inutili frustrazioni per entrambe le parti.

In breve tempo, il tutor dovrebbe adottare il metodo e suggerire di lavorare su campioni quando non si sente sufficientemente in grado di svolgere il compito richiesto sul posto.

Non siete più soli! Dovete organizzare il lavoro in modo che tutti ne abbiano sempre a disposizione. Il tempo trascorso senza fare nulla e aspettando invano sul posto è senza dubbio una delle cose peggiori per i vostri allievi. Pianificate gli esercizi (e le relative attrezzature) in modo che non abbiano tempi morti!





Nel caso di un contratto tripartito (azienda/apprendista/organizzazione formativa), l'organizzazione formativa fornirà un libretto di apprendimento che illustra le fasi chiave del processo di acquisizione delle competenze, con spazi per la compilazione di relazioni periodiche sullo stato di avanzamento da parte delle tre parti. Inoltre, ci sarà uno spazio digitale dedicato in cui le tre parti potranno inviare documenti e informarsi reciprocamente di eventuali difficoltà incontrate (assenze, ritardi, abbandoni, cambiamenti di date nel calendario, ecc.)

Se il mentee è coperto da un contratto o da un accordo a due (azienda/mentee), che si tratti di uno stage, di un nuovo lavoro o di un periodo di prova prima di assumere un nuovo incarico, sarà necessario creare un registro di apprendimento e predisporre uno spazio digitale per gli scambi. Potrebbe essere utile anche un drive dove postare le foto dei vari cantieri, sia per ripercorrere le situazioni, sia per migliorare le capacità lessicali, sia per permettere all'apprendista di mostrare la propria esperienza.

IL LIBRETTO DI APPRENDISTATO CONTERRÀ ALMENO :

le date provvisorie degli incontri tra il mentee e il tutor e le date degli incontri prolungati (con almeno un'altra persona che possa fungere da mediatore).

Aree di autovalutazione e valutazione da parte del tutor o di terzi delle competenze tecniche acquisite, sulla base delle competenze individuate in un quadro di riferimento ACE.

Colloqui di follow-up, verifiche dei progressi e valutazione delle competenze acquisite: questi dovrebbero fornire l'opportunità di rivedere i progressi compiuti dall'apprendista.

Ecco alcuni semplici principi che vi aiuteranno a svolgere i colloqui di follow-up nel modo più efficace possibile:

IL COLLOQUIO DEVE ESSERE PREPARATO (si stila un elenco dei punti da trattare prima del colloquio) e le condizioni materiali sono anticipate dal tutor: un luogo dedicato, con poco traffico e poco rumore, qualcosa per prendere appunti, un accesso a internet se il registro di tutoraggio è in formato digitale, in caso contrario la versione cartacea e qualcosa per prendere appunti; un tempo minimo, annunciato in anticipo al mentee, è riservato al colloquio.

VALUTIAMO SOLO LE COMPETENZE che il tutor dovrebbe aver acquisito. Pertanto, è necessario basare la valutazione sulle proprie osservazioni in loco, confermare oralmente con l'apprendista che ritiene di aver acquisito le competenze in questione e, nel caso di un programma tripartito, utilizzare il feedback del centro di formazione per definire l'ambito delle competenze valutate durante il colloquio di follow-up.

DISCUTIAMO DEGLI ASPETTI TECNICI e dei progressi in termini di competenze operative, ma anche delle competenze interpersonali e di una buona comprensione di ciò che ci si aspetta dall'azienda, dal cliente e dalle altre persone coinvolte nel cantiere, in modo da poter monitorare sia il know-how che le competenze interpersonali.

ALL'INIZIO DEL COLLOQUIO, vi ricordiamo il suo scopo: dedicheremo mezz'ora a questo colloquio, il cui scopo è discutere i vostri progressi nell'acquisizione delle competenze professionali relative al lavoro, e procederemo in tre fasi: innanzitutto, rivedremo le attività svolte dall'ultimo colloquio, poi le confronteremo con il quadro di riferimento delle competenze, e infine avremo una terza discussione durante la quale fisseremo gli obiettivi da raggiungere entro il prossimo colloquio.

ALLO STESSO MODO, identifichiamo le competenze che devono ancora essere acquisite, in modo da poter fissare nuovi obiettivi con l'apprendista, il cui raggiungimento sarà valutato al colloquio successivo.

LE CONCLUSIONI DEL COLLOQUIO di follow-up vengono registrate nel libretto di follow-up. Questo strumento vi darà una visione complessiva dei progressi del tutor.

DURANTE IL COLLOQUIO, il tutor crea un contesto di ascolto e di espressione che incoraggia il mentee a parlare: il tutor interpellava regolarmente il mentee, chiede esempi concreti, riformula regolarmente ciò che il mentee sta dicendo per assicurarsi che entrambe le parti comprendano; il tutor lascia che il mentee si esprima senza interromperlo; stimola il dialogo fornendo esempi di situazioni reali; si interessa alle attività di apprendimento/lavoro che il mentee può aver svolto in assenza del tutor (ad esempio, progetti familiari, formazione presso il centro di formazione, sessioni di lavoro con altri colleghi ecc.)



IL TUTOR NON DEVE FAR SENTIRE il mentee indispensabile e deve astenersi dall'esprimere giudizi di valore definitivi ("Sei così, sei sempre in ritardo"). Una regola che il tutor può imporre a se stesso: non definire il mentee in base a ciò che è, ma in base a ciò che fa ("Martedì eri in ritardo. Non è la prima volta. Cosa ne pensi?").

