



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

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

<i>Titolo</i>	<i>Personal Resources Management</i> per i giovani Manuale di formazione per valutatori, guide e formatori
<i>Autori</i>	Ruud Duvekot e Kees Schuur
<i>Pubblicato da</i>	European Centre Valuation Prior Learning (EC-VPL) per PEPPY
<i>Download</i>	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 distribuita con 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

Editoriale.....	1
Introduzione	3
1. Personal Resources Management (PRM)	5
<i>Pianificazione step by step</i>	<i>6</i>
<i>I principi della PRM.....</i>	<i>6</i>
<i>Manuale</i>	<i>6</i>
2. Il modello PEPPY	8
<i>Obiettivi del modello PEPPY</i>	<i>8</i>
<i>Che aspetto ha il modello PEPPY?</i>	<i>8</i>
<i>Cosa ci si aspetta dai/dalle tirocinanti?</i>	<i>9</i>
<i>Profilo di competenza del formatore PEPPY.....</i>	<i>10</i>
<i>Altri requisiti.....</i>	<i>11</i>
3. Modelli e prospettive della PRM.....	11
<i>Le prospettive della PRM.....</i>	<i>12</i>
<i>Quattro modelli per creare prospettive basate sulla PRM</i>	<i>13</i>
4. Il programma di formazione di livello 1 di PEPPY	16
<i>Requisiti di ammissione per i/le partecipanti al programma di formazione dei formatori</i>	<i>16</i>
<i>Obiettivi della formazione</i>	<i>18</i>
5. Il programma in moduli	19
<i>Le sessioni di gruppo</i>	<i>19</i>
<i>Sessioni personalizzate.....</i>	<i>22</i>
6. Modulo formativo 1: riconoscere le competenze.....	23
M1.1 <i>Presentazione della formazione PEPPY per i/le giovani</i>	<i>24</i>
M1.2 <i>Esercizio fotografico</i>	<i>25</i>
M1.3 <i>Punti di forza e punti di sviluppo</i>	<i>27</i>
M1.4 <i>Proud of.....</i>	<i>29</i>
M1.5 <i>Lifeline – parte 1.....</i>	<i>31</i>
M1.6 <i>Lifeline – parte 2.....</i>	<i>33</i>
M1.7 <i>Il formato del portfolio</i>	<i>34</i>
7. Modulo di formazione 2: rafforzare le competenze	35
M2.1 <i>Impressioni</i>	<i>36</i>
M2.2 <i>Quadrante centrale</i>	<i>37</i>
M2.3 <i>Commerciale: auto-promozione (descrizione personale).....</i>	<i>40</i>
M2.4 <i>Valori personali e sociali</i>	<i>40</i>
M2.5 <i>Valori di carriera.....</i>	<i>44</i>
M2.6 <i>Descrizione del lavoro e valori di carriera</i>	<i>48</i>
8. Modulo di formazione 3: valutazione delle competenze.....	50
M3.1 <i>Introduzione alla valutazione delle competenze</i>	<i>51</i>
M3.2 <i>Lavorare con i moduli STARRTT</i>	<i>52</i>
M3.3 <i>Valutazione del portfolio</i>	<i>54</i>
M3.4 <i>Criterion-based interview (CBI).....</i>	<i>55</i>
M3.5 <i>Valutazione delle prestazioni</i>	<i>56</i>
M3.6 <i>Feed-up - feedback - feed-forward.....</i>	<i>57</i>
9. Modulo di formazione 4: Acquisire competenze	61
M4.1 <i>Superhero</i>	<i>62</i>
M4.2 <i>Definizione degli obiettivi.....</i>	<i>63</i>
M4.3 <i>Personal Action Plan (PAP).....</i>	<i>64</i>
M4.4 <i>Riepilogo e preparazione per la fase successiva: diventare un/a trainer autonomo/a.....</i>	<i>66</i>
10. Modulo di formazione 5: carriere e imprenditorialità	68
M5.1 <i>Il mio modo di imprenditorialità.....</i>	<i>69</i>
M5.2 <i>La mia imprenditorialità, un autotest</i>	<i>74</i>
M5.3 <i>Il ciclo PDCA.....</i>	<i>78</i>

