



Promote Education, Participation and Projects for Youth

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Gestione delle risorse personali per i giovani

Manuale di formazione

per valutatori, tutori e formatori

senza esercizi

Dr. R.C. Duvekot & Ir. C.C.M. Schuur





PEPPY – Promuovere l'educazione, la partecipazione e i progetti per i giovani
2020-1-FR01-KA202-08314

Titolo	<i>Personal Resources Management (PRM)</i> per i giovani Manuale di formazione per valutatori, guide e formatori
Autori	Ruud Duvekot e Kees Schuur
Pubblicato da	Apprendimento preliminare alla valutazione del Centro europeo (EC-VPL) per PEPPY
Scaricare	https://peppy-project.eu/en/ressources/ # https://ec-vpl.nl/view/downloads/

Questo contenuto è stato preparato nell'ambito del Progetto PEPPY n°: 2020-1-FR01-KA 202-080314, finanziato nell'ambito del programma Erasmus+. Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Quest'opera è generalmente distribuita sotto la licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale. Per visualizzare una copia di questa licenza, visitare <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



In particolare, le esercitazioni sono autorizzate dal Centro europeo di valutazione dell'apprendimento preliminare (EC-VPL) per il modello svizzero CH-Q di gestione delle carriere: <https://ec-vpl.nl/ch-q>



We tend to think of identity as taking us back to our roots, the part of us which remains essentially the same across time. In fact, identity is always a never-completed process of becoming - a process of shifting identifications, rather than a singular, complete, finished state of being.

Stuart H.M. Hall

Contenuto

Contenuto	4
Editoriale	1
Introduzione	3
1. Personal Resources Management (PRM)	5
<i>Piano passo-passo</i>	6
<i>I principi del PRM</i>	6
<i>Manuale</i>	6
2. Il modello PEPPY	8
<i>Obiettivi del modello PEPPY</i>	8
<i>Che aspetto ha il modello PEPPY?</i>	8
<i>Cosa ci si aspetta dalle/dai tirocinanti?</i>	9
<i>Profilo di competenza della formatrice/del formatore PEPPY</i>	10
<i>Altri requisiti</i>	11
3. Modelli e prospettive del PRM	11
<i>Le prospettive del PRM</i>	12
<i>Quattro modelli per creare prospettive basate sul PRM</i>	12
4. Il livello 1 del programma di formazione di PEPPY	16
<i>Requisiti di ammissione per le/i partecipanti al programma di formazione delle formatrici/ dei formatori</i>	16
<i>Obiettivi della formazione</i>	17
5. Il programma in moduli	18
<i>Le sessioni di gruppo</i>	18
<i>Sessioni personalizzate</i>	21
6. Modulo formativo 1: riconoscere le competenze	22
7. Modulo di formazione 2: rafforzare le competenze	23
8. Modulo di formazione 3: valutazione delle competenze	24
9. Modulo di formazione 4: Acquisire competenze	25
10. Modulo di formazione 5: carriere e imprenditorialità	26
11. Modulo formativo 6: contestualizzare il modello PEPPY	27
12. Portfolio personale (formato)	28
13. Il programma di certificazione PEPPY	35
<i>PEPPY Livello 1 'Formazione portfolio di base'</i>	36
<i>PEPPY Livello 2 'Trainer guidato'</i>	37
<i>PEPPY Livello 3 'Trainer autonomo'</i>	38
<i>PEPPY Livello 4 'Valutatrice/valutatore e accompagnatrice/accompagnatore'</i>	40

Editoriale

Il *Personal Resources Management (PRM)* è una metodologia per responsabilizzare le/i giovani, attivare e facilitare la loro capacità di apprendere e gestire la loro carriera.

Il PRM si basa ulteriormente sul riconoscimento e la convalida delle proprie precedenti esperienze di apprendimento. Una volta che il proprio valore già esistente – acquisito attraverso precedenti esperienze di apprendimento formale, informale e non formale – è stato articolato e collegato al proprio potenziale personale, allora una persona può intraprendere passi di carriera che si adattano al profilo personale e sono forniti in un piano d'azione personale. Ciò aumenta le possibilità di creare una carriera di successo.

Questo manuale mira a supportare sia i giovani che formatrici/formatori, guide e valutatrici/valutatori nel prendere confidenza con il PRM nelle scelte che affrontano nella pratica e vita quotidiana:

- sostenere le/i giovani nell'articolare i loro talenti sulla base delle loro precedenti esperienze di apprendimento, al fine di dare loro una reale possibilità di sviluppo professionale nel loro contesto;
- equipaggiare il formatore per insegnare alle/ai giovani a riflettere e creare (nuove) prospettive per la carriera e il divertimento;
- fornire una guida ad accompagnatrici/accompagnatori e valutatrici/valutatori per supportare e valutare tirocinanti (e formatori) nel loro PRM.

Il manuale fornisce informazioni sul processo di apprendimento per riflettere sulle proprie attività ed esperienze di apprendimento, e anche su quelle degli altri da cui imparare. Vengono presentate diverse serie di esercizi per supportare giovani, formatori, guide e valutatori in tale apprendimento e capacità di apprendimento.

Ancora più importante, questo manuale si basa sul principio di *"praticare ciò che predichi"*. Cioè, tutti coloro che sono coinvolti nel PRM iniziano con un focus sulla creazione del proprio PRM attraverso una formazione di base-livello 1. Una volta raggiunto il livello base, si può scegliere di diventare formatore, guida e valutatore, con la certificazione di accompagnamento. Ciò significa che un tirocinante può anche imparare ulteriormente e acquisire i livelli di formatore, guida e valutatore se il proprio PRM dimostra il potenziale per tale scelta professionale.

L'obiettivo principale di questo manuale è l'applicazione del programma di formazione PEPPY al gruppo target di giovani. Tuttavia, questo manuale può essere facilmente adattato alle esigenze di qualsiasi altro gruppo target nella società. Dopotutto, è importante che tutti siano in grado di riflettere rispettosamente e positivamente sulle proprie azioni e sulle azioni degli altri. Si tratta, per così dire, di *"imparare a valutare se stessi e gli altri con una matita verde in mano e non una rossa come siamo abituati"*. Un tale cambiamento di mentalità è possibile per tutti e può essere (ulteriormente) sviluppato. Imparare a riflettere ha quindi un valore aggiunto per te stesso e con esso anche per tutti gli altri, ovunque tu sia nella società.

Istruzioni per formatrici/formatori

Per utilizzare questo manuale in modo efficace, si applicano le seguenti istruzioni:

- A. Chi vuole diventare formatore/formatrice del metodo PEPPY per il PRM dovrebbe prima aver completato la formazione di base al livello 1. Il piano d'azione come risultato della formazione può quindi essere "diventare formatore/formatrice del modello PEPPY".
- B. È della massima importanza che ogni esercizio svolto contribuisca alla costruzione di un portfolio personale in conformità con il formato del portfolio incluso nel capitolo 12. Il formatore/la formatrice dovrebbe riflettere attentamente attraverso ogni esercizio su come ottenere questo arricchimento del portfolio. Il formato del portfolio personale può essere scaricato all'indirizzo: <https://ec-vpl.nl/view/downloads/>

Se il collegamento non funziona correttamente, è possibile fornire il formato del portfolio (word-document) nella sessione di gruppo.

- C. Un formatore/una formatrice dovrebbe essere consapevole che il programma presentato in questo manuale può essere utilizzato in modo flessibile:
- Ogni modulo contiene una serie di esercizi. Ogni esercizio (vedi anche la cartella di lavoro) ha un'indicazione temporale con un tempo minimo e massimo. Il tempo necessario dipende dalle dimensioni del gruppo e dall'attenzione che il formatore/la formatrice vuole portare alla formazione.
 - Il formatore/la formatrice può scegliere di enfatizzare uno o più esercizi in un modulo. Non tutti gli esercizi nella cartella di lavoro come appartenenti al modulo devono essere utilizzati per raggiungere l'obiettivo formativo previsto.
 - Il formatore/la formatrice può ridurre il numero di esercizi in un modulo se vuole organizzare più tempo per il feedback-feed-forward, per l'apprendimento teorico o il contesto specifico in cui si trova un gruppo di formazione.
 - I 4 moduli delle sessioni di gruppo e i 2 moduli delle sessioni personalizzate possono essere utilizzati per un programma integrato o come programmi stand-alone.
- D. Il ruolo della formatrice/formatore ha due livelli:
- Il livello 2 prevede che una formatrice/formatore utilizzi un modello di formazione esistente per erogare formazione sotto la guida di un altro formatore/formatrice - certificato al livello 3. L'accento è posto sulla fornitura e la valutazione di un corso di formazione.
 - Il livello 3 prevede che la formatrice/il formatore operi autonomamente, sia in grado di creare autonomamente un modello di formazione di alta qualità che si adatti a un particolare gruppo target e/o contesto. L'accento è posto sulla progettazione, la conduzione e la valutazione della formazione.
- E. I ruoli dell'accopagnatrice/accompagnatore (guida) e della valutatrice/valutatore (livello 4) si concentrano su:
- per la guida: consigliare e guidare le organizzazioni e le/i candidate/i che desiderano iniziare a lavorare o stanno lavorando con il modello PEPPY, guidare e consigliare le/i tirocinanti nell'attuazione del loro piano d'azione, guidare e consigliare le formatrici/i formatori (livelli 2 e 3) e, in generale, monitorare la qualità del modello PEPPY.
 - per il valutatore/la valutatrice: valutazione delle candidate/dei candidati di livello 1 nella sessione finale della loro formazione di base, valutazione delle prestazioni e dei modelli di formazione dei candidati di livello 2 e 3 e, in generale, monitoraggio della qualità del modello PEPPY.

Cartella di lavoro per tirocinanti

Oltre al manuale, è stato sviluppato anche un manuale per tirocinanti. Questo libro di esercizi segue gli esercizi come sono presentati nel manuale con la differenza che gli esercizi nel libro di lavoro mostrano alla/al tirocinante come cresce nel riflettere sulle sue attività e processi di apprendimento e le scelte che potrebbe fare per il suo benessere e la sua carriera.

Introduzione

PEPPY ("PEPPY: Promote Education Participation, Projects for Youth", 2020-1-FR01-KA202-08314) è un partenariato per l'educazione degli adulti, finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea. Il consorzio PEPPY coinvolge organizzazioni provenienti da Cipro, Francia, Italia e Paesi Bassi che lavorano insieme per avviare un'azione a cascata. Questi partner implementano corsi di formazione rivolti a professionisti sociali che lavorano con il gruppo target di giovani. Una volta acquisita la metodologia, gli operatori offrono sessioni di apprendimento ai giovani per promuovere il loro apprendimento permanente e la loro responsabilizzazione. I giovani devono prendere coscienza del loro potenziale in termini di competenze, imparare a riflettere sulle loro azioni nella pratica e sulle scelte che affrontano in quella pratica ed essere riconosciuti come talenti competenti e qualificati. Questo aprirà una strada per condurli a maggiori opportunità di lavoro e, in generale, al loro benessere e a quello degli altri.

PEPPY mira ad affrontare la questione dell'inclusione dei giovani in modo diverso dagli approcci standard, promuovendo un processo guidato dal basso verso l'alto che includa giovani, educatrici/educatori, datrici/datori di lavoro e le scuole. Il suo scopo principale è quello di essere riprodotto anche in altre regioni e paesi per diventare un modello per l'empowerment dei giovani.

L'obiettivo del modello PEPPY è quello di abilitare le formatrici/i formatori nei seguenti settori:

1. Competenze di autogestione: imparare a riflettere sulle proprie azioni, riconoscere il proprio potenziale e costruire ulteriormente le proprie esperienze di apprendimento per creare un futuro (nuovo o migliore).
2. Valutazione: riflettere, valorizzare e convalidare le esperienze di apprendimento precedenti in modo sommativo e formativo.
3. Consulenza e orientamento: sostenere i giovani nel processo di autogestione delle proprie competenze per creare nuove prospettive.
4. Gestione della validazione: padronanza della metodologia di Personal Resources Management per la gestione del modello di formazione PEPPY nel proprio contesto.

Questo manuale contiene il programma di formazione delle formatrici e dei formatori per imparare a lavorare attivamente sugli obiettivi del progetto PEPPY con un gruppo target di giovani. Questo programma è destinato alla formazione delle formatrici e dei formatori sul campo, nelle scuole e nei centri di servizio per i giovani. Si basa sul principio dell'azione di ricerca con l'obiettivo di facilitare e stimolare l'apprendimento permanente e l'occupabilità, colmando così il divario tra istruzione e occupazione ai fini dell'inclusione dei giovani nel loro contesto.