IL TUTOR, CHE HA LA RESPONSABILITÀ di concludere formalmente il colloquio, chiede preventivamente al mentee se desidera aggiungere osservazioni o commenti, legati o meno a quanto visto durante il colloquio. È importante che il mentee senta di avere la possibilità di esprimersi senza timori e che il tutor preferisca essere informato dei sentimenti e della situazione del mentee piuttosto che trovarsi di fronte a un problema che scopre troppo tardi per poter fornire un supporto o una risposta soddisfacente.

AUTOVALUTAZIONE da parte dell'apprendista, con descrizione delle attività svolte e degli strumenti e metodi utilizzati



VALUTAZIONE a parte del tutor e aggiustamenti di questa autovalutazione (se necessario) con l'apprendista



Stesura di una **SINTESI** del periodo (attività e competenze acquisite).

È consigliabile lasciare aperta la possibilità di invitare occasionalmente una terza persona ai colloqui di follow-up, su richiesta del tutor o del protetto; in questo modo si evita un rapporto eccessivamente esclusivo.

I colloqui di verifica possono essere programmati a intervalli regolari, con data e ora fissa, ma possono anche essere tenuti "su richiesta". I colloqui danno luogo, nel corso della formazione, a verifiche da effettuare con l'azienda (e il centro di formazione, nel caso di un contratto tripartito), che rappresentano un rituale a cui l'apprendista spesso attribuisce grande importanza. Sono più formali dei colloqui di verifica. Per un programma di inserimento/formazione della durata di 6-12 mesi, è consigliabile effettuare almeno tre valutazioni:



Queste valutazioni aiutano a identificare le competenze acquisite (soft skills e know-how) e a proporre un piano d'azione per trasformare le aree di progresso in nuovi obiettivi.



La posizione del tutore: il tutore non è né un giudice né un amico. Il tutore è un riferimento, una risorsa; un professionista, un tecnico qualificato.

- ✓ Se il tutor attribuisce un valore ai risultati, al know-how e alle competenze professionali del mentee, è sempre con l'obiettivo di aiutare il mentee a raggiungere il suo obiettivo: acquisire nuove competenze e diventare più professionale - diventare un professionista esperto con un senso di finalizzazione, che soddisfi i criteri di qualità ed efficienza dell'azienda.
- ✓ Per evitare che il mentee si blocchi e si identifichi con le difficoltà che può incontrare, il tutor parla di ciò che il mentee fa e non di ciò che è: ricorda al mentee che è in un processo di progresso, il che implica che ha il diritto di sbagliare e di non sapere.
- ✓ Sebbene i mentee possano, di tanto in tanto, aprirsi ad orecchie attente (se il mentee confida informazioni di natura confidenziale o privata, il tutor può ricordargli in ogni momento che il suo ruolo è quello di aiutarlo ad acquisire i codici aziendali e le competenze legate al lavoro in questione), il tutor non si confida con i mentee: la relazione è asimmetrica. Parlando della propria vita privata, il tutor aggiunge una dimensione emotiva e "calda" a una relazione che rimane professionale. Se la relazione si "raffredda" (cosa inevitabile nel tempo), il mentee può sentirsi trascurato o usare elementi della sua vita privata per arrivare al tutor.
- ✓ Questo supporto viene fornito in un'ottica di miglioramento (e non di punizione): ogni apprendista entra in azienda con la propria esperienza e il proprio bagaglio professionale. Il compito del tutor è quello di permettere all'apprendista di utilizzare la sua esperienza precedente per costruire un nuovo bagaglio di competenze.
- ✓ Nel loro ruolo di valutatori, i tutor non possono accontentarsi di una semplice valutazione orale o di una nota su un libro. È necessario organizzare sessioni di valutazione individuali faccia a faccia, in cui il mentee possa chiedere chiarimenti e recepire i consigli dati per poter andare avanti.
- ✓ Il tutor è un punto di riferimento, una risorsa: fornisce informazioni per aiutare a risolvere gli ostacoli incontrati dal mentee. Il tutor non è un modello infallibile: se non può rispondere immediatamente a una richiesta, può tuttavia offrire una risposta dopo un periodo di ricerca (ricerca che può essere effettuata in particolare con i colleghi o i compagni di corso).

- ✓ Il tutor rispetta l'integrità fisica e morale dei suoi mentee: niente insulti, niente contatti fisici, niente intimidazioni con gesti, morali o simboli. In caso di conflitto irrisolvibile con un mentee, il tutor "passerà la mano" a un mediatore (manager di linea, ente di formazione se esiste un accordo tripartito). È importante pianificare in anticipo questo tipo di situazione, anche se (fortunatamente!) non sempre si verifica.
- ✓ Allo stesso modo, il tutor non fa discriminazioni: uomini e donne ricevono gli stessi compiti da svolgere, i giovani non vengono stigmatizzati all'interno del gruppo, le persone con disabilità non vengono escluse dalle attività produttive, le persone che hanno studiato o che sono considerate "tecnicamente migliori" non ricevono un trattamento preferenziale.
- ✓ Il tutor fornisce un supporto individuale a tutti i tutor a lui affidati, il che significa cercare un equilibrio nel tempo dedicato a ciascun tutor in base al suo livello.



PUNTI DI RIFERIMENTO

relazione tra il tutor e i mentee è asimmetrica.

- ✓ Il tutor fornisce supporto e valutazione individuale.
- ✓ Il tutor non si confida con i tirocinanti, ma mantiene un rapporto professionale.
- ✓ Il tutor è un mentore.
- ✓ Il tutor non abusa del suo potere: niente insulti, niente contatti fisici, niente intimidazioni con gesti, morali o simboli.