M5.4	Esercizio di imprenditorialità.....	79
11.	Modulo formativo 6: contestualizzare il modello PEPPY.....	83
M6.1	Finalizzare e presentare il tuo BDP.....	84
M6.2	Valutazione inter pares e conclusione.....	85
M6.3	Esempio di imprenditorialità: certificazione livello 2, formatore/formatrice PEPPY guidato/a.....	86
12.	Portfolio personale (formato).....	87
13.	Il programma di certificazione PEPPY	96
	PEPPY Livello 1 'Formazione portfolio di base'.....	97
	PEPPY Livello 2 'Trainer guidato'.....	98
	PEPPY Livello 3 'Trainer autonomo'.....	99
	PEPPY Livello 4 'Valutatore e guida'.....	100

Editoriale

La *Personal Resources Management (PRM)* è una metodologia finalizzata a responsabilizzare i giovani e attivare e facilitare la loro capacità di apprendere e gestire la loro carriera.

La PRM si basa sul riconoscimento e la convalida delle proprie precedenti esperienze di apprendimento. Una volta che il proprio valore – acquisito attraverso precedenti esperienze di apprendimento formale, informale e non formale – è stato articolato e collegato al proprio potenziale, è possibile intraprendere una carriera in linea con il proprio profilo e che sia esplicitata in un piano d'azione personale. Ciò aumenta le possibilità di porre le basi per una carriera di successo.

Questo manuale mira a supportare sia i/le giovani che i formatori e le formatrici, le guide e i valutatori nell'adottare la PRM nelle scelte che affrontano nelle loro attività pratiche e di vita:

- Sostenere i giovani nell'individuazione dei loro talenti sulla base delle loro precedenti esperienze di apprendimento, al fine di dare loro una reale possibilità di sviluppo professionale.
- Dotare il formatore e la formatrice di strumenti utili per insegnare ai loro tirocinanti come riflettere su sé stessi/e e crearsi (nuove) prospettive per la loro carriera.
- Elaborare una guida per guide e valutatori/valutatrici per supportare e valutare i tirocinanti (e i formatori/formatrici) nella loro PRM.

Il manuale ripercorre i concetti relativi al processo di apprendimento per riflettere sulle attività svolte dal singolo soggetto, sulle proprie esperienze e anche su quelle degli altri da cui è possibile imparare. Vengono presentate alcune serie di esercitazioni per supportare i e le giovani, i formatori e le formatrici, le guide e i valutatori in tale processo.

Oltre a ciò, questo manuale si basa sul principio di *"passare dalla teoria alla pratica"*. Cioè, tutti e tutte coloro che sono coinvolti nella PRM si focalizzano inizialmente sulla creazione del proprio PRM attraverso la formazione di base al livello 1. Una volta padroneggiato il livello base, si può anche scegliere di diventare formatore/formatrice, guida e valutatore, con la certificazione di accompagnamento. Ciò significa che un/una tirocinante può anche passare al livello successivo e acquisire i livelli di formatore/formatrice, 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 per il gruppo target di giovani. Tuttavia, questo manuale può essere facilmente adattato alle esigenze di qualsiasi altro gruppo target nella società. È importante infatti che tutti e tutte siano in grado di riflettere positivamente sulle proprie azioni e sulle azioni degli altri. Si tratta, per così dire, di *"imparare a valutare sé stessi e gli altri con una matita verde in mano e non con una rossa, come siamo sempre stati abituati"*. Un tale cambiamento di mentalità è possibile per ogni individuo e può essere (ulteriormente) implementato. Imparare a riflettere ha quindi un valore aggiunto per sé stessi/e e per gli altri, in qualsiasi contesto sociale.

Istruzioni per i formatori/formatrici

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

- A. Chiunque voglia diventare un formatore/una formatrice del metodo PEPPY per PRM dovrebbe prima aver completato la formazione di base al livello 1. Il piano d'azione in quanto risultato della formazione può quindi consistere nel "diventare un formatore/una formatrice del modello PEPPY".
- B. Allo stesso modo, ogni esercitazione svolta deve contribuire alla elaborazione di un portfolio personale in conformità con il formato del portfolio incluso nel capitolo 12. Il formatore/la formatrice dovrebbe riflettere attentamente su quale attività pratica può contribuire all'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 ottenere il formato del portfolio (word-document) nella sessione di gruppo.