Il manuale compila sei (6) moduli per la formazione di formatrici/formatori nel modello di formazione PEPPY per progettare, implementare e valutare una formazione contestualizzata per i giovani nel proprio paese. Il manuale offre anche un programma di certificazione per i formatrici/formatori e per i giovani coinvolti nella formazione.

Imparare a riflettere

"Learning to Reflect" è un approccio di convalida basato sulla gestione del portfolio e sulla metodologia di valutazione olistica. Utilizza un approccio "pratica ciò che insegni" in queste due parti costitutive:

1. *Gestione del portfolio: riconoscere le qualità personali.*

La gestione del portfolio come parte integrante della missione generale delle organizzazioni che lavorano per gruppi target specifici attraverso:

- a. Insegnare al gruppo target a organizzare la propria gestione del portfolio e a utilizzarla per guidare il proprio processo di apprendimento.
- b. Insegnare al gruppo target a integrare tale gestione del portfolio nella loro pratica esistente o nuova e metterli in grado di motivare e indirizzare in modo mirato la loro (futura) carriera in una società in evoluzione.

2. *Valutazione olistica: valorizzare le qualità personali.*

La valutazione olistica è uno strumento sommativo (valutazione dell'apprendimento), formativo (valutazione PER l'apprendimento) e riflessivo (valutazione COME apprendimento) che è integrato nell'approccio di sviluppo personale dei cittadini nella società in evoluzione. La funzionalità della valutazione nei processi di apprendimento e di lavoro delle persone viene utilizzata in modo più efficace ed efficiente non solo valutando le persone in modo sommativo, ma anche (a) rafforzando le funzioni formative e riflessive della valutazione e (b) imparando a valutare sia l'apprendimento informale che formale e le esperienze lavorative nel contesto. Combinando queste forme di valutazione in "un dialogo tra discente e formatore" sul valore di essere in grado di imparare a riflettere sulle proprie azioni e su quelle degli altri, la partecipazione e il funzionamento di qualcuno nella società sono arricchiti includendo l'apprendimento informale e non formale e le esperienze lavorative nella propria attenzione alle opportunità di carriera e di vita. In questo modo, le persone imparano a usare la (auto)valutazione dell'apprendimento per guidare i loro processi di apprendimento e di lavoro personali.

Sono coperte tutte le forme e le funzioni della valutazione sommativa/formativa/riflessiva, dall'autovalutazione alla valutazione tra pari e dalla valutazione analitica a quella olistica.

Le persone che applicano tali strumenti di riflessione e valutazione nella loro pratica data, si rafforzano nel sostanziare e riempire intenzionalmente le loro qualità personali a beneficio della loro carriera nella società che cambia.

Allo stesso tempo, entrambi gli aspetti del riconoscimento e della valorizzazione delle esperienze di apprendimento personali formano un approccio olistico per "imparare a riflettere" o "imparare a valutare con la matita verde le proprie azioni e quelle degli altri", che favorisce la creazione e il rafforzamento di strategie di carriera e di vita personalizzate. Il valore aggiunto di questo è che il processo di apprendimento della riflessione - a seconda del contesto e delle fasi di carriera - insegna una qualità sostenibile e personale che aiuta a dare un significato duraturo alla propria carriera. Questa qualità consente al "cittadino" di continuare a studiare nell'ambito della professione e dell'istruzione prescelte o di diventare permanentemente impiegabile altrove, in un ambiente diverso.

1. Personal Resources Management (PRM)

PEPPY si concentra sull'autogestione dello sviluppo delle proprie competenze attraverso *il Personal Resources Management (PRM)*. Le persone a mobilità ridotta rafforzano l'occupabilità sostenibile, l'integrazione e la partecipazione dei giovani basandosi ulteriormente sulle precedenti esperienze e valori di apprendimento di un giovane al fine di creare nuove attività e prospettive (posteriori).

Il PRM può essere definita come la proprietà individuale e l'autogestione delle competenze che attiva l'autoconsapevolezza della propria occupabilità sostenibile a livello personale.¹

Il PRM è una metodologia volta a responsabilizzare le persone e ad attivare e facilitare la loro capacità di apprendimento. In linea di principio, il PRM può essere utilizzata da qualsiasi gruppo target, ma in questo progetto l'attenzione si concentra sul gruppo target di giovani. Il PRM aiuta il gruppo target di giovani a organizzare una carriera realistica e orientata al futuro nel loro contesto e situazione personale.

Utilizzando la metodologia delle persone con mobilità ridotta, le organizzazioni attive nel guidare e sostenere i giovani possono effettuare investimenti sostenibili ed efficaci nel proprio personale in modo che i membri del personale possano svolgere bene o meglio i loro compiti.

Il PRM ha un importante valore aggiunto sia per i membri dello staff coinvolti che per i giovani, perché il PRM aiuta a rendere visibile il potenziale a livello personale, in cui il membro dello staff e il giovane possono investire o profilare se stessi, per l'organizzazione e per se stessi. Come approccio personalizzato, il PRM assicura che qualcuno impari a descrivere ciò in cui è già bravo e in quali competenze è intelligente iniziare a sviluppare (ulteriormente).

Il risultato del modo in cui PEPPY contribuisce a sviluppare e implementare questo metodo PRM è che i giovani imparano a investire in se stessi in modo adeguato e significativo. Il formatore PEPPY supporta questo processo e le azioni di sviluppo che ne conseguono.

Questo manuale sulle persone con mobilità ridotta è concepito per consentire a insegnanti, formatori, valutatori, consulenti e guide - sia nel mondo dell'apprendimento (istruzione formale, formazione non formale, orientamento) che nel mondo del lavoro (servizi del personale, responsabili delle risorse umane) - nella metodologia di autogestione delle competenze nel contesto socio-economico dato. Questa metodologia è presentata in questo manuale come un modello di formazione del formatore per acquisire le competenze nella formazione, nel coaching, nell'orientamento e nella valutazione dei giovani nella loro autogestione delle competenze al fine di creare nuove e/ o altre prospettive nella loro vita e carriera.

La formazione funziona secondo il principio di "pratica ciò che insegna". Ciò significa che la formazione viene prima implementata come programma di formazione dei formatori. La formatrice/il formatore di gruppi di giovani impara prima dall'esperienza cosa serve per creare un portfolio personale e un piano di carriera personale. e poi trasferisce questo metodo di autogestione dello sviluppo delle proprie competenze con cui un giovane può presentarsi e impostare le tappe della carriera. Fa sì che il giovane assuma il controllo della sua impresa personale nel lavoro e nella vita.

La formazione assicura che qualcuno impari a descrivere ciò in cui è già bravo in quali competenze chiave e abilità professionali è intelligente e appropriato iniziare a sviluppare (ulteriormente). Questo sviluppo avviene il più possibile in situazioni pratiche: apprendimento nel contesto del giovane. PRM insegna quindi a qualcuno come può investire al meglio su se stesso. Il PRM-trainer supporta questo processo e le azioni di sviluppo che ne derivano.

1 Duvetkot, R.C. & Stienstra S. (2020). *PRM. Gestione delle risorse personali. Handboek PRM-manager*. Houten, CL3S.

Dopo aver completato la formazione, il formatore PEPPY è un professionista che viene formato e certificato nella metodologia PRM e può utilizzarla per formare i gruppi target a investire su se stessi e, con una visione ampia delle proprie capacità, cercare nuove o diverse prospettive nella vita e nella carriera.

Piano passo-passo

Il punto di partenza per il PRM è che un formatore aiuta gruppi di giovani a diventare (più) consapevoli del proprio profilo personale con le competenze forti e da sviluppare. L'approccio principale è quello di creare un atteggiamento auto-responsabile e di imparare a concentrarsi su ciò che è utile per il proprio ulteriore sviluppo. Le persone a mobilità ridotta aiutano a prevenire la formazione non necessaria e possono basare lo sviluppo dei giovani sull'apprendimento durante il lavoro. In questo modo, un giovane può svilupparsi aiutandosi a riconoscere le qualità che può sviluppare ulteriormente nel contesto e nella carriera esistenti o sulla strada per una nuova carriera. Una volta identificati i modi personali più adatti per creare opportunità di sviluppo, lo sviluppo personale di solito può avvenire anche nel (vecchio o nuovo) posto di lavoro. Il PRM-trainer supporta questo processo di riconoscimento e investimento nelle qualità esistenti e necessarie delle persone e quindi le aiuta a rafforzare le loro carriere.

L'approccio PRM si basa su un processo con tre fasi consecutive:

1. Formazione delle formatrici/dei formatori che fungono da sostenitori del gruppo target. Imparano le competenze per insegnare al gruppo target a gestire il loro sviluppo personale sostenibile.
2. Sviluppo: la formatrice/il formatore guida le persone nel rafforzare le loro qualità. Il grado di autogestione dipende dalla domanda di sviluppo.
3. Valutazione: il gruppo target e la formatrice/il formatore valuta i risultati dell'approccio.

Dopo aver attraversato questi passaggi, la formatrice/il formatore è un professionista che viene formato e certificato nella metodologia di autogestione delle competenze. Lui o lei può quindi utilizzare questo metodo per insegnare ai suoi clienti a investire in se stessi e, con una visione ampia delle proprie competenze, per imparare come lo sviluppo personale e l'intraprendere passi di carriera possono effettivamente andare di pari passo.

I principi del PRM

L'approccio PRM differisce dagli approcci tradizionali in quanto si concentra sul mettere al centro le qualità formali e informali del cliente, rafforzando lo sviluppo personale ed evitando formazione/istruzione non necessarie. In sostanza, l'approccio PRM si basa sui seguenti principi:

- Il PRM offre un valore aggiunto nell'analisi dei problemi di sviluppo e nell'avvio di piani di miglioramento per gruppi target e/o clienti.
- Il PRM stimola e facilita l'apprendimento autodiretto per e da parte dei clienti.
- Il PRM si rafforza attraverso la guida e lo scambio di conoscenze del PRM-trainer.
- Il PRM rafforza l'autogestione delle competenze da parte dei clienti nella gestione delle risorse personali nel contesto in cui vivono, lavorano e giocano.
- Il PRM si concentra sul processo di sviluppo continuo delle competenze da parte del giovane e contribuisce così alla sostenibilità della gestione delle loro competenze.

Manuale

Questo manuale è sia una guida per formatrici/formatori certificati per impostare, contestualizzare e gestire un programma di formazione designato per specifici gruppi target, sia un concetto di formazione del formatore per le persone che aspirano a diventare formatrici/formatori del modello PEPPY.

Per le formatrici/i formatori certificati dell'approccio PRM l'organizzazione e la conduzione della formazione richiede circa 20-40 ore di preparazione e da quattro a sei sessioni di formazione da 3 a 5 ore ciascuna, volte a insegnare alle/ai tirocinanti a riconoscere e rafforzare il proprio potenziale, riflettendo sulle proprie esperienze di apprendimento in un portfolio personale, articolando i punti di forza e le esigenze di apprendimento e presentando un piano d'azione personale per il prossimo passo nella propria carriera.

I primi quattro moduli sono moduli basati su gruppi. Questi moduli sono orientati a padroneggiare la metodologia PRM e ottenere le competenze per riconoscere, rafforzare, valutare e gestire lo sviluppo delle proprie competenze personali.

Il 5° e il 6° modulo sono moduli personalizzati, incentrati sulla guida dei giovani nel trasformare la propria autogestione delle competenze in una prospettiva nuova o diversa nella propria vita e carriera. La conduzione di questi due moduli dipende dalle aspirazioni del gruppo di tirocinanti per indagare ulteriormente sulla loro potenziale carriera come imprenditore.

La parte di gruppo della formazione è completata da una valutazione in cui le/i tirocinanti presentano il loro approccio personale e i piani per gestire la loro carriera. Questa presentazione si concentra sulla visione personale e sulle azioni previste per sviluppare ulteriormente e guidare se stessi in base alle intuizioni personali nei propri talenti e potenziali passaggi di carriera. Questa presentazione si svolge nel gruppo di formazione. La presentazione è seguita da una valutazione tra pari da parte degli altri tirocinanti del gruppo, gestita da un valutatore certificato del modello PEPPY. Dopo una valutazione positiva, la/il tirocinante ottiene il certificato di livello 1.

Per le persone che aspirano a diventare formatore, guida e valutatore del modello PEPPY è necessaria la stessa formazione per avviare il processo di certificazione. Dopo aver completato la formazione e ottenuto il certificato di livello 1, il futuro formatore può iniziare il processo di formazione certificato, guida e valutatore unendosi a un formatore PEPPY certificato e lavorando come "formatore guidato". Una volta che il formatore guidato ha organizzato e condotto due programmi di formazione, guidati dal formatore certificato, il "formatore guidato" può ottenere il certificato di livello 2 del modello PEPPY in una valutazione basata sulla pratica.