IL TUTOR E IL LAVORO

Il tutor non si limita a insegnare una tecnica, ma apporta anche la sua esperienza di gestione del cantiere: rispetto delle scadenze, attenzione ai dosaggi (in un'ottica di risparmio di materiali), gestione dei tempi di asciugatura, informazioni aggiuntive su prodotti e situazioni che possono presentarsi ma che non si vedono direttamente in cantiere (ad esempio: nella preparazione del fondo, ricordarsi di specificare le modalità di applicazione dei prodotti su supporti metallici), ecc.

Il tutor possono avanzare richieste che esulano dallo stretto ambito del corso, ma che fanno leva sulla loro conoscenza del settore: questo è il valore aggiunto professionale che il tutor è in grado di apportare alla sola trasmissione tecnica.

IL TUTOR RAPPRESENTA LA SUA AZIENDA E IL SETTORE PROFESSIONALE

In termini di valori: valorizzare il lavoro e i mentee come persone adulte e responsabili; una relazione basata sull'uso dei codici aziendali (da qui l'uso dei bianchi da imbianchino e il rispetto degli orari: arrivo alle 8.15 per iniziare alle 8.30, pause di 15 minuti al mattino e al pomeriggio); responsabilizzare i mentee (ricordando loro costantemente i loro obblighi sul cantiere e nei confronti dei clienti e del datore di lavoro).

Il loro ruolo di referenti richiede che siano coerenti con le decisioni e l'organizzazione della loro azienda. Se c'è qualche disaccordo, questo non deve essere portato all'attenzione dei mentee (d'altra parte, non esitate a farlo presente alle persone giuste, siano esse il personale aziendale o la direzione): non c'è niente di più destabilizzante per un mentee che sentire che il team che lo sta supervisionando non è unito.



PUNTI DI RIFERIMENTO

Il tutor :

- ✓ Valorizza e responsabilizza i mentee
- ✓ Applicare i regolamenti interni
- ✓ Indica eventuali disaccordi con il team aziendale internamente (e non di fronte ai mentee)



IL TUTOR E IL SUO RUOLO DI SUPPORTO

Il tutor si trova in una posizione privilegiata per osservare e ricevere informazioni dai mentee. Il suo ruolo è quello di trasmettere il più rapidamente possibile alle persone competenti (responsabili della formazione, dipartimento delle risorse umane) tutte le informazioni rilevanti sui suoi allievi: se un allievo infrange le regole o incontra difficoltà (tecniche, sociali, comportamentali, di integrazione nel gruppo, ecc.), è fondamentale che le parti coinvolte nella carriera dell'allievo siano informate in modo da poter fornire il miglior supporto pos-



PUNTI DI RIFERIMENTO

Il tutor deve portare all'attenzione delle parti interessate qualsiasi difficoltà (tecnica, sociale, comportamentale, di integrazione nel gruppo, ecc.).

SUL SITO, ALCUNE LINEE GUIDA PER AIUTARE I VOSTRI MENTEE:



INSEGNATE LORO COSA FARE MOSTRANDOGLIELO E LASCIANDOLO FARE.

Prima di una sequenza di lavoro, spiegare i punti chiave che la compongono. Prendete nota dei termini e dei concetti su cui lo studente ha domande e, nei giorni successivi, preparate una spiegazione di questi concetti, adattandola al livello dello studente. Inoltre, ogni volta che è possibile, segnalate gli errori da evitare.

ACCETTATE DI RIPETERE LE INFORMAZIONI e imparate ad ascoltare eventuali incomprensioni o esigenze del tutor. Non esitate a incoraggiare il tutor a chiedere aiuto, se necessario.

NON PUNITE GLI ERRORI CON SEVERITÀ perché questo potrebbe portare il mentee ad abbandonare. Ma non ignorateli nemmeno! L'importante è mostrare all'apprendista come rimediare.

Tutti gli atteggiamenti suggeriti in questo elenco non esaustivo di consigli vi permetteranno di mettere in atto un quadro di apprendimento globale, che aiuterà il tutor a dare un senso al suo lavoro, a identificare i criteri che gli permetteranno di valutarsi e a sviluppare un metodo critico di osservazione e apprendimento.

INFINE, ULTIMO MA NON MENO IMPORTANTE, assicuratevi di incoraggiare il mentee affidatovi a diventare più sicuro di sé: questa è la chiave per ancorarlo alla professione! Rendendolo parte del team (e quindi dell'azienda), congratulandovi con lui per i suoi sforzi e/o i suoi risultati, per l'aiuto che vi ha dato, mostrandogli chiaramente quanto può migliorare e dandogli prospettive per risolvere i suoi problemi, inserendoli in riunioni più ampie e proponendo loro nuove attività (o addirittura nuove responsabilità, in accordo con la direzione dell'azienda), li aiutate a integrarsi con successo nel lungo periodo, e senza dubbio contribuite anche a creare le condizioni che faranno sì che questi mentee decidano di diventare essi stessi tutor in seguito.

Quale migliore applicazione dei valori della trasmissione e quale migliore soddisfazione per un tutor del patrimonio edilizio se non quella di sapere che avete svolto il vostro ruolo di relatori e che avete assicurato la successione?