- C. Un formatore/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/formatrice vuole dare alla formazione.
 - Il formatore/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/formatrice può ridurre il numero di esercitazioni in un modulo se vuole predisporre più tempo per il feedback-feedforward, 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 del formatore/formatrice ha due livelli:
- Il livello 2 prevede che egli/ella utilizzi un modello di formazione esistente per erogare i contenuti 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 il formatore/formatrice operi autonomamente, che sia in grado di creare individualmente un modello di formazione di alta qualità che si adatti a un particolare gruppo target e/o contesto. L'accento è posto sulla progettazione, lo svolgimento e la valutazione della formazione.
- E. I ruoli della guida e del valutatore/valutatrice (livello 4) si concentrano su:
- per la guida: consigliare e guidare le organizzazioni e i candidati/le candidate che desiderano iniziare a lavorare o stanno lavorando con il modello PEPPY, guidare e consigliare i tirocinanti/le tirocinanti nell'attuazione del loro piano d'azione, guidare e consigliare i formatori/le formatrici (livelli 2 e 3) e, in generale, monitorare la qualità del modello PEPPY.
 - per il valutatore/la valutatrice: valutazione dei candidati/e di livello 1 nella sessione finale della loro formazione di base, valutazione delle prestazioni e dei modelli di formazione dei candidati/e 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 i tirocinanti](#). Questo libro di esercizi segue gli esercizi come sono presentati nel manuale, con la differenza che quelli nel quaderno di lavoro mostrano al tirocinante la sua crescita personale nel riflettere sulle sue attività e processi di apprendimento e sulle 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 che lavorano con il gruppo target di giovani. Una volta acquisita la metodologia, gli operatori e le operatrici 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 operano in quella attività ed essere riconosciuti come talenti competenti e qualificati. Questo può favorire la creazione di maggiori opportunità di lavoro e, in generale, l'aumento del benessere per sé stessi/e e gli 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, educatori/educatrici, i datori di lavoro e le scuole. Il suo scopo principale è quello di poter 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 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 crearsi nuove prospettive.
4. Gestione della validazione: padronanza della metodologia di Personal Resources Management (PRM) per la gestione del modello di formazione PEPPY nel proprio contesto d'azione.

Questo manuale contiene il programma di formazione dei formatori/formatrici per imparare a lavorare attivamente sugli obiettivi del progetto PEPPY con un gruppo target di giovani. Questo programma è destinato alla formazione dei formatori/formatrici 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 realizza sei (6) moduli per il training dei formatori/formatrici nel modello PEPPY al fine di progettare, implementare e valutare una formazione contestualizzata per i giovani nel proprio Paese. Il manuale offre anche un programma di certificazione per formatori/formatrici e per giovani coinvolti in questo percorso.

Imparare a riflettere

"Learning to Reflect" è un approccio di validazione basato sulla gestione del portfolio e sulla metodologia di valutazione olistica. Utilizza un approccio "metti in pratica ciò che insegni" in questi due momenti:

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 utilizzare quest'ultimo per guidare il proprio processo di apprendimento.

- b. Insegnare al gruppo target a integrare tale gestione del portfolio nella loro pratica - sia essa già esistente o nuova - e rendere ciascun membro del gruppo in grado di motivare e indirizzare in modo mirato la loro (futura) carriera in una società in continua 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/cittadine nella società in evoluzione. La funzionalità della valutazione delle persone nei processi di apprendimento e di lavoro 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 dell'imparare a riflettere sulle proprie azioni e su quelle degli altri, la partecipazione e il funzionamento dell'individuo nella società vengono arricchite dal fatto di tenere in considerazione l'apprendimento informale e non formale e le esperienze lavorative accumulate nella disamina delle proprie 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 comprese 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, diventano capaci di potenziare le loro qualità personali in funzione della loro carriera in una società che cambia.

Allo stesso tempo, riconoscere e dare valore alle esperienze di apprendimento che ognuno ha fatto sta alla base di un approccio olistico che consente di "imparare a riflettere" o "imparare a valutare con la matita verde le proprie azioni e quelle degli altri". Questo favorisce la creazione e il rafforzamento di strategie di carriera e di vita personalizzate. Il valore aggiunto è che l'apprendimento basato sulla capacità di riflessione – applicata al contesto e alla fase della carriera in cui ci si trova – insegna una competenza sostenibile che aiuta a dare un significato duraturo alla propria carriera. Questa competenza, quella della riflessione personale appunto, consente al "cittadino" di continuare a imparare 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 focalizza sulla gestione autonoma, da parte dell'individuo, dello sviluppo delle proprie competenze attraverso la Personal Resources Management (PRM). Questa rafforza l'occupabilità sostenibile, l'integrazione e la partecipazione dei giovani perché prende in considerazione le esperienze pregresse e i valori di apprendimento di un giovane al fine di creare nuove attività (successive) e prospettive.