Il passo successivo è iniziare a lavorare come "formatore autonomo" e progettare, organizzare e condurre il proprio set-up e programma di formazione. Questo lavoro viene anche valutato in una valutazione basata sulla pratica, che può portare all'ottenimento del certificato di livello 3 del modello PEPPY come "formatore autonomo".

La fase finale è il certificato di livello 4 del modello PEPPY in cui il formatore autonomo può acquisire il titolo di "guida e valutatore del modello PEPPY". A questo livello viene gestita l'orientamento, l'acquisizione, la valutazione e l'assistenza alla qualità per il modello PEPPY.

Vedere anche il capitolo 12 per una spiegazione del programma di certificazione PEPPY.

Questo manuale è dove tutto inizia! Per ogni tirocinante il certificato di livello 1 è la valutazione della propria capacità e aspirazione ad autogestire la propria carriera e la propria vita, mentre apre anche la strada all'inizio di una carriera all'interno del consorzio PEPPY come formatore, guida e valutatore.

2. Il modello PEPPY

Il modello PEPPY si basa sulla convinzione che l'attivazione delle persone con mobilità ridotta sia uno strumento efficace per collegare le competenze alle prospettive di vita e di carriera che attraggono i giovani (e qualsiasi altro gruppo target designato).

Obiettivi del modello PEPPY

L'approccio al PRM rappresenta i seguenti principi generali:

- un principio olistico, che significa essere in grado di collegare diverse attività di carriera e di vita alla persona "intera"
- l'individuo è al centro
- un mix di educazione culturale, generale, professionale (formale) e non formale
- controllare i risultati delle esperienze di apprendimento formale, non formale e informale
- buon equilibrio tra teoria e lezioni pratiche nella propria vita
- riferirsi a tutti i tipi di competenze: professionali, metodiche, sociali e auto-competenze
- relazionarsi con il principio umanitario di tutti è uguale e quindi ha pari opportunità.

Il collegamento con le strategie di apprendimento permanente:

- aumentare la consapevolezza dei propri talenti e delle opportunità di sviluppo (auto-concezione, auto-consapevolezza, attivazione)
- espandere l'auto-riflessione e la valutazione
- ampliare la flessibilità/mobilità professionale; abilità e competenze sostenibili per partecipare alla società.

Il modello PEPPY mira a sostenere la creazione di due prospettive per le/i giovani:

- la prospettiva di un ulteriore apprendimento
- la prospettiva della pianificazione della carriera/(ri)orientamento.

In generale, queste due prospettive si basano sul cambiamento mentale per capire che la propria bottiglia è mezza piena e che la comprensione di questo può portare a un'immagine di sé più positiva e aprire più opportunità di carriera di quanto immaginato.

Il modello PEPPY ha quattro obiettivi:

1. aumentare la consapevolezza delle proprie qualità personali in una prospettiva ampia:
 - a. Qualità nel passato e nel presente.
 - b. Qualità individuali e qualità nelle relazioni sociali.
 - c. Qualità in diversi contesti: istruzione, formazione, lavoro, casa, hobby, ecc.
2. aumentare la consapevolezza dei propri valori, motivazioni e prospettive nel lavoro personale e nella carriera di vita
3. presentare e gestire queste qualità, motivazioni e prospettive
4. essere in grado di pianificare o gestire la propria vita utilizzando queste qualità, valori, motivazioni e prospettive (empowerment).

Che aspetto ha il modello PEPPY?

Il modello PEPPY utilizza tutti i tipi di esercizi per raggiungere gli obiettivi sopra indicati e fornire ai tirocinanti tutte le competenze, le tecniche e gli strumenti necessari per creare il proprio piano formativo contestualizzato. Gli esercizi riguardano "il sé": competenze personali, valori personali (carriera e vita), motivazioni personali e ambizioni e qualità personali.

Esercizi specifici si concentrano sulle competenze durante le transizioni nella vita e sull'impatto positivo che una persona può avere nel guidare queste transizioni. Ci sarà molto dialogo con gli altri partecipanti. In questo modo i formatrici/formatori possono aiutare i giovani a raggiungere i loro obiettivi in sincronia con il loro vero potenziale.

Durante la formazione del formatore/formatrice, i tirocinanti avranno anche abbastanza tempo per riflettere. La formazione è progettata per essere un'esperienza positiva per tutte/i le/i tirocinanti. Il programma di formazione è progettato per soddisfare il più possibile le proprie esigenze di apprendimento e gli obiettivi personali.

Cosa ci si aspetta dalle/dai tirocinanti?

Prima di ogni formazione, le/i tirocinanti sono tenuti a svolgere compiti a casa seguendo le istruzioni del formatore PEPPY.

Durante la formazione ci si aspetta che i tirocinanti forniscano un contributo attivo e positivo e cerchino di mantenere una mente aperta, un cuore aperto e una volontà aperta. Ciò contribuisce a un processo di apprendimento di successo e a un comportamento che li supporterà nella selezione e nell'utilizzo delle opportunità che il futuro porterà.

L'ultima parte della formazione basata sul gruppo di formazione consiste nel redigere un piano d'azione personale e una presentazione di questo piano d'azione. In questa presentazione, le/i tirocinanti possono dimostrare di essere consapevoli delle proprie qualità e competenze e di essere in grado di utilizzare le loro qualità per gestire la loro "carriera di vita". In altre parole, è un'occasione per dimostrare la sottovalutazione del sé e del suo bicchiere mezzo pieno. Inoltre, gli esercizi nel presentarsi saranno una base per i molti modi in cui possono/devono presentarli in diverse situazioni in futuro. Possono utilizzare ogni risultato degli esercizi o ciò che hanno imparato durante l'allenamento o prima, nella loro presentazione.

Durante la formazione, i tirocinanti raccolgono tutti i tipi di "evidenze" e materiale che dimostrano che sono capaci (*hanno competenze*) su un livello cognitivo specifico in un contesto specifico e in situazioni specifiche. In un portfolio possono catturare le loro esperienze di apprendimento e lavoro e la riflessione corrispondente (*cosa ne ho pensato io?*).

Il contenuto del portfolio di evidenze offre una panoramica delle proprie qualità e competenze. È una panoramica (ben presentata) di tutto ciò di cui qualcuno è capace. Sono le basi per presentarsi a - ad esempio - un futuro datore di lavoro, o per l'assunzione in un programma di qualifica, ecc.

Questa visione neutrale, pragmatica e reale del loro sviluppo personale e delle loro capacità potrebbe aiutare i giovani a far fronte alla situazione e allo status passati e presenti. Il PRM è applicabile a tutte le età ed è per quanto possibile neutrale rispetto al genere e alla cultura. Se necessario, le/i tirocinanti (il futuro formatore) possono adattare esercizi specifici per adattarsi a un gruppo target specifico. Questo livello di applicazione del concetto di PRM è supportato nella seconda parte della formazione del formatore in cui viene articolata e progettata l'impostazione individualizzata e contestualizzata del proprio concetto di formazione. Con questo piano di formazione personalizzato i tirocinanti riceveranno il loro certificato PEPPY di formatore.

Profilo di competenza della formatrice/del formatore PEPPY

Una formatrice/formatore PEPPY che forma i giovani in PRM possiede le seguenti competenze.

Il profilo di competenza della formatrice/del formatore PEPPY	
Gestione	<ul style="list-style-type: none"> • Fornisce una struttura chiara agli altri stabilendo obiettivi e priorità, stipulando accordi (di risultato) e/o dando istruzioni e indicazioni. • Pratica l'autorità necessaria. • Controlla se le persone rispettano gli accordi e le linee guida e intraprende azioni, se necessario. • Delega efficacemente compiti, responsabilità e/o determinati poteri ad altri, facendo così buon uso della diversità all'interno di un gruppo.
Presentare	<ul style="list-style-type: none"> • In grado di commentare e spiegare argomenti/argomenti. • Comunica in modo conciso e trasuda fiducia e competenza. • Si allena in modo entusiasta e stimolante, con un uso efficace dell'umorismo. • È enfatico per il pubblico e funziona in uno stile di presentazione corrispondente.
Apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene le proprie competenze e prende provvedimenti per sviluppare ulteriormente. • Impara dagli errori e dai feedback. • Dimostra (attivamente e sistematicamente) il lavoro sul proprio sviluppo.
Valutare	<ul style="list-style-type: none"> • Fornisce adeguatamente una valutazione delle competenze, utilizzando metodi di valutazione basati sulle competenze. • Osserva adeguatamente il partecipante e collega un rapporto di valutazione a questa osservazione. • Utilizzando domande specifiche e tecniche di intervista in una situazione di valutazione, apre le competenze del partecipante per creare nuove opportunità personali nella vita e nella carriera. • Fornisce feedback al partecipante in modo costruttivo e motivante e indica i risultati della valutazione, personalizzati al livello del partecipante. • Scrive un rapporto di valutazione chiaro, dettagliato e strutturato.
Guida	<ul style="list-style-type: none"> • Allena, consiglia e/o motiva altri, finalizzati al raggiungimento di obiettivi e/o all'esecuzione di compiti e incarichi. • Autorizza gli altri a raggiungere risultati e risolvere i problemi (in modo indipendente). • Supporta attivamente gli altri nel loro sviluppo.
Impegno e convinzione	<ul style="list-style-type: none"> • Fa un'impressione potente e positiva nel contatto con gli altri, • Propone idee e opinioni con argomenti convincenti. • Convince anche a livello emotivo. • Fornisce indicazioni per conversazioni, discussioni e/o negoziazioni. • Sostiene gli sforzi volti a raggiungere un accordo sui risultati.
Applicare la professionalità	<ul style="list-style-type: none"> • Sa, sulla base della propria comprensione professionale/tecnica, come risolvere problemi e problemi. • Condivide, se del caso, le sue conoscenze e competenze con altri.

Attenzione e comprensione

- Mostra interesse e comprensione delle idee, delle credenze e delle emozioni degli altri.
- Empatizza nei punti di vista e nei sentimenti degli altri.
- Ascolta bene e dimostra tolleranza e gentilezza.
- Mostra la giusta preoccupazione e sostiene gli altri quando hanno difficoltà,
- Dimostra l'auto-riflessione.

Etica e integrità

- Mostra integrità e agisce coerentemente in linea con le norme e i valori dell'organizzazione, del gruppo (professionale) e/o della società,
- Tiene conto dell'ambiente e rispetta le differenze tra le persone.

Gestione dei bisogni e delle aspettative dei "giovani" (focus)

- Indaga le esigenze e le aspettative dei clienti interni e/o esterni.
- Cercando il più possibile di concentrarsi su questi bisogni e aspettative,
- Dimostra un atteggiamento amichevole nei confronti del cliente.
- Tiene d'occhio la soddisfazione dei "clienti" e interviene, se necessario.

Altri requisiti

Oltre a padroneggiare le competenze di cui sopra, il PEPPY-formatore dei giovani deve essere in grado di funzionare in diversi ruoli:

- Speaker:** Nella situazione di allenamento c'è molta interazione tra il formatore e il gruppo. Ci sono anche periodi in cui il formatore deve spiegare i problemi in modo più unidimensionale.
- Leader:** A volte in un gruppo c'è una resistenza a certe attività. Il formatore è in grado di convincerli ad agire comunque.
- Coach:** quando la formatrice/il formatore conduce un colloquio con un soggetto, è importante che comprenda i punti di forza e di debolezza di quella persona. L'ascolto è un'abilità importante. Dare consigli personali è il passo successivo.
- Organizzatore:** le formatrici/i formatori sono spesso responsabili anche dell'acquisto e del coordinamento dei programmi di formazione. Inoltre, ci sono spesso molte questioni pratiche riguardanti la formazione.
- Valutatore:** la formatrice/il formatore è in grado di valutare il portfolio e il piano d'azione personale di una persona in modo sommativo e formativo: valutando le precedenti esperienze di apprendimento per lo sviluppo posteriore e ulteriore sulla propria vita e carriera.
- Consulente :** la formatrice/il formatore consiglia i giovani sui corsi appropriati per risolvere i problemi che affliggono l'organizzazione del cliente.
- Sviluppatore:** la formatrice/il formatore è responsabile dello sviluppo di nuovi corsi. La formatrice/il formatore deve essere in grado di sviluppare il proprio materiale didattico.

3. Modelli e prospettive del PRM

La domanda centrale di questo manuale è "come attivare il PRM come strumento efficace per collegare le proprie esperienze di apprendimento formale, informale e non formale a prospettive sociali che attraggono e si adattano ai giovani, rafforzano il loro empowerment ed è vantaggioso per le altre parti interessate nella società?". Con questa domanda in mente, il progetto PEPPY mira a mostrare il potenziale del PRM come sensale tra i giovani e le altre parti interessate (datori di lavoro, scuole, università, ONG, ecc.) nella società.