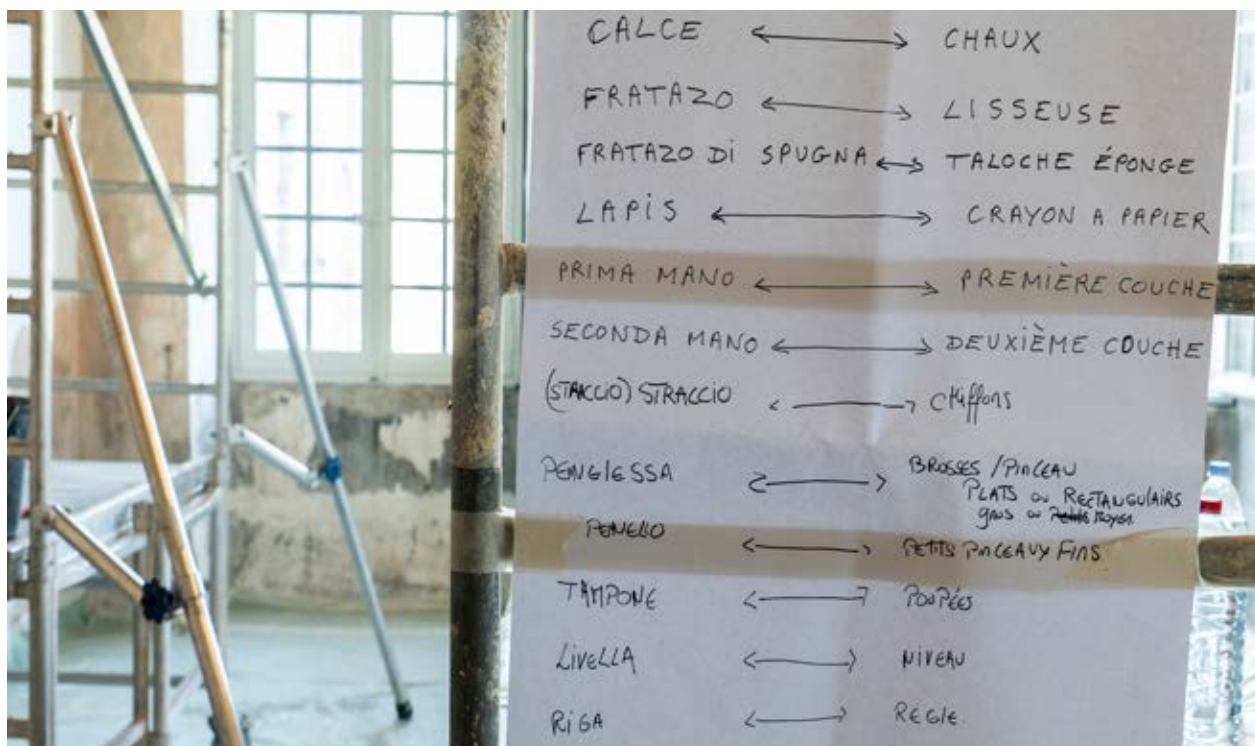




LA CAPACITÀ DEL TUTOR E DEL MENTEE DI COMUNICARE SULLA LORO PROFESSIONE

PERCHÉ È IMPORTANTE CHE I MENTEE POSSANO PARLARE DEL LORO LAVORO?

- ✓ Questa è una delle caratteristiche peculiari del lavoro sul patrimonio: lavoriamo su materiali che sono anche altamente simbolici! E i simboli hanno valore solo se vengono condivisi... Chi lavora nei cantieri del patrimonio ha a cuore questa dimensione di condivisione: spiegando la storia del sito, mantenendo visibili le tracce del passato, spiegando le tecniche utilizzate... e dando la possibilità a chi lo desidera di approfondire il proprio mestiere, queste persone contribuiscono a una cultura del patrimonio, ancorando la regione e valorizzando il proprio lavoro.
- ✓ progetti sul patrimonio sono interdisciplinari: riuniscono persone provenienti da culture professionali diverse e **“parlare la stessa lingua”** diventa spesso un imperativo per andare d'accordo e garantire che le informazioni che vogliamo trasmettere siano state recepite. Si tratta di un linguaggio tecnico, basato sul gergo dei mestieri tradizionali e dei termini architettonici. L'imbianchino, il carpentiere o il conciatetti si relazionano con l'architetto, il responsabile del Ministero, i proprietari o gli utenti del sito, ecc.
- ✓ Dovete essere in grado di valutare la comprensione da parte del tutor del lavoro svolto con voi, evitando che si limiti a imitarvi. Fare le cose senza capire porta a difficoltà sul cantiere che, se non vengono individuate in tempo, possono portare al fallimento o addirittura all'abbandono della carriera da parte di apprendisti e dipendenti appena entrati in azienda.



Acquisire un vocabolario professionale / Parlare la stessa lingua: istituire un breve rituale in cui il tutor spiega per iscritto ciò che ha visto e imparato durante il giorno o la settimana precedente, ad esempio al mattino prima di iniziare il lavoro. Una volta che l'apprendista ha parlato, con la guida del tutor, quest'ultimo può ritornare su ciò che ritiene non adatto e fare le aggiunte necessarie.

Allo stesso modo, si possono fare domande specifiche sul cantiere, in modo che il tutor possa nominare gli strumenti utilizzati nel cantiere, i prodotti impiegati, le figure ornamentali o i termini utilizzati per descrivere una particolare parte di una porta, di una parete o di un pavimento. Si tratta di esercizi che non richiedono molto tempo e che li aiuteranno gradualmente a parlare la stessa lingua.

Pianificare le sequenze di osservazione. Chiedete al tutor di dirvi come “legge” una situazione di lavoro.

L'acquisizione graduale del vocabolario va di pari passo con la graduale autonomia del tutor sul sito. Una delle difficoltà per il tutor è quella di valutare il grado di autonomia della persona a cui viene affidato il tutoraggio. Misurare dove dovrebbe posizionarsi tra questi due estremi: l'autonomia totale e il non fargli fare nulla. Dopo qualche giorno di lavoro su un progetto di patina, il vocabolario tecnico si può considerare appreso, quindi piuttosto che dire “portami lo spalter calibro 12, l'olio di lino e il siccativo”, chiedete al tutor “cosa ti serve per fare lo smalto e applicare la patina disegnata”, il che vi permetterà di valutare il vocabolario acquisito da parte vostra e faciliterà l'acquisizione del vocabolario da parte del tutor.

