

Immagine: apprendista intento a legare l'armatura



Il nostro obiettivo primario è quello di formare apprendisti e apprendiste, che dopo un intenso apprendistato siano in grado di applicare autonomamente le proprie conoscenze e competenze in un cantiere. È essenziale che gli apprendisti siano accompagnati da vicino, presi sul serio e sostenuti durante il loro apprendistato. Inoltre le competenze acquisite nei corsi del MLS devono poter essere applicate nell'azienda formatrice. A tal fine è importante che tutti gli apprendisti e tutte le apprendiste ricevano compiti, che corrispondano al loro livello di conoscenza e che possano svolgere in modo indipendente. Senza opportunità di esercitarsi regolarmente e sul terreno, gli apprendisti e le apprendiste non possono diventare professionisti competenti.

Amare la professione fa degli apprendisti ottimi ambasciatori

Un altro aspetto da non sottovalutare è la passione, che gli apprendisti e le apprendiste nutrono nei confronti della loro futura professione. È un sentimento che va risvegliato, mantenuto e incoraggiato in ogni circostanza. Gli apprendisti vogliono assumersi delle responsabilità, svolgere lavori sensati e pratici e provare un senso di realizzazione. Solo così possiamo garantirci la loro volontà di imparare e impegnarsi. Non c'è miglior pubblicità per la nostra professione che avere apprendisti motivati, che diffondono il loro entusiasmo nel loro ambiente di vita

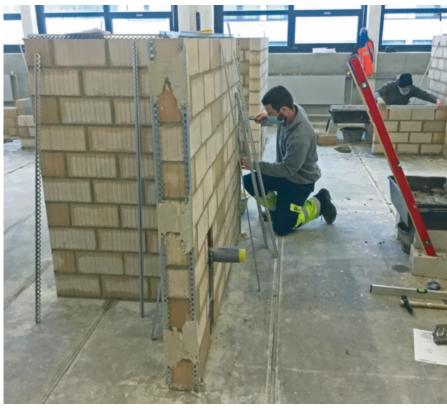
e sui loro canali nei social media.

Negli ultimi anni non solo il mondo (digitale) si è sviluppato rapidamente, ma anche l'educazione come parte integrante di questo mondo. Certi materiali didattici e forme di insegnamento possono avere avuto la loro ragion d'essere per lungo tempo, ma ora non ce l'hanno più. È un dato di fatto, di cui va tenuto conto; e anche noi nella formazione degli studenti del grado secondario II non possiamo chiudere gli occhi di fronte a questo fatto. I moderni approcci formativi puntano su un elevato grado di rilevanza pratica, sulla massima autonomia possibile, su un insegnamento a progetti e su materiali didattici digitali. Gli apprendisti non vengono più semplicemente istruiti e i formatori hanno smesso da tempo di essere semplici diffusori di conoscenze. Oggi l'attenzione è piuttosto rivolta all'accompagnamento e alla guida delle persone in formazione all'interno di un ambiente di apprendimento, che sia il più realistico e motivante possibile. La visione perseguita dal MLS mira a una formazione simile al sistema di Bologna conosciuto in tutta Europa con una formazione di base e successivi indirizzi di specializzazione individuali.

Immagine: soletta con vari sistemi di casseforme



Naturalmente il nuovo concetto del MLS per i corsi interaziendali è basato sull'approccio praticato finora e che negli anni ha dato buona prova di sé. Durante il loro apprendistato gli apprendisti e le apprendiste continuano a frequentare da noi sei corsi interaziendali di tre settimane. I contenuti formativi restano in gran parte gli stessi. Di nuovo però c'è che per ogni corso ci si focalizza su un'abilità di base. Finora per esempio in ogni corso interaziendale ci si cimentava sia con lavori di muratura sia con la casseratura. Da un lato questo consentiva di trattare più temi all'interno di un solo corso, dall'altro però mancava la possibilità di un approfondimento. Per preparare ancora meglio i nostri apprendisti e le nostre apprendiste al mondo professionale, ora ci limitiamo a una sola abilità di base per ogni corso e la esercitiamo intensamente. Così formiamo gli apprendisti uno dopo l'altro nelle seguenti competenze: casseratura, muratura, intonacatura, lavori di pavimentazione, lavori di montaggio e di posa e concludiamo con un modulo di approfondimento individuale. Il modulo di approfondimento consiste in un progetto autoideato, con il quale le persone in formazione dimostrano di sapere collegare e mettere in pratica autonomamente tutte le competenze che hanno acquisito. Infine il progetto viene presentato durante un giorno di visita, in modo tale che, tra le altre cose, i formatori possano vedere le competenze tecniche dei loro studenti.