Il PRM può essere meglio spiegata nelle seguenti affermazioni:

- PRM apre il reale potenziale umano sulla base dell'analisi e della validazione delle competenze personali
- , preferibilmente mediante documentazione in un portfolio.

- PRM è il processo di valutazione/convalida delle competenze personali all'interno di uno specifico contesto socio-economico e offre una strategia di sviluppo personale.
-
- Le parti interessate nella società beneficiano delle *persone con mobilità ridotta* poiché i giovani si sviluppano nel loro contesto e sono in grado di collegare il loro potenziale con le esigenze di queste parti interessate.
- Il processo di PRM in generale consiste in cinque fasi: impegno e consapevolezza del valore delle proprie competenze, convalida delle competenze personali, valutazione di tali competenze, (consulenza sulla) sviluppo delle proprie competenze e infine incorporazione strutturale di questo processo di sviluppo basato sulle competenze in una politica personale e/o organizzativa guidata e posseduta.

Le prospettive del PRM

Fondamentale nella pratica del PRM è riconoscere il ruolo di autogestione del giovane "responsabilizzato" come "individuo che apprende nel rendere l'apprendimento permanente una realtà". La partecipazione attiva dei giovani alle decisioni sulla forma e sul contenuto dell'apprendimento permanente e l'attuazione di strategie di apprendimento permanente basate sul lavoro o sulla scuola/università è sostenuta dal modello PRM per molte prospettive:

- 1 *... per migliorare le opportunità di inclusione, empowerment e implementazione:* una migliore responsabilizzazione e distribuzione dei singoli talenti è la motivazione più importante alla base del PRM. Aumenta le opportunità per il giovane nella sua vita e sul mercato del lavoro mettendo in evidenza le competenze che già possiede e come queste competenze possono essere utilizzate e rafforzate. Per i datori di lavoro e i sindacati, l'accento è posto sul miglioramento delle opportunità di occupabilità dei giovani nel contesto lavorativo. In questo modo l'"occupabilità" può persino portare alla "piacevolezza"!
- 2 *... per creare un mercato del lavoro maggiormente orientato alla domanda:* migliorare la corrispondenza tra il sistema di apprendimento e il sistema del lavoro è essenziale per l'organizzazione delle persone a mobilità ridotta. Al fine di migliorare l'inclusione e l'occupabilità, le funzioni del mercato del lavoro devono essere espresse in termini di competenze. Queste competenze devono a loro volta essere collegate a una domanda di apprendimento. Il sistema di apprendimento deve essere ricettivo, trasparente, flessibile e guidato dalla domanda per essere in grado di fornire l'approccio personalizzato richiesto.
- 3 *... per rendere l'apprendimento più flessibile:* la convalida delle competenze acquisite in modo informale e non formale rafforzerà il desiderio del giovane di continuare ad apprendere, ossia promuoverà l'apprendimento permanente, poiché l'accreditamento delle competenze può portare direttamente a un rilascio o a esenzioni per le qualifiche. L'approccio di convalida può anche rendere visibili o riconoscibili le competenze e le qualifiche esistenti all'interno o all'esterno del processo lavorativo. Ciò promuove la trasparenza delle numerose opportunità di apprendimento. Il giovane non solo vorrà imparare in modo guidato dallo studente, ma saprà anche meglio di ora come, cosa e quando imparare e perché sta imparando.
- 4 *... per ottimizzare altre forme di apprendimento: altri ambienti di apprendimento e forme di apprendimento* devono essere formulati e/o utilizzati in modo più efficace, poiché le persone con mobilità ridotta mostrano anche quale ambiente di apprendimento e/o forma di apprendimento si adatta meglio al giovane. Ciò potrebbe includere (combinazioni di) formazione sul posto di lavoro, tutoraggio, apprendimento indipendente, apprendimento a distanza e così via.

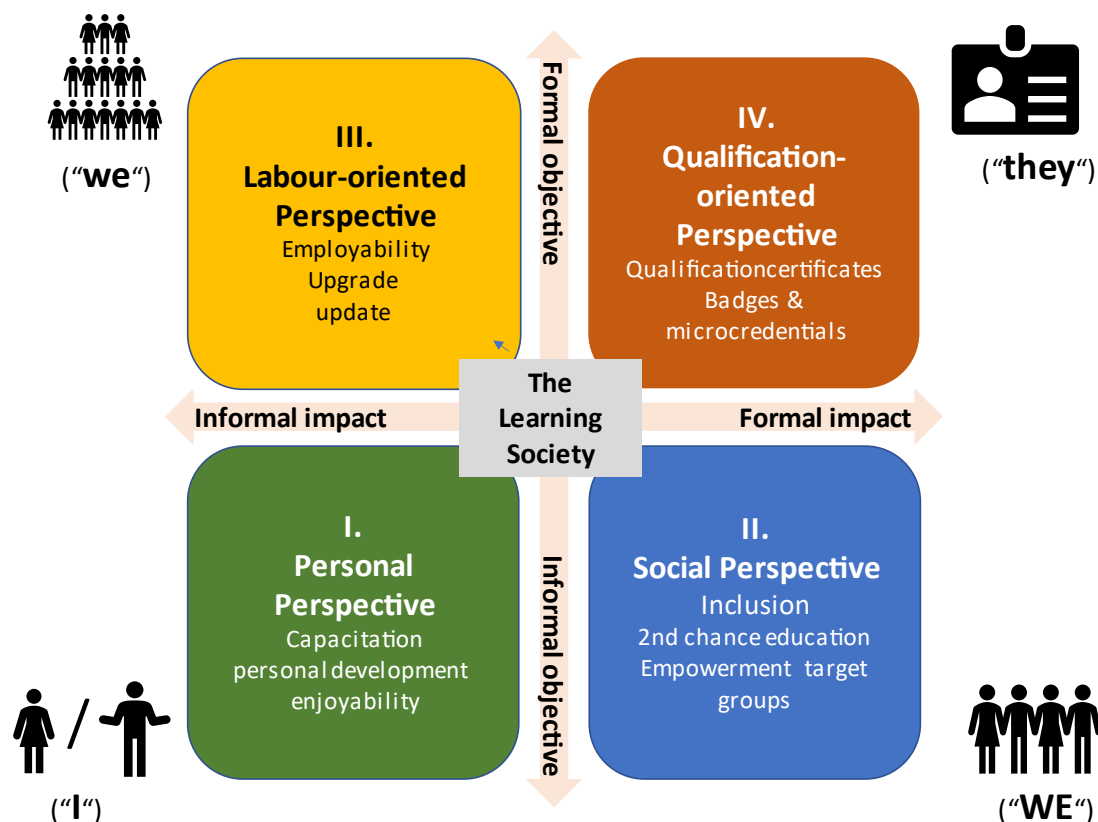
Quindi, sembra che ci sia molto da guadagnare con i PRM per il bene dell'inclusione dei giovani. Prima di passare alla pratica del PRM, è utile descrivere un quadro per i modelli di strategie di apprendimento permanente potenziate da PRM. La "pratica" del PRM si rivela in quattro strategie principali.

Quattro modelli per creare prospettive basate sul PRM

Personalizzare l'apprendimento ha lo scopo di riconoscere e valorizzare le competenze visibili e invisibili delle persone. Non si concentra sull'evidenziare la mancanza di conoscenze e competenze, ma esattamente il contrario: fare il punto sulle conoscenze e le abilità esistenti. Nelle pratiche PRM questa visione è sempre riconosciuta; l'esito di un processo PRM attraverso una formazione per imparare ad autogestire le proprie competenze può tuttavia differire e si manifesta in quattro modelli principali per² la creazione di prospettive basate su PRM come:

1. Un modello di apprendimento permanente per sostenere lo sviluppo personale
2. Un modello di aggiornamento per l'inclusione, la 2a opportunità e la determinazione delle esigenze educative/formative di organizzazioni o individui.
3. Un modello HRD per abbinare le competenze dei dipendenti agli obiettivi organizzativi.
4. Un modello educativo per l'avvio di una qualifica specifica.

I modelli per la creazione di prospettive basate su PRM



Fonte: Duvekot, R.C. (2016) *Leren Waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift. [Valorizzare l'apprendimento. Uno studio della convalida dell'apprendimento precedente e dell'apprendimento personalizzato. Tesi].* Houten: CL3S.

In ogni prospettiva basata sul PRM è sempre possibile distinguere diversi passaggi:

- Identificare le competenze e aumentare la consapevolezza nelle proprie precedenti esperienze di apprendimento (riconoscimento).
- Migliorare le esperienze di apprendimento riconosciute attraverso la formazione (rafforzamento).
- Valutare e convalidare queste competenze (valutazione).
- Pianificare nuove attività di apprendimento riconoscendo il proprio valore e promuovendo un ulteriore sviluppo (abbracciando lo sviluppo personale).

² Duvekot, R.C. (2016) *Imparare ad apprezzare. Uno studio di EVC e apprendimento personalizzato. Proefschrift. [Valorizzare l'apprendimento. Uno studio della convalida dell'apprendimento precedente e dell'apprendimento personalizzato. Tesi].* Legno: CL3S

L'asse verticale mostra gli obiettivi relativi al perseguimento di un obiettivo formale e concreto come l'ottenimento di una qualifica o il soddisfacimento dei requisiti lavorativi da un lato, o un approccio più aperto in cui l'obiettivo è più informalmente orientato all'attivazione, all'integrazione, all'inclusione, al divertimento, allo sviluppo personale, alla professionalizzazione o a una combinazione di questi obiettivi dall'altro.

L' asse orizzontale mostra che gli obiettivi possono portare a un riconoscimento esplicito o più implicito. Ad esempio, un obiettivo formale può comportare un effetto informale, come mantenere un lavoro o migliorare determinati processi di lavoro. Lo stesso vale per un obiettivo informale che può portare sia a un effetto formale, ad esempio soddisfare i requisiti per ottenere una qualifica o acquisire una posizione, sia a effettivi effetti informali come rafforzare l'autostima o essere in grado di concentrarsi su determinate competenze forti.

In questo senso, le quattro prospettive forniscono solo i contorni principali degli obiettivi e degli effetti; Qualsiasi combinazione di obiettivo ed effetto all'interno di una particolare prospettiva o tra diverse prospettive è possibile in linea di principio.

Le quattro prospettive per i sistemi di istruzione e lavoro in un paese possono essere descritte in generale da:

1. Una *prospettiva personale* può essere vista come la prospettiva in cui l'apprendimento permanente è promosso da un punto di vista personale. In questa prospettiva, è visibile la situazione in cui il giovane si sintonizza con le proprie esigenze di sviluppo da un lato e con i fattori ambientali che influenzano questa domanda di sviluppo dall'altro. In questa prospettiva, il PRM migliora lo sviluppo sostenibile e personalizzato dei giovani per qualsiasi motivo valido: qualificazione, empowerment, occupabilità, inclusione, godibilità e altro ancora.
2. Un obiettivo nella *prospettiva sociale* è quello di utilizzare la funzione dell'apprendimento per l'inclusione, il reinserimento, l'attivazione sociale e/o l'educazione della seconda opportunità. Il ruolo del PRM è poi focalizzato sul contributo che il riconoscimento e la certificazione danno al miglioramento delle opportunità sociali di un giovane. Questa strategia è importante in quanto (a) contribuisce ad ampliare le possibilità di includere i giovani nella società, e (b) rafforza l'istruzione della seconda opportunità per i giovani che abbandonano prematuramente la scuola, ecc. Nel contesto di una riorganizzazione, un'impresa/organizzazione può utilizzare questa prospettiva per contribuire a riassegnare il personale a una nuova posizione e creare tirocini per i giovani.
3. Una *prospettiva orientata al lavoro*. La forza trainante è la necessità di continuare a formare o migliorare le competenze dei dipendenti, sulla base del fatto che la maggior parte dell'apprendimento avviene sul posto di lavoro e solo in parte in situazioni di apprendimento più formali. Le attività di apprendimento informale sono di gran lunga la fonte più importante di nuove conoscenze e competenze.³ Ciò significa che un enorme potenziale di conoscenze e competenze rimane inutilizzato o sottoutilizzato finché i benefici dell'apprendimento informale non vengono convalidati. Le organizzazioni, in particolare, possono ottenere una buona padronanza del necessario sviluppo delle competenze del proprio personale utilizzando l'apprendimento informale già in corso. Il PRM può aiutare in questo, soprattutto per essere in grado di determinare la formazione veramente necessaria che è veramente necessaria per il dipendente. Il PRM è utilizzato principalmente come ampio strumento di carriera all'interno dello Human Resources Development (HRD) dell'azienda/organizzazione. L'obiettivo è quello di ottenere informazioni sui serbatoi di apprendimento informale, sulle qualità personali e sulle opportunità di sviluppo all'interno del contesto orientato alla funzione. La misura in cui - dopo la valutazione - viene utilizzata l'offerta di apprendimento

3 Borghans, L., Fouarge, D. & Grip, A. de (2011). *Apprendimento permanente nei Paesi Bassi*. Maastricht, ROA.
 Consiglio economico e sociale (2012). *Lavorare sulla formazione, consulenza sul mercato della formazione post-iniziale*. Den Haag, SER.
 Centro di ricerca per l'istruzione e il mercato del lavoro (ROA) (2015). *Il mercato del lavoro per istruzione e occupazione fino al 2020*. New York, ROA.
 Grip, A. de, Belfi, B., Fouarge, D., Künn-Nelen, A., Peeters, T. & Poulissen, D. (2018). *Apprendimento permanente e sviluppo delle competenze. Relazione politica*. Maastricht, ROA.
 Consiglio economico e sociale (SER) (2019). *Sviluppo lungo tutto l'arco della vita. Relazione sullo stato di avanzamento dei lavori Programma d'azione SER. L'Aia, SER*.

disponibile, formale e non formale, determina la strategia di apprendimento di un'organizzazione. La gestione delle risorse umane (HRM) si trasforma quindi facilmente in HRD, in altre parole dalla gestione passiva delle competenze a una politica LLL attivante dell'azienda/organizzazione per il suo personale e il reclutamento, offrendo così anche opportunità ai giovani di sintonizzarsi sulle esigenze dell'organizzazione per determinate potenzialità dei loro dipendenti. Il PRM aiuta ad articolare il proprio potenziale.