Se potete, quando ne avete l'opportunità, invitate il vostro apprendista a partecipare alle riunioni di squadra e agli incontri con gli altri artigiani. Questo gli consentirà di ampliare la sua visione del cantiere e di comprendere meglio il ruolo di ciascuno (e quindi anche il suo) nella catena del valore del cantiere.

Il vocabolario si acquisisce anche ancorando le conoscenze e dedicando tempo alla revisione: insistete affinché il vostro tutor prenda appunti, li riveda e li metta nel formato giusto!

Sempre nell'ottica di dare al mentee gli strumenti per diventare autonomo, informarlo sui corsi di formazione previsti dalla legge che consentono di formalizzare alcune competenze (sicurezza nei cantieri, gesti e posture, montaggio/smontaggio di ponteggi, certificato di sicurezza elettrica, ecc.



INFINE, NON DIMENTICATE che il mentee sta ancora acquisendo le competenze e le conoscenze associate al lavoro, il che lo rende un lavoratore “come nessun altro”. Tra due opzioni, non scegliete quella che vi costa meno energia e coinvolgimento, ma quella che sarà più gratificante per il mentee. È anche quella che è nell'interesse dell'azienda e del settore, che hanno bisogno di persone competenti e impegnate che amano il loro lavoro.



Come avete visto, diventare tutor significa accettare di passare del tempo faccia a faccia con la persona a cui si fa da tutor, a volte anche al di fuori dell'orario di lavoro. Significa anche accettare di dedicare del tempo a se stessi per analizzare la propria pratica e adattarla. Possiamo solo raccomandarvi di dedicare del tempo all'analisi e all'adattamento della vostra pratica anche con i vostri colleghi, siano essi colleghi di professione o colleghi tutor e formatori.

NON SAREBBE OPPORTUNO CHE CHI È RESPONSABILE DEL SOSTEGNO ALLE PERSONE IN FORMAZIONE SI FORMASSE A SUA VOLTA?

In ogni caso, il vostro contributo di professionisti nel campo degli edifici antichi non deve essere vanificato da una metodologia troppo restrittiva. Per questo motivo, in appendice alla guida abbiamo inserito alcuni semplici strumenti che potrete scegliere e adattare al vostro particolare contesto di tutoraggio.

QUESTA GUIDA STA VOLGENDO AL TERMINE. L'accumulo di consigli può dare le vertigini e le attività proposte, messe in fila, sembrano richiedere troppo tempo per essere completate. In realtà, il profilo di supertutor che emerge dalla guida non deve spaventarvi! L'organizzazione delle attività richiede un investimento iniziale di tempo ed energie, ma una volta che gli strumenti sono stati messi a punto e le routine e i rituali sono stati organizzati con il mentee, il tempo dedicato specificamente al tutoraggio al di fuori dell'attività "pura" del sito - i colloqui, gli esercizi di riformulazione, la pianificazione delle attività su un supporto di comunicazione da consegnare al mentee - rimane esiguo rispetto al tempo trascorso a lavorare insieme sul sito, ed è del tutto sproporzionato rispetto alla soddisfazione di vedere i vostri colleghi progredire, giorno dopo giorno, nell'affermare la loro padronanza del mestiere!

SCHEDA PRATICA PER IL TUTORAGGIO - TUTOR-A

LE MIE ATTIVITÀ PROFESSIONALI

- Nome e Cognome del tutor :
- Periodo interessato: [Mese/Anno].

Obiettivo dell'esercizio :

- Essere consapevoli delle attività professionali recenti.
- Identificare le competenze e le responsabilità coinvolte.
- Costruire una prima descrizione della mia identità professionale.

Attività recenti :

Elenco delle attività svolte nell'ultima settimana/mese/anno :

1. *Creazione di un'imitazione di marmo su una tavola. Ricerca degli smalti, campionatura, presentazione al cliente, accettazione e completamento della decorazione in 3 giorni.*

- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Riflessione sui risultati ottenuti :

- Quali sono stati i risultati più significativi di questo periodo?

Esempio: completare un progetto prima del previsto, risolvere problemi complessi in modo efficiente, migliorare i processi, ecc. Esecuzione della reintegrazione pittorica e supervisione del team (3 operai) a Palazzo Piccolomini. Lavoro di gruppo con il restauratore e la sovrintendenza. Comunicazione in inglese, italiano e francese. Scoperta delle tecniche di iniezione e consolidamento dei supporti.

Sfide:

- Quali sfide o ostacoli avete incontrato e come li avete superati?

Esempio: problemi logistici, compatibilità dei materiali, gestione dei conflitti, ecc.

ACCESSO AI QUADRI DI RIFERIMENTO PER IL LAVORO E LE COMPETENZE

Atlante del lavoro e delle qualificazioni in Italia :

- Sito web ufficiale: https://atlantelavoro.inapp.org/repertorio_nazionale_qualificazioni.php

Profili professionali e formazione in Belgio :

- Servizio francofono dei mestieri e delle qualifiche: <https://sfmq.cfwb.be/nc/nos-productions-profils/domainresult/page/0/>

Descrizioni di lavoro in Francia:

- METIERSCOPE <https://candidat.pole-emploi.fr/metierscope/>
- RNCP https://www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle/
- L a banca delle qualifiche professionali del Ministero del Lavoro : <https://www.banque.di.afpa.fr/EspaceEmployeursCandidatsActeurs/EGPRecherche.aspx>

QUALI TECNICHE DI APPRENDIMENTO HO SVILUPPATO FINORA?

