Estratto da:[*Il tutor aziendale per l'apprendistato : manuale per la formazione*](http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19399) / ISFOL ; [di Francesca D’Arista]. - Roma : ISFOL, c2013. - 140 p. ; 24 cm. - (I libri del Fondo sociale europeo ; 178)

|  |
| --- |
| **SCHEDA 3.** LA VALUTAZIONE |

Per utilizzare la valutazione come strumento di motivazione e miglioramento per l'apprendista è opportuno, nel presentare e discutere i risultati, tenere presenti alcuni accorgimenti.

Suggerimenti pratici:

* *Mettere adeguatamente in evidenza le cose positive che l'apprendista è stato in grado di fare nel periodo appena concluso*

Una discussione cheanalizza solo agli aspetti critici può indurre equivoci e incomprensioni.L'apprezzamento dei risultati raggiunti rassicura il giovane sulle proprie capacità, aiutandolo a capire che anche le eventuali osservazioni critiche non costituiscono un segnale di sfiducia nei suoi confronti e orientandolo a continuare il proprio impegno per migliorarsi**.**

* *Evitare valutazioni di carattere generale sulla persona*

Espressioni come "sei un pasticcione", "hai sempre la testa tra le nuvole", ecc., possono dare un'impressione di scarsa considerazione nei confronti del proprio interlocutore. È invece più utile riferirsi a specifici comportamenti attinenti alla sfera professionale, evidenziando in modo costruttivoi comportamenti che ilgiovane deve seguire ("è utile leggere attentamente la distinta dei materiali eprepararli prima di iniziare la lavorazione", "è importante rispondere subitoquando un cliente chiama", ecc.).

* *Discutere e concordare subito con l'apprendista le azioni più opportune per superare eventuali carenze*

Stabilire immediatamente un piano di miglioramento conferma l'interesse nei confronti della crescita professionale dell'apprendista e trasmette fiducia sulla possibilità che possa superare le attuali difficoltà.

* *Manifestare il proprio coinvolgimento nei confronti dell'apprendista, mostrando di condividere la responsabilità sui risultati raggiunti*

Un tutor che formula giudizi distaccati sulle prestazioni erogate dall'apprendista, come se la presenza di eventuali difficoltà fossero un problema da attribuire esclusivamente al giovane, non aiuta a migliorare la situazione.Se il percorso di apprendistato è un investimento reciproco, eventuali aspetti critici nello sviluppo delle competenze devono essere assunti come una questione che riguarda entrambi (anche se ovviamente con compiti e responsabilità diverse).La definizione delle azioni per superare le carenze riscontrate deve ovviamente comportare precisi impegni da parte dell'apprendista. Ma è importante che anche il tutor dichiari esplicitamente che cosa si impegna ulteriormente a fare per aiutarlo.

Fonte: Rielaborazione Isfol su Manuale per il tutor aziendale, Isfol, 2003