4. *Una prospettiva orientata alla qualifica.* Le persone a mobilità ridotta sono utilizzate principalmente dai giovani o per i giovani come strumento di esenzione e formazione. L'obiettivo è quello di creare un percorso di sviluppo accelerato verso una qualifica o un certificato. La comunicazione sugli obiettivi di apprendimento e sugli effetti previsti avviene all'interno del dialogo tra il giovane ed eventualmente anche l'azienda/organizzazione da un lato e l'"organizzazione qualificante" (scuola/istituto/università) dall'altro.

4. Il livello 1 del programma di formazione di PEPPY

La formazione PEPPY è concepita come una formazione in due fasi in cui si ottiene il certificato di livello 1 e quindi per coloro che aspirano a diventare un formatore PEPPY come programma integrato per la "formazione del formatore" nella creazione della propria formazione PRM contestualizzata e su misura per i giovani al fine di aiutarli a sviluppare ulteriormente il loro apprendimento, esperienze lavorative e di vita e imprenditorialità personale. In questo modo il programma di formazione funziona sia come una formazione di empowerment per qualsiasi gruppo target designato, sia come una formazione "pratica di ciò che predichi" per i formatori, le guide e i valutatori PEPPY.

La formazione presta molta attenzione all'apprendimento per guidare un gruppo designato di giovani attraverso il complesso processo di auto-riflessione e la creazione di una visione positiva di se stessi. Dopotutto, è comune che alle persone venga detto ciò in cui non sono bravi. Questa formazione insegna al giovane a partire da ciò che può fare, conoscere e desiderare. *Il bicchiere è mezzo pieno e non mezzo vuoto.* Ciò significa che gli obiettivi di apprendimento del livello 1 e della formazione di formatrici/formatori sono orientati verso:

- Progettazione e gestione del proprio piano di formazione PEPPY.
- Aprire l'accesso alle opportunità di auto-sviluppo, basate sull'auto-riflessione.
- Gestire la qualità dello sviluppo personale all'interno della costruzione del piano di sviluppo personale.
- Gestire lo sviluppo e l'utilizzo all'interno del proprio contesto (organizzazione) di una gestione sostenibile del portfolio, formazione, coaching e valutazioni.

Il programma train-the-trainer è un corso intensivo con compiti a casa individuali e di gruppo in quattro-sei sessioni di formazione intensive, comprese diverse attività di implementazione in cui l'approccio formativo del PRM sarà interiorizzato e dimostrato. Il punto di partenza della formazione è rafforzare le capacità del PEPPY-trainer di ...

... insegnare ai giovani a fare un uso consapevole, realistico e responsabile del loro potenziale di sviluppo personale nel contesto dell'autogestione delle competenze,

... assistere e consigliare i giovani affinché utilizzino la propria capacità di autogestione nel loro contesto personale,

... rafforzare, gestire, modellare e implementare PRM sostenibili dello sviluppo dei giovani delle loro capacità, competenze e qualifiche personali all'interno della loro agenzia personale e missione.

L'obiettivo del programma di livello 1 è quindi quello di imparare sperimentando prima la formazione di livello 1, imparando così come utilizzare e rafforzare il potenziale dei giovani in modo pratico e ottimale nel loro contesto e trasformarlo in qualifiche (parziali) e modelli di carriera a vantaggio del giovane. L'obiettivo è quello di promuovere il profilo o l'identità del giovane e di far corrispondere praticamente il potenziale di sviluppo del giovane con le esigenze di sviluppo personale nel proprio contesto e nel mercato del lavoro.

Ogni sessione di formazione include alcuni compiti a casa. La formazione del formatore è divisa in due parti: una parte collettiva di gruppo con 4 moduli e 2 moduli extra personalizzati per familiarizzare con il proprio modello di allenamento contestualizzato. Ogni modulo dura circa 6-8 ore: da 2 a 3 per i compiti a casa e da 4 a 5 ore per la sessione di formazione.

Requisiti di ammissione per le/i partecipanti al programma di formazione delle formatrici/dei formatori

- Disposto a sperimentare il programma di formazione di livello 1.

- Familiarità con il funzionamento e la valutazione guidati dalle competenze.
- Esperienza pratica nel contesto (profit/non profit) in cui funzionerà come formatore, coach, guida e valutatore.
- Condividere la missione e la visione del modello PEPPY.

Obiettivi della formazione

Dopo la formazione PEPPY livello 1:

1. Le/i tirocinanti hanno ottenuto il certificato di livello 1 per l'autogestione delle proprie competenze e l'autogestione della carriera (e della vita).
2. Le/i tirocinanti conoscono diversi metodi di valutazione basati sulle competenze.
3. Le/i tirocinanti possono applicare almeno i seguenti metodi di valutazione basati sulle competenze:
 - Valutazione del portfolio.
 - Intervista basata su criteri.
 - Simulazioni pratiche (valutazione delle prestazioni).
3. Le/i tirocinanti hanno conoscenza del profilo di competenza e delle responsabilità di essere formatore, guida e valutatore dei giovani.
4. Le/i tirocinanti hanno sperimentato personalmente cosa significa essere valutati (componendo un portfolio e sottoponendosi alla valutazione prevalente).
5. Le/i tirocinanti conoscono le diverse fasi del processo di valutazione; Hanno lavorato con i modelli di valutazione prevalenti nel loro paese e conoscono le caratteristiche di questo modello e possono esaminare l'applicazione nell'ambito di metodi di valutazione basati sulle competenze.
6. Le/i tirocinanti sono consapevoli del proprio stile di valutazione e delle insidie.
7. Le/i tirocinanti sanno quali sono i criteri per scrivere un rapporto di valutazione basato sulle competenze secondo il formato applicato a livello nazionale.
8. Le/i tirocinanti sono in grado di discutere un rapporto di valutazione con un giovane allo scopo di sintonizzarsi su prospettive realistiche per l'ulteriore sviluppo del giovane.
9. Le/i tirocinanti sanno come possono sostenere un giovane, anche utilizzando scansioni di talenti e contribuendo a costruire un buon portfolio (opzionale). Tale orientamento comporta anche la consulenza sulle fasi della carriera, l'imprenditorialità e lo sviluppo personale.
10. Se lo si desidera, le/i tirocinanti sono in grado di avviare la fase successiva del programma di certificazione PEPPY e iscriversi al programma di livello 2. Vedere il capitolo 12 per spiegare ulteriormente i 4 livelli di certificazione nel modello PEPPY.

5. Il programma in moduli

Il programma consiste in quattro (4) sessioni di gruppo e (2) sessioni personalizzate.

Le sessioni di gruppo

Le sessioni di gruppo, si concentrano sul consentire alle/ai tirocinanti di sapere e fare cosa e come in una formazione PRM autogestita con un gruppo di giovani. Ciò implica che il formatore mira ai seguenti risultati di apprendimento per i giovani:

- 1 Le/i tirocinanti conoscono diversi metodi di apprendimento e valutazione basati sulle competenze e comprendono il concetto di valutazione nelle procedure per la convalida dei risultati dell'apprendimento precedente e di apprendimento personalizzato nelle strategie di apprendimento.
- 2 Le/i tirocinanti possono applicare i seguenti metodi di apprendimento, orientamento e valutazione basati sulle competenze:
 - Le tre modalità di apprendimento: per la qualifica, per la competenza e per lo sviluppo personale.
 - Apprendimento attraverso i risultati dell'apprendimento.
 - Dimostrare l'apprendimento attraverso "prodotti professionali".
 - Strategie di apprendimento localizzate ed esperienziali.
 - Concetti di apprendimento personalizzati.
 - Test diagnostici e apprendimento.
 - Valutazione del portfolio.
 - Intervista basata su criteri per la valutazione e l'orientamento.
 - Simulazioni pratiche (valutazione delle prestazioni).
- 3 Le/i tirocinanti possiedono le conoscenze necessarie, le abilità e gli aspetti attitudinali che accompagnano le strategie di apprendimento olistiche: apprendimento e convalida sulla base di "tutto lo studente".
- 4 Le/i tirocinanti hanno conoscenza del profilo di competenza e delle responsabilità del formatore/allenatore, della guida e del valutatore.
- 5 Le/i tirocinanti hanno sperimentato personalmente cosa significa essere valutati (componendo un portfolio e sottoponendosi alla valutazione prevalente) e raggiungere traiettorie di apprendimento su misura.
- 6 Le/i tirocinanti conoscono le diverse fasi della valutazione e del processo di apprendimento su misura. Hanno lavorato con i modelli di valutazione e apprendimento prevalenti nel loro paese e conoscono le caratteristiche di questi modelli e possono rivedere la loro applicazione all'interno dei metodi di valutazione e apprendimento prevalenti (olistici).
- 7 Le/i tirocinanti sono consapevoli del proprio stile di valutazione e apprendimento e delle insidie.
- 8 Le/i tirocinanti sanno quali sono i criteri per scrivere un rapporto di valutazione basato sulle competenze secondo il formato applicato a livello nazionale e seguono questo rapporto con un'offerta di apprendimento su misura.
- 9 Le/i tirocinanti sono in grado di discutere un rapporto di valutazione e un'offerta di apprendimento con un candidato.
- 10 Le/i tirocinanti sanno come possono supportare un candidato, compresa una rapida scansione del proprio potenziale, aiutando a costruire un buon portfolio (opzionale), preparandosi per una valutazione e consigliando ulteriori opzioni di apprendimento.

La programmazione delle sessioni di gruppo segue un ordine specifico di riconoscere, rafforzare, valutare e abbracciare le proprie competenze personali e imparare a costruire su di esse con azioni di follow-up. Ogni modulo ha compiti a casa, esercizi basati sul gruppo e risultati di apprendimento specifici. Vedi anche l'editoriale per ulteriori istruzioni.