1. I vostri corsi di formazione

Obiettivo: elencare tutti i corsi di formazione seguiti, compresi quelli che non fanno parte della formazione scolastica o professionale (ad esempio, lezioni serali di informatica in una scuola elementare, collaborazione amicale per la costruzione di un trullo con pietre a secco...)

Durata dell'esercizio: 1 ora

Cominciamo con la vostra formazione scolastica (dalle elementari all'istruzione superiore)

elencate tutti i corsi che avete seguito, indicando se hanno portato o meno a un diploma, a un certificato, a un attestato, ecc. Potete utilizzare i luoghi in cui avete seguito i corsi (la scuola Ferrante di Bari dal 2002 al 2005, poi il collegio Brandi, ecc.) o qualsiasi altro elemento che vi aiuti a ricordare questi periodi.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Continuiamo con la formazione non accademica in senso lato

(club sportivi o artistici, creazione di un cineclub alla scuola secondaria, progetti familiari, ecc.) nello stesso periodo in cui eravate allievi, apprendisti o studenti. Un modo semplice per ricordare alcune di queste attività è quello di ripercorrere i periodi di formazione scolastica e, per ciascuno di essi, aggiungere le attività di formazione e di apprendistato eventualmente svolte.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pensate che altre tecniche possano funzionare altrettanto bene con persone diverse da voi?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ora concentriamoci sul lavoro: può dirci quale esperienza pratica ha contribuito maggiormente alla sua comprensione del settore del patrimonio edilizio?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Infine, un'ultima domanda: come avete integrato l'apprendimento teorico in progetti pratici? Due esempi saranno sufficienti.

Applicazione 1:	Applicazione 2:
.....
.....
.....
.....
.....
.....

È tutto qui! Sapete un po' di più su di voi. L'esercizio è finito. Cosa ne pensate?

.....

.....

.....

Non dimenticate di datare l'esercizio. Quando tornerete a guardarlo tra qualche tempo (o lo mostrerete ai apprendisti che vi sono stati affidati) sarà interessante per voi misurare la differenza di percezione della vostra pratica di tutoraggio rispetto alla differenza di orario.



1. Informazioni generali :

Nome: _____ Data: _____

2. Introduzione :

Scopo del questionario: Conoscere le attività specifiche di un pittore del patrimonio e le competenze necessarie per esercitare questa professione

3. Domande :

a. In base alle sue conoscenze, quali sono i compiti principali di un pittore del patrimonio?

.....
.....
.....

b. Può descrivere i tipi di edifici o strutture su cui un pittore del patrimonio potrebbe lavorare?

.....
.....
.....

c. Quali sono le competenze tecniche essenziali per un pittore del patrimonio?

.....
.....
.....

d. In che modo il lavoro di un pittore del patrimonio si differenzia da quello di un pittore edile tradizionale?

.....
.....
.....

e. Quali sono gli aspetti più importanti da tenere presenti quando si restaurano dipinti o superfici di edifici storici?

.....
.....
.....
.....

f. Quali sono le tecniche di pittura specifiche utilizzate nel settore del patrimonio culturale?

h. Quali strumenti e attrezzature sono comunemente utilizzati da un pittore del patrimonio?

j. Può fornire esempi concreti di progetti di restauro o conservazione in cui un pittore del patrimonio potrebbe essere coinvolto?

4. Conclusione :

Osservazioni e commenti :

5. Azioni future :

Obiettivi di apprendimento : Identificate tre aree specifiche che vorreste sviluppare come apprendista pittore del patrimonio.

LISTA DI CONTROLLO PER LA PREPARAZIONE DELL'INTEGRAZIONE DEL TUTOR

Anticipare l'arrivo del Tutor :

Ottenere informazioni preliminari :

- Ricevere informazioni preliminari sul apprendista dall'ufficio risorse umane.
- Comprendere il contesto del vostro percorso professionale e le eventuali difficoltà incontrate.

Preparare un'accoglienza personalizzata:

- Identificare le esigenze specifiche del apprendista in termini di background e obiettivi
- Adattare l'accoglienza di conseguenza, stabilendo accordi speciali se necessario.

Accogliere in modo premuroso :

3. Stabilire una comunicazione aperta :
 - Creare un ambiente favorevole alla discussione e allo scambio di informazioni
 - Incoraggiare il apprendista a esprimere le sue aspettative, le sue preoccupazioni e i suoi obiettivi.

4. Chiarire le aspettative reciproche :
 - Definire chiaramente ruoli, responsabilità e aspettative reciproche.
 - Assicurarsi che il apprendista comprenda gli obiettivi del programma e le risorse disponibili.

Facilitare l'integrazione continua :

5. Pianificazione del processo di integrazione :
 - Sviluppare un programma di introduzione dettagliato in collaborazione con il tutor.
 - Definire le fasi chiave per garantire una transizione senza intoppi.

6. Monitoraggio regolare
 - Organizzare sessioni di monitoraggio regolari per valutare i progressi del tutor.
 - Fornire un feedback costruttivo e incoraggiare il successo.

Prevenire l'abbandono:

7. Identificazione dei segnali di allarme precoci :
 - Fate attenzione ai segnali di disagio, scoraggiamento o disimpegno
 - Intervenire rapidamente per comprendere e risolvere potenziali problemi.

8. Adattare il percorso se necessario:
 - Essere pronti ad adattare il programma di integrazione per rispondere alle mutevoli esigenze e circostanze.
 - Collaborare con il tutor per trovare soluzioni adeguate.