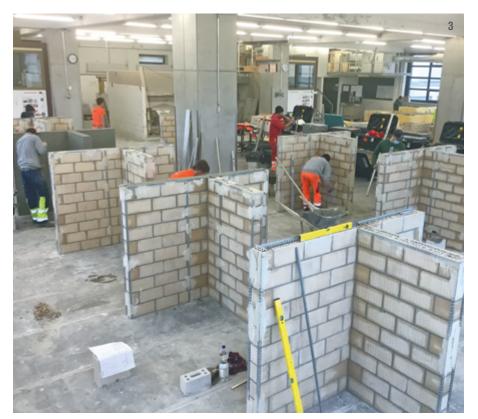


Immagine 1: apprendista nella posa di profili paraspigoli e profili per intonaco

Immagine 2: applicazione del tessuto per intonaco

Immagine 3: preparazione per la mano di fondo

Immagine 4: intonaco di finitura



Impiego versatile grazie alla moderna documentazione didattica

Per il MLS è della massima importanza che gli apprendisti e le apprendiste approfondiscano e amplino nelle loro aziende formatrici le competenze, che hanno acquisito durante i corsi. Per fare questo, devono essere in grado di svolgere determinati lavori e di ricevere guida e sostegno. Sulla base di esercizi pratici in cantiere correlati ai corsi interaziendali frequentati, gli apprendisti e le apprendiste acquisiscono presto una routine e diventano così manodopera direttamente impiegabile. Per annotare le loro procedure e registrare i loro progressi nell'apprendimento, gli apprendisti tengono una documentazione personale di apprendimento. Questa documentazione viene introdotta nei corsi interaziendali e successivamente consegnata agli apprendisti e alle aziende formatrici. La documentazione didattica precedentemente in uso è stata rivista e ampliata dal MLS. Finora gli apprendisti erano tenuti a scrivere una

breve relazione giornaliera sul lavoro svolto. Prima poteva succedere che gli apprendisti, ai quali venivano più volte assegnati gli stessi compiti, ripetessero più o meno le loro annotazioni portando l'effetto di apprendimento a zero. Questo non andava solo a scapito degli apprendisti, che non potevano migliorare le proprie competenze, ma anche delle aziende formatrici, che in questo modo non producevano forza lavoro impiegabile in maniera versatile



Conferma dell'incarico pratico per la documentazione didattica

a. Aprire la casella
 Cliccate sulla casella per leggere
 l'intero incarico pratico.

b. Informazioni supplementari Qui potete acquisire informazioni supplementari fornite dal vostro formatore professionale.

 c. Ricevere l'incarico
 Qui confermate di avere ricevuto l'incarico dal vostro formatore professionale e di svolgerlo entro il termine assegnato.

d. Confermare Confermate l'incarico.

Approccio pedagogico: «Aiutami a farlo da solo!»



Incarico per la documentazione didattica assegnato dai padiglioni didattici

a. Tipologia di incarico:

professione

b. Professione: muratore/muratrice AFC

c. Periodo di apprendistato:

la persona in formazione inserisce il periodo del proprio

apprendistato.

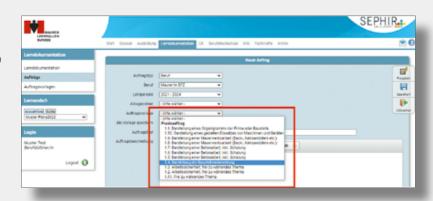
d. Cartella di archiviazione:

da selezionare

e. Modello di incarico:

qui è possibile selezionare l'incarico pratico da svolgere, per es. «rappresentazione di un'installazione da cantiere».

3



Dopo ogni corso interaziendale gli apprendisti e le apprendiste sono ora tenuti a completare una serie di incarichi pratici entro un certo periodo di tempo. Esempi di tali incarichi pratici sono la presentazione di un organigramma dell'azienda, tutto ciò che ha a che fare con la sicurezza sul lavoro o un argomento di libera scelta. Attraverso gli incarichi pratici vengono esercitate abilità acquisite durante l'ultimo corso interaziendale frequentato.