I 4 moduli delle sessioni di gruppo

Modulo 1: Riconoscere le competenze	
Modulo di preparazione 1:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Letture dei capitoli introduttivi del manuale. Utilizza la fonte 1: PPT generale su PEPPY</i> - <i>Compilazione Fonte 1: la scheda personale</i> - <i>Preparazione dell'esercizio fotografico (M1.1)</i> - <i>Preparazione del feedback a 360 gradi (M1.2)</i> - <i>Formato del portfolio personale (vedi capitolo 11; anche fonte 2)</i> 	
M1.1	Presentazione della formazione PEPPY per i giovani e conoscenza reciproca
M1.2	Esercizio fotografico
M1.3	Punti di forza e sviluppo (feedback a 360 gradi)
M1.4	Orgoglioso di
M1.5	Lifeline – parte 1
M1.6	Lifeline – parte 2
M1.7	Introduzione al formato del portfolio
Modulo 2: Rafforzare le competenze	
Modulo di preparazione 2:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Preparare un pitch personale sui propri principali punti di forza</i> - <i>Ottenere una buona comprensione del formato del portfolio personale (vedi Fonte 2)</i> - <i>Leggi la fonte 3: Duvekot & Doorlag</i> 	
M2.1	Impressioni - Sviluppo personale e test personali
M2.2	Quadrante centrale
M2.3	Commerciale: promuoviti (presentazione personale)
M2.4	Valori personali e sociali
M2.5	Valori di carriera
M2.6	Descrizione del lavoro e valori di carriera
Modulo 3: Valutare le competenze	
Modulo di preparazione 3:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Preparazione di una sezione del portfolio personale</i> - <i>Leggi la fonte 4 – Metodi di valutazione</i> - <i>Utilizza la fonte 5 – Introduzione al modulo 3 sulla valutazione (ppt)</i> - <i>Guarda la fonte 6 -STARRTT</i> - <i>Leggi la fonte 7 – Un manifesto (parti)</i> 	
M3.1	Introduzione sulla valutazione e le sue molteplici prospettive
M3.2	Lavorare con i moduli STARRTT
M3.3	Valutazione del portfolio
M3.4	Intervista basata su criteri, valutazione delle prestazioni
M3.5	Valutazione delle prestazioni
M3.6	Feed-up – feedback – feed-forward
Modulo 4: Abbracciare le competenze	
Modulo di preparazione 4:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Compilazione del formato del portfolio personale (in termini chiave).</i> - <i>Formulare un obiettivo di apprendimento personale sulla base dell'autoanalisi del proprio portfolio: qual è il passo logico e successivo per raggiungere un desiderio personale nella/per la mia carriera?</i> 	
M4.1	Supereroe
M4.2	Definizione degli obiettivi
M4.3	Piano d'azione personale (PAP)
M4.4	Livello di certificazione 1 e preparazione per la fase successiva: diventare un formatore autonomo

Sessioni personalizzate

Le sessioni personalizzate consistono in due (2) moduli che aiutano a impegnarsi in azioni personali. Questi moduli sono facilitati come sessioni di gruppo in cui l'input personale della/del tirocinante è centrale per le dinamiche del gruppo. Ogni tirocinante deve essere in grado di "alzare la voce" quando si tratta di progettare il proprio piano aziendale per creare nuove prospettive nel proprio contesto personale.

I moduli mirano a concretizzare l'ambizione della/del tirocinante in modo tale che la/il tirocinante sia in grado di scoprire quale tipo di imprenditorialità si adatta meglio a lui/lui e come utilizzare tale intuizione per trasformare il proprio piano aziendale (o piano d'azione) in uno sforzo potenzialmente di successo.

Il processo di gruppo in questi moduli personalizzati rafforza il processo di progettazione del proprio business plan (che mira a progettare il proprio approccio formativo PEPPY) in modo che il formatore nella propria formazione possa effettivamente istruire e guidare il gruppo di tirocinanti a costruire il proprio business plan.

I 2 moduli delle sessioni personalizzate

Modulo 5: carriere e imprenditorialità	
Modulo di preparazione 5:	
<ul style="list-style-type: none"> - Leggi la fonte 8: Il ciclo PDCA - Trascurare Fonte 9: Esigenze del mercato del lavoro - Vedi Fonte 10: Imprenditorialità 	
M5.1	Il mio modo di imprenditorialità
M5.2	Auto-testare la mia imprenditorialità
M5.3	Il ciclo PDCA
M5.4	Esercizio di imprenditorialità
Modulo 6: Completamento, valutazione e certificazione	
Modulo di preparazione 6:	
<ul style="list-style-type: none"> a. Leggi la fonte 11 – Il piano di sviluppo aziendale (BDP) b. Progetta lo schema del tuo piano di sviluppo aziendale. Usa sorgente: Format BDP c. Fai una bozza di presentazione sugli elementi costitutivi del tuo BDP. 	
M6.1	Finalizzare e presentare lo schema del tuo BDP
M6.2	Valutazione inter pares e conclusione
M6.3	Focus sull'imprenditorialità come formatore: livello di certificazione 2/3

6. Modulo formativo 1: riconoscere le competenze

Scopo di questo modulo

Imparare ad essere consapevoli delle proprie esperienze di apprendimento, riconoscere le proprie capacità e qualità in queste esperienze e diventare consapevoli dell'importanza di documentare queste esperienze.

Obiettivi formativi

- Creare una base per lo sviluppo individuale e la pianificazione della carriera.
- Utilizzare l'autogestione sostenibile delle competenze.
- Stimolare se stessi e gli altri (figli, colleghi, amici, familiari) a documentare lo sviluppo professionale e personale.

Risultati di apprendimento

1. Acquisire un focus olistico nella valutazione e nell'apprendimento: processo personalizzato, contestualizzato, guidato dal basso verso l'alto, basato sulla fiducia nella capacità dello studente di apprendere per tutta la vita.
2. Imparare a riflettere sulle proprie azioni.
3. Imparare a riflettere sulle azioni altrui.
4. Imparare a lavorare con un formato di portfolio.

Orario

Seguendo questo modulo occorrono 3-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di compiti a casa.

Modulo 1: Riconoscere le competenze	
Modulo di preparazione 1:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Lettura dei capitoli introduttivi del manuale. Utilizza la fonte 1: PPT generale su PEPPY</i> - <i>Compilazione Fonte 1: la scheda personale</i> - <i>Preparazione dell'esercizio fotografico (M1.1)</i> - <i>Preparazione del feedback a 360 gradi (M1.2)</i> - <i>Vedi Fonte 2: Formato del portfolio personale (anche nel capitolo 11)</i> 	
M1.1	Introduzione al concetto di Formazione PEPPY per i giovani e conoscenza reciproca
M1.2	Esercizio fotografico
M1,3	Punti di forza e sviluppo (feedback a 360 gradi)
M1,4	Orgoglioso di
M1,5	Lifeline – parte 1
M1,6	Lifeline – parte 2
M1,7	Introduzione al formato del portfolio

7. Modulo di formazione 2: rafforzare le competenze

Lo scopo di questo modulo

L'obiettivo di questo modulo è imparare a utilizzare e rafforzare le competenze "riconosciute" - articolate come i propri punti di forza personali e punti di sviluppo. In questo modulo le modalità di lavoro per la compilazione del formato portfolio personale sono una minaccia rossa attraverso gli esercizi, poiché tutti i risultati degli esercizi saranno resi disponibili per l'ingresso nel proprio portfolio.

Obiettivi formativi

- Creare una base per lo sviluppo individuale e la pianificazione della carriera.
- Autogestione sostenibile delle competenze.
- Sostenere l'apprendimento e l'azione auto-diretti.
- Stimolare se stessi e gli altri (figli, colleghi, amici, familiari) a documentare e riflettere sul proprio sviluppo professionale e personale.
- Composizione di un portfolio personale e di un piano d'azione.
- Gestire e utilizzare il feedback.
- Garanzia di qualità attraverso un orientamento professionale e strumenti di carriera collaudati.

Risultati di apprendimento

1. Ottenere una buona presa su come elaborare un portfolio personale.
2. Essere in grado di articolare un bisogno di apprendimento sulla (auto)valutazione delle proprie esperienze personali.
3. Raggiungere un adeguato livello di empowerment per "alzare la voce", guidato dall'autovalutazione delle proprie esperienze personali, sia riflettendo sul proprio comportamento che sul riflesso degli altri sul proprio comportamento.

Orario

Seguendo questo modulo ci vorranno 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di compiti a casa.

Modulo 2: rafforzare le competenze	
Modulo di preparazione 2:	
-	<i>Preparare un pitch personale sui propri principali punti di forza</i>
-	<i>Ottenere una buona comprensione del formato del portfolio personale (vedi Fonte 2; capitolo 11)</i>
-	<i>Leggi la fonte 3: Duvokot & Doorlag</i>
M2,1	Impressioni - Sviluppo personale e test personali
M2,2	Quadrante centrale
M2,3	Commerciale: promuoviti (presentazione personale)
M2,4	Valori personali e sociali
M2,5	Valori di carriera
M2,6	Descrizione del lavoro e valori di carriera

8. Modulo di formazione 3: valutazione delle competenze

L'obiettivo di questo modulo è imparare a valutare, guidare e consigliare studenti o candidati in un portfolio-training per PRM. La formatrice/il formatore deve padroneggiare le varie funzioni di valutazione delle competenze (sommative, formative e riflessive) e spostare la mentalità per valutare con una matita "rossa" a valutare con una matita "verde". Se un formatore padroneggia anche questo modulo, può anche lavorare come valutatore e guida.

Obiettivi formativi

1. Le/i partecipanti conoscono diversi metodi di valutazione basati sulle competenze e comprendono il concetto di valutazione nelle procedure per la convalida dei risultati dell'apprendimento precedente.
2. Le/i partecipanti possono applicare i seguenti metodi di valutazione basati sulle competenze:
3. Le/i partecipanti hanno conoscenza del profilo di competenza e delle responsabilità della guida e del valutatore.
4. Le/i partecipanti hanno sperimentato personalmente cosa significa essere valutati (componendo un portfolio e sottoponendosi alla valutazione prevalente).
5. Le/ partecipanti conoscono le diverse fasi del processo di valutazione; Hanno lavorato con i modelli di valutazione prevalenti nel loro paese e conoscono le caratteristiche di questo modello e possono esaminare la domanda all'interno di tre metodi di valutazione basati sulle competenze.
6. Le/i partecipanti stessi sono consapevoli del proprio stile di valutazione e delle insidie.
7. Le/ partecipanti sanno quali sono i criteri per scrivere un rapporto di valutazione basato sulle competenze secondo il formato applicato a livello nazionale.
8. Le/ partecipanti sono in grado di discutere un rapporto di valutazione con un candidato.
9. Le valutatrici/i valutatori sono anche *guide*. Con questo modulo imparano anche come possono supportare un candidato, compresa la valutazione di una scansione rapida e contribuendo a costruire un buon portfolio (opzionale).

Risultati di apprendimento

1. Essere in grado di valutare il portfolio dei candidati.
2. Essere in grado di intervistare criticamente i candidati.
3. Essere in grado di scrivere report con risultati sommativi e consigli formativi.
4. Essere in grado di guidare la costruzione del portfolio dei candidati.
5. Comprendere il concetto di "convalida dialogica".

Orario

Seguendo questo modulo ci vorranno 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di compiti a casa.

Modulo 3: valutazione delle competenze	
Modulo di preparazione 3:	
<ul style="list-style-type: none"> - Preparazione di una sezione del portfolio personale - Leggi la fonte 4 – Metodi di valutazione - Utilise Source 5 – Introduzione al modulo 3 sulla valutazione (ppt) - Guarda la fonte 6 -STARRTT - Leggi la fonte 7 – Un manifesto (parti) 	
M3.1	Introduzione sulla valutazione e le sue molteplici prospettive
M3.2	Lavorare con i moduli STARRTT
M3,3	Valutazione del portfolio

- | | |
|------|---|
| M3,4 | Intervista basata su criteri, valutazione delle prestazioni |
| M3,5 | Valutazione delle prestazioni |
| M3,6 | Feed-up, feedback, feed-forward |

9. Modulo di formazione 4: Acquisire competenze

Lo scopo di questo modulo

Lo scopo di questo modulo è quello di abbracciare il potere della propria storia di apprendimento per raggiungere ulteriori prospettive di apprendimento e/o carriera. Sapere chi sei, qual è il tuo potenziale e come attivarti è al centro degli esercizi di questo modulo.

Obiettivi formativi

- Creare una base per lo sviluppo personale e la gestione della carriera.
- Composizione di un portfolio e di un piano d'azione personale.
- Essere in grado di "alzare la voce" e farla sentire.
- Comprendere il paradosso di valorizzare le esperienze di apprendimento informale e (non) formale.

**A PARACHUTE ONLY
WORKS**

IF YOU DARE

TO JUMP

Loesje
loesje@loesje.org www.loesje.org

Risultati di apprendimento

1. Padroneggiare la proprietà della propria storia di apprendimento: costruzione del portfolio.
2. Essere in grado di progettare un piano d'azione personale.
3. Dimostrare la prova di pari valore nei risultati dell'apprendimento (non) formale e informale.
4. Essere in grado di collegare un portfolio personale alla creazione di opportunità di apprendimento e di lavoro attraverso il dialogo.

Orario

Seguire questo modulo richiede 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di compiti a casa.

Modulo 4: Abbracciare le competenze

Modulo di preparazione 4:

- *Compilazione del formato del portfolio personale (in termini chiave).*
- *Formulare un obiettivo di apprendimento personale sulla base dell'autoanalisi del proprio portfolio: qual è il passo logico e successivo per raggiungere un desiderio personale nella/per la mia carriera?*

- | | |
|------|--|
| M4.1 | Supereroe |
| M4.2 | Definizione degli obiettivi |
| M4.3 | Piano d'azione personale (PAP) |
| M4.4 | Livello di certificazione 1 e preparazione per la fase successiva: diventare un formatore autonomo |

10. Modulo di formazione 5: carriere e imprenditorialità

Lo scopo di questo modulo

In questo primo modulo il trasferimento è preparato dalla formazione generica PEPPY - rispondendo alle domande chi sono, cosa ho fatto finora nella mia vita e qual è il mio potenziale per ulteriori attività - al focus sul diventare un formatore PEPPY per il gruppo target designato di giovani nel proprio contesto.