MATTINA :

8.30 - 9.00: Benvenuto e presentazioni

- Accoglienza calorosa da parte del tutor.
- Presentare il tutor e i membri chiave del team.
- Un pacchetto di benvenuto con informazioni utili sull'azienda e istruzioni di sicurezza.

9.00 - 9.30: visita dei locali

- Visita dei locali e presentazione delle diverse aree di lavoro.
- Introduzione alle aree di sosta, agli spogliatoi e ad altre strutture.

9.30 - 10.30: Presentazione dell'azienda e dei progetti in corso

- Presentazione generale dell'azienda: storia, missione, valori.
- Panoramica dei progetti in corso, con dettagli sui tipi di cantiere e sulle squadre coinvolte.

Pausa caffè: 10.30-10.45

ATTIVITÀ PRATICHE :

10.45 - 12.00: Formazione sulla sicurezza nei cantieri edili

- Sessione introduttiva sulle norme di sicurezza specifiche del settore edile.
- Presentazione dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e dimostrazione del loro utilizzo.

Pausa pranzo: 12.00 - 13.00

POMERIGGIO:

13.00-14.30: Presentazione di strumenti e attrezzature

- Presentazione dei principali strumenti e attrezzature utilizzati nei cantieri.
- Dimostrazioni pratiche e sessioni di domande e risposte.

14.30 - 15.30: Introduzione alle procedure interne

- Presentazione delle procedure interne dell'azienda.
- Spiegazione delle procedure amministrative e dei canali di comunicazione interni.

Pausa caffè: 15h30 - 15h45

15.45 - 17.00: Incontro con la squadra

- Sessione di incontro informale con i membri del team.
- Discussione sui ruoli e sulle responsabilità di ciascuno.

17.00 - 17.30: Bilancio della giornata e obiettivi futuri

- Riassunto degli eventi principali della giornata.
- Definire le aspettative e gli obiettivi per i prossimi giorni.

FINE DELLA GIORNATA: 17.30

Il programma di inserimento del primo giorno mira a fornire al apprendista una conoscenza approfondita dell'azienda, delle sue attività e delle procedure di sicurezza specifiche del settore edile. Attività pratiche e incontri informali favoriscono inoltre un'efficace integrazione nel team.

Obiettivo dell'intervista :

L'obiettivo del colloquio di presentazione reciproca è quello di stabilire un legame iniziale tra tutor e apprendista, incoraggiare la comprensione reciproca e gettare le basi per una collaborazione proficua.

Questa matrice fornisce una struttura per guidare il colloquio di presentazione reciproca tra il tutor e il apprendista. Incoraggia uno scambio aperto e facilita la creazione di una solida base per una collaborazione di successo.

Informazioni generali :

- Data del colloquio :
- Durata prevista :

Parte 1: Introduzione al Tutor

1. Introduzione :
 - Breve presentazione del tutor (nome, ruolo, esperienza).
 - Spiegare lo scopo del colloquio.
2. Carriera professionale :
 - Descrivi brevemente il tuo percorso professionale.
 - Evidenziare le competenze e le aree di specializzazione.
3. Ruolo di tutor :
 - Spiegare il ruolo del tutor nel processo di apprendimento.
 - Descrivere nel dettaglio cosa ci si aspetta dal apprendista.

Parte 2: Presentazione del tutor

4. Introduzione del Tutor :
 - Cognome, nome, percorso formativo, ecc.
 - Breve presentazione personale.
5. Carriera accademica e professionale :
 - Riassumere la carriera accademica e professionale del apprendista.
 - Indicare l'esperienza pertinente.
6. Motivazioni e obiettivi :
 - Discutete le vostre motivazioni per la formazione o il lavoro.
 - Definire gli obiettivi professionali a breve e a lungo termine.

Parte 3: Discussioni e domande

7. Domande del tutor :
 - Fare domande per capire meglio le aspettative e le esigenze del apprendista.
 - Esplorare le aree in cui il apprendista vorrebbe svilupparsi.
8. Domande del tutor :
 - Incoraggiare il apprendista a fare domande sul ruolo del tutor, sulle aspettative, ecc.

Parte 4: Piano d'azione e passi successivi

9. Elaborazione di un piano d'azione :
 - Identificare aree specifiche su cui lavorare.
 - Definire obiettivi concreti per il periodo successivo.
10. Prossime tappe :
 - Fissare una data per il prossimo colloquio.
 - Discutere le risorse e gli strumenti disponibili.

Conclusione:

Sintesi dell'intervista :

- Sintesi dei punti chiave.
- Conferma delle aspettative e degli impegni.

TABELLA DELLE ASSOCIAZIONI DI COMPETENZE/ATTIVITÀ

Obiettivo: combinare le competenze che il tutor deve acquisire con le attività in loco che consentiranno di acquisire le stesse competenze.

Per aiutarvi, di seguito troverete una tabella che mette in relazione le competenze da acquisire e le attività che vi permetteranno di acquisire le competenze mirate nelle diverse aree del vostro lavoro. Per ogni competenza, chiedetevi quali risorse dovrete mobilitare in ogni fase della vostra attività: materiali, fonti di informazione, persone o servizi all'interno dell'azienda o all'esterno, ecc.