Inoltre non dev'essere più documentato il lavoro quotidiano, bensì l'intero incarico pratico dall'inizio alla fine. Ogni incarico pratico va documentato per iscritto e accompagnato da schizzi, disegni CAD e in via facoltativa da fotografie. Gli apprendisti e le apprendiste descrivono il compito pratico che hanno scelto, riflettono sulle fasi operative per svolgerlo e sul materiale da procurarsi, decidono quale

procedura seguire e illustrano l'attuazione pratica. Una componente essenziale della nuova documentazione didattica è l'autoriflessione delle persone in formazione. Sono tenute a valutare e migliorare i propri processi di lavoro ed evidenziare le prestazioni particolarmente ben riuscite. Durante tutto lo svolgimento del progetto non bisogna dimenticare il ruolo dei formatori e delle formatrici. Hanno la responsabilità degli apprendisti e il compito, da non sottovalutare, di accompagnarli, istruirli e controllarli. Naturalmente gli apprendisti devono poter avere a disposizione un ambiente, in cui poter svolgere i loro compiti pratici al meglio delle loro capacità.

Deve quindi essere anche nell'interesse di ogni azienda formatrice impiegare i suoi apprendisti in cantieri adeguati. Va da sé che la nuova documentazione didattica è stata digitalizzata dal MLS. Gli apprendisti e le apprendiste possono trovare tutti i loro compiti pratici online, dove possono anche registrarli.

Monitoraggio Dat Design Audition Security Control Audition District Control C

- 1: conferma dell'incarico pratico da parte dell'apprendista
- 2: approccio pedagogico durante la formazione
- 3: allestire un incarco pratico per apprendisti
- 4: monitoraggio degli incarichi pratici



Forte orientamento alla pratica e accompagnamento verso la riuscita

Per ottenere la maggior aderenza possibile alla pratica e per preparare gli apprendisti ai veri cantieri, durante il corso interaziendale costruiscono, passo dopo passo, una casa unifamiliare. L'idea di base del MLS è quella di costruire un elemento della casa unifamiliare in ogni corso. Non si tralascia alcun materiale o fase di lavoro e si adottano tutte le precauzioni necessarie in una costruzione «reale», in modo che, per esempio, alla fine venga realizzata una scala a grandezza naturale. Altre competenze, che si incentivano con un progetto di quest'ordine di grandezza, sono le competenze personali e sociali. Vogliamo mettere gli apprendisti e le apprendiste in condizione non solo di lavorare in modo indipendente, ma anche in team. In questo modo garantiamo pienamente che tutti i nostri apprendisti completino la loro formazione con il maggior grado di applicabilità possibile. Naturalmente può succedere che non tutti gli apprendisti abbiamo un percorso lineare durante la loro formazione. La regola stabilisce che si possa frequentare un corso interaziendale, solo se il precedente è stato seguito e superato. Al fine di fornire il miglior supporto possibile alle persone in formazione, il MLS propone ora «corsi per utenti». Ogni corso interaziendale completato in modo insoddisfacente può essere rielaborato e ripetuto. I corsi per utenti durano tre settimane e si svolgono in piccoli gruppi. Questo dà modo a tutte le persone in formazione di superare le proprie debolezze personali e di beneficiare di un periodo di esercitazione prolungato. Con questa offerta aggiuntiva desideriamo accompagnare e formare tutti gli apprendisti il più a lungo possibile. Se anche dopo aver frequentato i corsi per utenti, non ottengono voti sufficienti, hanno a disposizione diversi percorsi congiunti e separati: conversione di AFC in CFP, corsi di sostegno, scioglimento del contratto.

La formazione di apprendisti capaci e orgogliosi rientra fra le competenze principali del Padiglione didattico di Sursee. È nell'interesse di tutti noi investire in giovani motivati e desiderosi di apprendere e far fruttare il loro orgoglio professionale. Possiamo riuscirci solo se diamo alla formazione la priorità assoluta e la classifichiamo come una questione di prim'ordine. Solo se formiamo gli apprendisti nel modo più affine possibile alla pratica e diamo loro ambienti di apprendimento realistici, diventeranno professionisti ben felici di fungere da agenti pubblicitari per la nostra importante professione. Per questo è anche essenziale offrire loro una formazione con materiali didattici aggiornati e moderni e lavorare con metodi di insegnamento al passo con i tempi. Impegniamoci tutti assieme per una formazione ampia, solida ed avvincente!

Immagine: applicazione di casseforme a pannelli