Questo primo modulo (dei due moduli) si concentra sul profilo personale del formatore nel suo contesto. L'accento è posto sulla ricerca della giusta motivazione per essere un formatore, e anche sulla comprensione di che tipo di formatore è una persona e quale sarebbe la soluzione migliore per la professione di formazione per il gruppo target nel proprio contesto.

Ogni esercizio svolto in questo modulo offre alla/al tirocinante una visione immediata del materiale formativo che può utilizzare come formatore nel proprio contesto per costruire e rafforzare il PRM del proprio gruppo target.

Obiettivi formativi

- Conoscere che tipo di imprenditore si è.
- Concentrarsi sulla competenza dell'imprenditorialità per guidare e consigliare il gruppo target alla loro prospettiva imprenditoriale.
- Ottenere il controllo del tuo piano aziendale per diventare un formatore esplorando il ciclo PDCA.
- Riflessione sul contesto reciproco e su come il PRM si adatta al meglio.

Risultati di apprendimento

1. Padroneggiare le ancore di carriera di Schein per esplorare il potenziale di carriera dei tirocinanti in generale.
2. Padroneggiare il test diagnostico per l'imprenditorialità per esplorare il potenziale imprenditoriale dei tirocinanti.
3. Padroneggiare il ciclo PDCA per la compilazione di un piano di sviluppo aziendale personale

Orario

Seguire questo modulo richiede 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di compiti a casa.

Modulo 5: carriere e imprenditorialità	
Modulo di preparazione 5:	
<ul style="list-style-type: none"> - Leggi la fonte 8: Il ciclo PDCA - Trascurare Fonte 9: Esigenze del mercato del lavoro - Vedi Fonte 10: Imprenditorialità 	
M5.1	Il mio modo di imprenditorialità
M5.2	Auto-testare la mia imprenditorialità
M5.3	Il ciclo PDCA
M5.4	Esercizio di imprenditorialità

11. Modulo formativo 6: contestualizzare il modello PEPPY

Lo scopo di questo modulo

In questo secondo modulo viene effettuato il trasferimento completo dalla formazione generica PEPPY al focus sul diventare un formatore PEPPY per il gruppo target designato di giovani nel proprio contesto.

Questo secondo modulo si concentra sul piano di sviluppo aziendale della/del tirocinante nel suo contesto. L'enfasi è sulla ricerca della giusta direzione per essere un imprenditore.

Nell'ultimo esercizio M6.3 viene introdotto un esempio di imprenditorialità all'interno del modello di formazione PEPPY stesso: come utilizzare la propria imprenditorialità per diventare un formatore PEPPY?

Ogni esercizio in questo modulo offre alla/al tirocinante una visione immediata dell'organizzazione che può creare come imprenditore e/o formatore nel proprio contesto per costruire e rafforzare un'impresa, lo studio, l'occupabilità o il PRM di un gruppo target designato.

Obiettivi formativi

- Conoscere il tipo di organizzazione più adatta alle esigenze.
- Prendere in mano il piano di sviluppo aziendale per la creazione di un'organizzazione efficace.
- Concentrarsi sul piano di sviluppo aziendale per motivi di formazione, guidare e consigliare il gruppo target alla propria prospettiva imprenditoriale e/o di altro tipo.
- Riflessione sul BDP dell'altro per l'utilizzo del modello PEPPY.

Risultati di apprendimento

1. Padroneggiare l'impostazione del proprio BDP nei suoi vari elementi costitutivi.
2. Essere in grado di articolare la propria visione e missione come formatore PEPPY.
3. Impegnarsi nella comunità di pratica dei formatori PEPPY.

Orario

Seguire questo modulo richiede 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di compiti a casa.

Modulo 6: Completamento, valutazione e certificazione	
Modulo di preparazione 6:	
-	<i>Leggi la fonte 11 – Il piano di sviluppo aziendale (BDP)</i>
-	<i>Progetta lo schema del tuo piano di sviluppo aziendale. Usa sorgente: Format BDP</i>
-	<i>Fai una bozza di presentazione sugli elementi costitutivi del tuo BDP.</i>
M6.1	Finalizzare e presentare lo schema del tuo BDP
M6.2	Valutazione inter pares e conclusione
M6,3	Esempio di imprenditorialità: certificazione livello 2 PEPPY trainer

12. Portfolio personale (formato)

Il contenuto di un portfolio di evidenze/prodotti/riflessioni offre una panoramica delle vostre qualità e competenze. È una panoramica (ben presentata) di tutto ciò di cui sei capace. Per un futuro datore di lavoro, o per l'assunzione in un programma educativo, o per un potenziale cliente.

Il formato portfolio personale può essere scaricato all'indirizzo:

<https://ec-vpl.nl/view/downloads/>

Se il collegamento non funziona correttamente, è possibile fornire il formato del portfolio (word-document) nella sessione di gruppo.

In un portfolio personale sono richiesti i seguenti dati e le seguenti evidenze:

1. Dati personali
2. Profilo di qualità personale
3. Panoramica dei risultati e delle evidenze che mostrano le tue qualità (formali e non formali):
 - a. Scuola e formazione professionale
 - b. Esperienza di lavoro
 - c. Altre esperienze
4. Riflessioni scritte sugli sviluppi e sui risultati secondo la tua visione
5. Elenco delle evidenze aggiunte
6. Evidenze

I risultati e le evidenze possono essere:

- Informale: descrizioni di altri, come impressioni di altri, o ad esempio un certificato di formazione di un hobby, un video su cui mostri una performance, ecc.
- Formale: diplomi, certificati, prova di partecipazione, compiti di studio o esperienza lavorativa
- Riflessioni: nel tuo portfolio raccogli risultati in cui dimostri di essere competente per svolgere i compiti chiave, ad esempio, della tua occupazione in diverse situazioni lavorative.

Tutti i risultati sono forniti il più possibile con:

- Una sintesi delle competenze, degli obiettivi di apprendimento e degli indicatori di prestazione appartenenti al compito chiave (se del caso)
- Rapporto di feedback di un dirigente/consulente/coach ecc. con data e firma
- Autovalutazioni con data
- Valutazione positiva del tuo dirigente (ad esempio) con data e firma.

Fonte 1. Il mio formato portfolio

Nome:

Dattero:

A. Dati personali

Nome e cognome		FOTO
Data di nascita		
Luogo (e paese) di nascita		
Nazionalità		
Indirizzo		
Paese		
Numero di telefono		
Indirizzo email		

B. Panoramica delle competenze e delle qualità personali

	Competenze personali, qualità
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
Ecc.	

Classificazione delle competenze

È possibile utilizzare questo schema per classificare le proprie competenze o il proprio schema di classificazione delle competenze per organizzare le varie competenze:

- Competenze basate sulla materia: sono correlate alle conoscenze e alle abilità di una specifica materia o dominio di lavoro.
- Competenze metodiche (approccio al lavoro): competenze che esprimono qualcosa sul modo in cui stai facendo le cose: sono in grado di organizzare bene, posso pianificare bene, sto resolvendo problemi, ecc.
- Competenze personali (capacità intellettuali, efficacia correlata alla persona): competenze che esprimono qualcosa su di te. Sono disciplinato, penso fuori dagli schemi, ecc.
- Competenze sociali (efficacia interpersonale, gestione): competenze che emergono in situazioni sociali. Sono bravo a lavorare in team, sono empatico, ecc.

C. Esperienze di apprendimento

Formazione scolastica e professionale/aggiornamento (livelli scolastici, istruzione professionale di base, formazione di aggiornamento). Annota i tuoi passaggi di apprendimento in ordine cronologico.

Nella tabella sottostante, compila la scuola che hai avuto dalla scuola primaria in poi. Scrivi tutta la tua scuola, anche gli studi che non hai finito o che non consideri importanti. Puoi anche menzionare qui corsi di formazione, corsi di aggiornamento e altri corsi.

Periodo (anno, mese, settimana)	Formazione/scolarizzazione: tipo, livello, istituzione	Descrizione del attività didattiche Lavoro/ruolo	Descrizione delle evidenze e numero di evidenze in portfolio	Riassunto delle <u>abilità/competenze più importanti</u> che conosco..., posso..., sono capace di..., ho...

D. Esperienze lavorative

Scrivi le tue esperienze con incarichi fissi, part-time, lavori temporanei, tirocini, lavori estivi e lavori secondari, anno di transizione, lavoro freelance ecc. Annota le fasi della carriera in ordine cronologico.

Periodo (anno, mese, settimana)	Descrizione dell'azienda, dell'istituto, dell'unità	Descrizione dell'attività Lavoro/ruolo (concreto!)	Descrizione delle evidenze numero di evidenze in portfolio	Riassunto delle abilità/competenze più importanti che conosco..., posso..., sono capace di..., ho...

Periodo (anno, mese, settimana)	Descrizione dell'azienda, dell'istituto, dell'unità	Descrizione dell'attività Lavoro/ruolo (concreto!)	Descrizione delle evidenze numero di evidenze in portfolio	Riassunto delle abilità/competenze più importanti che conosco..., posso..., sono capace di..., ho...

E. Altre esperienze

Annota le tue attività nel tempo libero, negli hobby, nel volontariato, nella vita del club, nella vita privata, nelle attività in famiglia (attività non retribuite).

Annota le cose fatte nei compiti e nelle attività e nell'area privata in ordine cronologico.

Descrivi brevemente le singole attività successive.

Periodo (anno, mese, settimana)	Descrizione del contesto in cui le attività si svolgono (o si svolgono)	Descrizione del Attività lavoro/ruolo	Descrizione delle evidenze numero di evidenze in portfolio	Riassunto delle abilità/competenze più importanti che conosco..., posso..., sono capace di..., ho...

F. Trasformazioni

Descrivi di seguito quali importanti trasformazioni hai vissuto nel settore della scuola e della formazione professionale, delle esperienze lavorative o di altre esperienze.

...

G. Riflessione

Descrivi come rifletti sulle varie parti di questo portfolio. Per l'ispirazione puoi usare la domanda qui sotto.

- Quali sono le tue principali competenze? Hai un tema specifico o una categoria significativa di competenze/qualità?
- Quali sono i tuoi piani di carriera futuri? Come utilizzerai le tue qualità/abilità per realizzare i tuoi piani?
- In quale altro modo userai le tue qualità?
- Quali qualità vorresti sviluppare di più? Perché questi? Cosa hai intenzione di fare per sviluppare queste qualità?
- Per cosa utilizzerai il tuo portfolio?
- Che immagine avranno di te le persone, se leggeranno il tuo portfolio?
- Il vostro portfolio è completo? Perché (no)?
- Quali intuizioni hai tratto dalla formazione nel suo complesso? In che modo potresti incorporare queste intuizioni nella tua vita o nel tuo lavoro?

H. Panoramica delle evidenze/documenti

1. Aggiorna regolarmente il tuo elenco di evidenze/documenti
2. Includere tutte le evidenze raccolte finora nell'elenco

	Tipo di documento	Data di presentazione	Organizzazione/azienda
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

And so on.			
------------------	--	--	--

Evidenze

Aggiungi (copie di) tutte le evidenze come sopra elencate.

13. Il programma di certificazione PEPPY

Il Programma di Certificazione PEPPY si basa su due livelli di profilazione PRM:

1. **La certificazione per formatori, guide e valutatori del modello PEPPY:** l'attenzione è rivolta alla formazione, all'orientamento, alla valutazione e alla certificazione dei tirocinanti.

La certificazione per formatrici/formatori offre il seguente programma:

- Il livello 1 è "mettere in pratica ciò che insegni". La formatrice/il formatore ha seguito la formazione di livello 1 per padroneggiare questa formazione PEPPY per gruppi target designati.
- Il livello 2 sta prendendo confidenza con la versione contestualizzata della formazione di livello 1 che il formatore imposterà nel proprio contesto (regionale, nazionale). Il trainer di livello 2 è guidato da un altro trainer PEPPY (già certificato).
- Il livello 3 viene assegnato una volta che il formatore ha testato e valutato con successo il proprio concetto di formazione con due (2) gruppi di tirocinanti. A questo livello il formatore è considerato un formatore autonomo del modello PEPPY, aggiungendo valore alla comunità dei formatori PEPPY.
- Il livello 4 è il certificato per fungere da valutatore e guida autonomo per i tirocinanti di livello 1 (individualmente) e per i gruppi di livello 1 di valutazione tra pari e le applicazioni di livello 2 e 3 da parte dei formatori PEPPY.

2. **La certificazione dei tirocinanti di PEPPY-formatori:** l'attenzione è rivolta alla creazione di prospettive sociali ed economiche per la propria vita nel proprio contesto personale.