COMPETENZE DA ACQUISIRE DA PARTE DEL TUTOR	ATTIVITÀ PER ACQUISIRE QUESTE COMPETENZE
Competenze legate alla conoscenza del lavoro: quali sono le competenze necessarie per svolgere i propri compiti? Per superare le difficoltà e risolvere gli incidenti?	
Competenze legate alle tecniche del mestiere (padronanza degli strumenti e dei gesti, conoscenza dei materiali e delle attrezzature, ecc.): quali competenze tecniche vi permettono di svolgere i vostri compiti? Di mobilitare le risorse?	
Competenze legate alle abilità interpersonali del apprendista (comunicazione, spirito di squadra, organizzazione, ecc.): quali sono le abilità necessarie per trovare ed elaborare informazioni, per comunicare bene, per organizzarsi bene, per mantenere lo spirito di squadra, ecc.	
Competenze trasversali (rispetto delle norme, conoscenza di ciò che fanno gli altri mestieri, organizzazione del cantiere e gestione dei rifiuti): quali sono le competenze da acquisire in termini di rispetto delle norme, allestimento delle aree di cantiere, ecc.	

IL PIANO D’AZIONE

Obiettivo del piano d’azione :

Trasformare le aree di progresso in obiettivi

Formalizzare insieme (con il tutor) i punti da migliorare al termine del colloquio di verifica/ valutazione.

Questo documento servirà come punto di partenza per il prossimo colloquio di verifica.

PIANO D’AZIONE

Punti positivi del tutoraggio e del corso :

-
-
-
-

Aree di miglioramento nel tutoraggio / corsi :

-
-
-
-

Il lavoro deve essere dato come priorità al tutor:

-
-
-
-

Il tutor deve concentrarsi su :

-
-
-
-
-

Altri punti di miglioramento / Aree di progresso :

-
-
-
-

Firma del tutor :
du/de la tuteur·trice

Firma del apprendista

Canali di apprendimento

I canali di apprendimento, noti anche come stili di apprendimento, si riferiscono ai diversi modi in cui gli individui preferiscono ricevere, elaborare e assimilare le informazioni. Esistono diversi modelli di canali di apprendimento e la maggior parte delle persone utilizza una combinazione di questi stili.

Ecco i principali:

1. Visivo (o spaziale) :
 - Preferenza per le informazioni presentate sotto forma di grafici, diagrammi, mappe, immagini o video.
 - Impara meglio osservando dimostrazioni visive.
2. uditivo (o verbale) :
 - Ama le spiegazioni e le discussioni verbali.
 - Apprende meglio attraverso l'ascolto, la lettura ad alta voce o la discussione.
3. Lettura/Scrittura :
 - Incoraggia la lettura e la scrittura come principali strumenti di apprendimento.
 - Apprende meglio leggendo e prendendo appunti scritti.
4. Cinestesico (o tattile) :
 - Preferisce imparare attraverso l'esperienza pratica e la manipolazione di oggetti.
 - Apprende meglio svolgendo attività pratiche o partecipando a simulazioni.
5. Logica (o matematica) :
 - Apprezza il ragionamento logico, i modelli e i sistemi.
 - Apprende meglio risolvendo problemi e analizzando situazioni.
6. Sociale (o interpersonale) :
 - Incoraggia l'apprendimento attraverso l'interazione con gli altri.
 - Apprende meglio quando lavora con i compagni, partecipa a discussioni di gruppo o insegna ad altri.
7. Solitario (o intrapersonale):
 - Ama l'apprendimento indipendente e preferisce lavorare da solo.
 - Apprende meglio quando ha il tempo di pensare ed elaborare le informazioni in modo indipendente.

Ognuno tende ad avere preferenze particolari tra questi canali, ma è importante notare che la maggior parte degli individui utilizza una combinazione di questi stili di apprendimento. Gli educatori e gli studenti possono trarre beneficio dalla consapevolezza di queste preferenze per adattare i metodi di insegnamento e le strategie di apprendimento alle esigenze individuali.

I canali di apprendimento e gli stili di apprendimento sono concetti tratti dalla psicologia dell'educazione e dalla ricerca sulle scienze cognitive. È importante notare che le teorie sugli stili di apprendimento sono state oggetto di discussioni e critiche nella comunità scientifica, in quanto alcuni studi non hanno sempre confermato la validità di questi modelli.

Tuttavia, il lavoro di ricercatori come Howard Gardner (teoria delle intelligenze multiple) e David Kolb (teoria dell'apprendimento esperienziale) ha contribuito a rendere popolare l'idea che gli individui possono avere preferenze di apprendimento diverse. Ecco alcune fonti che possono essere consultate per saperne di più sull'argomento:

1. Howard Gardner - "Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences" (1983):
 - Gardner è noto per la sua teoria delle intelligenze multiple, che suggerisce che l'intelligenza non può essere ridotta a una sola dimensione, ma si manifesta attraverso diversi tipi di intelligenza.
2. David Kolb - "Apprendimento esperienziale: l'esperienza come fonte di apprendimento e sviluppo" (1984):
 - Kolb ha sviluppato la teoria dell'apprendimento esperienziale, che propone un modello in quattro fasi che riflette il processo di apprendimento.
3. Neil Fleming e Colleen Mills - "Non un altro inventario, piuttosto un catalizzatore per la riflessione" (1992):
 - Fleming e Mills hanno sviluppato il modello VARK (visivo, uditivo, lettura/scrittura, cinestetico) che classifica gli individui in base alle loro preferenze di apprendimento.
4. Pashler, H., McDaniel, M., Rohrer, D., & Bjork, R. (2009) - "Stili di apprendimento: concetti e prove":
 - Questa revisione critica esamina le prove empiriche a favore e contro l'efficacia degli approcci agli stili di apprendimento.
5. Coffield, F., Moseley, D., Hall, E., & Ecclestone, K. (2004) - "Stili di apprendimento e pedagogia nell'apprendimento post-16: una revisione sistematica e critica":
 - Questa rassegna esamina criticamente la letteratura sugli stili di apprendimento e offre un'analisi approfondita dei diversi approcci.