La certificazione per tirocinanti offre il seguente programma:

- Il livello 1 è l'assegnazione di un certificato PEPPY formale per essere in grado (1) di articolare e dimostrare i propri punti di forza e le caratteristiche di sviluppo e (2) di progettare un piano d'azione personale per creare nuove o ulteriori prospettive per la propria vita.
- Una/un tirocinante potrebbe anche optare per la prospettiva di diventare un formatore PEPPY completamente certificato. In questo caso, il certificato di livello 1 consente di accedere a un follow-up di livello 2 o 3 nel programma di certificazione per formatrici/formatori del modello PEPPY.

PEPPY Livello 1 'Formazione portfolio di base'

Carico di studio. La formazione ha fornito informazioni e fornito le basi per un orientamento professionale delle competenze proprie della/del tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione PRM. Il tempo della formazione è stato di circa 65 ore, composte da 20-25 ore di contatto (orientamento, lezioni; istruzione teorico-metodica e compiti pratici che sono stati commentati e discussi) e 30-40 ore altre ore (preparazione, studio autonomo, lavoro di gruppo extra).

Questo carico di studio è equivalente ai punti di credito PEPPY al livello 6 (che agiscono in modo semi-autonomo in un ambiente semi-complesso).⁴ Il numero di crediti dipende dal carico di studio dato nel paese della formazione.

Competenze. La/il tirocinante dimostra la capacità di:

- gestire le proprie esperienze di apprendimento, competenze e qualifiche in modo consapevole, responsabile e duraturo.
- Intraprendere passi di carriera (pianificazione) e realizzare passi di carriera congruenti con il suo vero potenziale e gli obiettivi prefissati.

Risultati di apprendimento livello 1. La/il tirocinante dimostra di essere in grado di:

- registrare, valutare, provare e documentare le loro competenze e qualifiche,
- stimare i suoi risultati in tutti gli ambienti di apprendimento,
- formulare i propri punti di forza personali e le proprie competenze (fondamentali) all'interno di una situazione specifica,
- trarre conclusioni sulla progettazione della sua carriera, sulla base di esperienze di apprendimento,
- riconoscere la prospettiva della sua carriera e formulare piani per un ulteriore sviluppo personale e professionale,
- gestire le proprie competenze in modo duraturo utilizzando metodi di portfolio.

Contenuto

Fasi del processo nell'ambito della gestione delle competenze:

- Fasi di carriera (corso di vita/sviluppo dei valori), come affrontare i cambiamenti nella propria vita, analisi dei punti di forza e di debolezza.
- analisi delle attività di apprendimento, lavoro, hobby e volontariato.
- profilo personale, profili esterni delle competenze e dei requisiti
- riflessione sui processi di apprendimento, raccomandazioni per lo sviluppo professionale.

Trasferimento (consegna) in pratica:

- basi per le applicazioni, riconoscimento delle competenze acquisite, documentazione delle evidenze (di apprendimento).
- obiettivi di prospettiva di carriera e stesura di un piano d'azione personale.

⁴ I livelli corrispondono al Level descrittori del Quadro europeo delle qualifiche e si concentrano specificamente sul livello di azione (semi)autonoma in situazioni semplici, semi-complesse e complesse. Vedi Fonte – l'EQF che fa riferimento ai livelli PEPPY. Il sistema di punti di credito PEPPY può essere basato su qualsiasi sistema di trasferimento di crediti nazionale o internazionale che aiuta gli studenti e le università a definire e comprendere il carico di lavoro che deriva dalle lezioni e dai programmi di studio. Ad esempio, nel sistema europeo un punto di credito equivale a 26 ore di studio (ore di contatto e studio).

PEPPY Livello 2 'Trainer guidato'

Carico di studio. La formazione fornisce informazioni e fornisce le basi per un orientamento professionale delle competenze proprie della/del tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione PRM secondo il modello PEPPY. Il tempo della formazione è di almeno 65 ore, composto da 20 ore di contatto (orientamento, lezioni, interviste, istruzioni teorico-metodiche e compiti pratici) e 45 ore per la preparazione, lo studio individuale, il lavoro di sottogruppo, l'impegno della comunità e il lavoro post-formazione sul BDP.

Il carico di studio è equivalente ai PEPPY Credit Points al livello 6 (agendo autonomamente in contesti complessi).

Competenze. Il formatore dimostra la capacità di:

- utilizzare il modello di formazione PEPPY per il livello 1 nel campo della formazione e/o della consulenza nel contesto dei gruppi target designati.
- utilizzare e valutare i processi di apprendimento esistenti in modo orientato al gruppo target.
- collegare il processo di apprendimento dei suoi tirocinanti in specifici settori/settori professionali agli attuali sviluppi nel campo dell'istruzione, della formazione e delle risorse umane.

Risultati di apprendimento livello 2.

La formatrice/il formatore:

- conosce i criteri di qualità del modello PEPPY e può applicarli ai suoi programmi di formazione e/o consulenza;
- comprende il sistema PRM e utilizza contenuti e metodi in un approccio integrale per i suoi gruppi target designati;
- è in grado di perseguire ulteriormente l'uso del modello PEPPY nel proprio campo di lavoro.
- è in grado di integrare gli sviluppi rilevanti nell'istruzione, nella formazione e nella gestione delle risorse umane nell'uso dei programmi di formazione PEPPY.

Contenuto

La formatrice/il formatore è in grado di utilizzare i contenuti e i metodi del modello PEPPY, tenendo conto degli strumenti del portfolio, del materiale formativo e dei metodi di valutazione e guida:

- come base per l'identificazione e lo sviluppo di competenze in diverse aree funzionali (istruzione, lavoro, volontariato, hobby, vita privata) dei suoi tirocinanti.
- nel significato (funzionamento) della gestione delle risorse personali per i tirocinanti di specifici gruppi target.
- In coerenza con il suo contesto sociale, educativo e del mercato del lavoro.
- Nella presentazione del concetto di formazione e/o consulenza per il proprio gruppo target secondo gli standard del modello PEPPY e nelle misure di riflessione sul processo di apprendimento, conclusioni, valutazione.
- Per testare e valutare un piano di sviluppo aziendale personale per costruire un terreno solido per i servizi di formazione PEPPY.

PEPPY Livello 3 'Trainer autonomo'

Carico di studio. La formazione autogestita per diventare un formatore PEPPY certificato al livello 3 consiste in 2 sessioni di formazione al livello 1 per gruppi target nel proprio contesto. Questa pratica ha nella sua alternanza di riflessione, discussione, sviluppo e sperimentazione di pratiche applicative, presentazioni e scambi di esperienze, fornito la base per l'uso del concetto PRM nel modello PEPPY nella propria pratica o contesto. Il formatore ha testato il modello PEPPY in un ambiente auto-scelto e creato con due gruppi di tirocinanti.

L'ottenimento del livello di "formatore autonomo" richiede almeno 260 ore, suddivise in 2 x 25 ore per la progettazione del proprio programma di formazione su misura, 2 x 15 ore per raggiungere due gruppi di tirocinanti, 2 x 25 ore di contatto con i gruppi di formazione, 30 ore per la supervisione e 100 ore per l'approfondimento personale dell'applicazione nella propria pratica e studio autonomo, e scrivere la valutazione finale per la certificazione.

Questo carico di studio è equivalente ai punti di credito PEPPY al livello 6 (agendo autonomamente in contesti complessi).

Competenze. Il formatore opera in un campo di competenza, formazione e/o consulenza in cui è in grado di integrare e implementare il modello PEPPY attraverso:

- sviluppare autonomamente processi di apprendimento nella propria pratica, convertendo e valutando questi processi per gruppi target rilevanti e integrando il modello nei programmi/curricula esistenti all'interno del proprio contesto.
- collegare i processi di apprendimento nei settori/domini (professionali) pertinenti con gli attuali sviluppi nell'apprendimento, nella vita lavorativa e nella società.

Risultati di apprendimento livello 3.

La formatrice/il formatore:

- conosce i criteri di qualità del modello PEPPY e può applicarli nelle sue attività di formazione e/o consulenza.
- comprende e pratica il sistema PRM come sistema da integrare nei principali sistemi di apprendimento e di lavoro nel proprio contesto.
- utilizza il contenuto e i metodi del modello PEPPY come unità.
- può sviluppare, implementare e valutare concetti orientati al gruppo target e trarre conclusioni sui risultati individuali nelle attività di formazione e/o consulenza.
- è in grado di riconoscere e perseguire continuamente l'occupabilità nella propria area di lavoro.
- è abile nell'integrare gli sviluppi rilevanti della formazione, della vita lavorativa e della società nell'applicazione del modello PEPPY per la creazione e l'organizzazione di sessioni di formazione e consulenza.

Contenuto

La formatrice/il formatore

- è in grado di applicare e aggiungere valore ai contenuti e ai metodi del modello PEPPY:
- come base per la formazione, la valutazione e lo sviluppo di competenze in varie aree funzionali (istruzione, lavoro, volontariato, hobby, privato).
- nel significato (impatto) della gestione delle risorse personali delle/dei sue/suoi tirocinanti provenienti da specifici gruppi target.
- In coerenza con il contesto sociale, educativo e del mercato del lavoro.
- Nello sviluppo e nella presentazione del concetto di formazione e/o consulenza per gruppi target specifici secondo gli standard del modello PEPPY e nelle misure per la trasposizione della riflessione sul processo di apprendimento, le conclusioni e la valutazione.

PEPPY Livello 4 'Valutatrice/valutatore e accompagnatrice/accompagnatore'

Carico di studio. Il programma per diventare valutatore/valutatrice e guida certificata PEPPY al livello 4 ha alternato riflessioni, discussioni, sviluppo e test di pratiche applicative, presentazioni e scambio di esperienze per fornire una base per l'uso della gestione delle risorse personali nella propria pratica.

Il tempo di studio è stato di 130 ore, suddivise in sessioni di valutazione e orientamento con individui e gruppi di appartenenza al gruppo target designato (50 ore), 50 ore per approfondimenti teorici e metodologici e 30 ore di riflessione individuale sulle pratiche di valutazione e orientamento.

Questo carico di studio è equivalente ai punti di credito PEPPY al livello 6 (agendo autonomamente in contesti complessi). In alcuni casi potrebbe anche essere applicato il livello 7 (master).

Competenze

<i>Valutare</i>	<i>Il valutatore/guida è in grado di guidare e valutare adeguatamente l'accumulo di competenze e la presentazione del partecipante, utilizzando una serie di moduli di valutazione basati sulle competenze utilizzati frequentemente come il portfolio, il colloquio incentrato sul criterio e le simulazioni pratiche o pratiche. Il valutatore/guida è in grado di valutare il comportamento sulla base degli standard PEPPY, di valutare le evidenze in base ai criteri di evidenza e di valutare il profilo personale e le risposte di un partecipante in base al modello PEPPY.</i>
<i>Osservare</i>	<i>Il valutatore/guida può osservare adeguatamente il partecipante (se un'osservazione fa parte di uno degli strumenti) e collegare una valutazione a questa osservazione, in relazione agli standard PEPPY.</i>
<i>Intervista</i>	<i>Applicando specifiche tecniche di interrogazione e intervista in una situazione di valutazione, il valutatore/guida è in grado di portare in superficie le competenze/qualità del partecipante e confrontarle con gli standard PEPPY. Il valutatore/guida pone domande per esplorare il valore dell'esperienza (conoscenze e competenze).</i>
<i>Fornire feedback, feed-forward e feed-up</i>	<i>Il valutatore/guida è in grado di dare feed.back, feed-forward e feed-up al partecipante in modo costruttivo e motivante e di indicare il risultato della valutazione, adeguato al livello del partecipante. Il valutatore può spiegare chiaramente e motivare le decisioni prese sulla base della valutazione che indicano su quali punti il tirocinante è competente.</i>
<i>Scrivi e segnala</i>	<i>Il valutatore/guida è in grado di redigere una relazione di valutazione chiara, dettagliata e strutturata. Nella sua relazione il valutatore/guida descrive le competenze del tirocinante o i tirocinanti e non le caratteristiche personali.</i>
<i>Professionale competente</i>	<i>Il valutatore/guida è professionalmente competente e deve avere sufficiente esperienza e qualifiche nella disciplina appropriata (attività professionale). Il valutatore/guida può dimostrare di essere sufficientemente competente professionalmente ed è disposto a tenersi aggiornato sugli ulteriori sviluppi del settore. Il livello tecnico del valutatore deve essere almeno pari a quello del partecipante. Il valutatore/guida ha familiarità con la procedura e gli obiettivi di valutazione, gli strumenti di valutazione e la metodologia. Il valutatore/guida ha familiarità con gli standard nazionali, settoriali o aziendali (profili professionali, profili di qualifica) e ha conoscenza del mercato del lavoro e dei programmi di formazione professionale ai fini della valutazione.</i>