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

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

Utilizzando la metodologia PRM, le organizzazioni che guidano e sostengono i giovani investono nel proprio personale in modo sostenibile ed efficace, cosicché i membri del personale possano svolgere bene o meglio i loro compiti.

La PRM ha un importante valore aggiunto sia per i membri dello staff coinvolti che per i giovani, perché la PRM aiuta a rendere visibile il potenziale di ognuno a livello personale, potenziale in cui sia il membro dello staff sia il giovane possono investire, per l'organizzazione e per sé stessi. In quanto approccio personalizzato, la PRM aiuta l'individuo a descrivere ciò in cui egli/ella è già bravo e quali competenze e intelligente iniziare a sviluppare (ulteriormente).

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

Questo manuale di PRM è concepito per dare una preparazione 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 in un dato contesto socio economico. Tale metodologia è presentata in questo manuale come un modello di formazione per il formatore. A quest'ultimo/a è richiesto quindi di acquisire competenze nella formazione, nel coaching, nell'orientamento e nella valutazione dei giovani nella autogestione delle proprie competenze al fine di creare nuove e / o altre prospettive nella loro vita e carriera.

La formazione funziona secondo il principio di "metti in pratica ciò che insegni". Ciò significa che la formazione viene prima implementata come programma di formazione rivolta ai formatori. 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 mette in pratica questo metodo di sviluppo dell'autogestione delle proprie competenze con cui un giovane può impostare le tappe della carriera. Fa sì che il giovane diventi intraprendente, responsabile e consapevole del proprio lavoro e della propria vita.

La formazione assicura che il soggetto acquisisca consapevolezza in ciò in cui è già bravo, quali competenze chiave e abilità professionali possiede e quali altre può invece continuare a potenziare. Questo sviluppo avviene il più possibile in contesti pratici: il giovane apprende sul campo. La PRM insegna quindi come investire al meglio su sé stessi. Il PRM-trainer supporta questo processo e le azioni di sviluppo che ne derivano.

1 Duvekot, 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 certificato nella metodologia PRM. Egli/ella può utilizzarla su gruppi target di giovani, in modo che questi comincino a investire su sè stessi e, attraverso una visione ampia delle proprie capacità, a crearsi nuove prospettive di vita e di carriera.

Pianificazione step by step

Il principio di base del PRM prevede che un formatore aiuti gruppi di giovani a diventare (più) consapevoli delle proprie caratteristiche personali e delle competenze da sviluppare. L'approccio principale è quello di creare nei giovani un atteggiamento autonomo e responsabile e di concentrarsi su ciò che è utile per il proprio ulteriore sviluppo. La PRM contribuisce a evitare una formazione non necessaria e incentra lo sviluppo dei giovani sull'apprendimento che deriva dalle esperienze pratiche. In questo modo, un giovane può imparare a riconoscere le abilità ancora da sviluppare nel contesto lavorativo/pratico in cui si trova ad agire o in quello nel quale agirà. Una volta identificate le modalità di sviluppo e crescita più adatte a ciascuna persona, tale sviluppo può avvenire sia nel vecchio che nel nuovo posto di lavoro. Il PRM-trainer supporta questo processo di riconoscimento delle e investimento nelle proprie capacità e aiuta le persone a rafforzare le loro rispettive carriere professionali.

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

1. Formazione dei formatori che fungono da sostenitori del gruppo target. Essi imparano le competenze per insegnare al gruppo target a gestire in modo sostenibile il loro sviluppo personale.
2. Sviluppo: Il formatore guida i giovani a rafforzare le loro qualità. Il grado di autogestione dipende dalla domanda di sviluppo.
3. Valutazione: il gruppo target e il formatore valutano i risultati di questo approccio.

Al termine di questi passaggi, il formatore diventa un professionista che viene formato e certificato nella metodologia di autogestione delle competenze. Egli/ella può quindi utilizzare questo metodo per insegnare a sua volta a investire su sè stessi e che, grazie una visione ampia delle proprie competenze, crescita personale e avanzamento di carriera possono effettivamente andare di pari passo.

I principi della PRM

L'approccio PRM differisce dagli approcci tradizionali in quanto mette al centro le qualità formali e informali della persona, rafforzando lo sviluppo personale ed evitando tipi di formazione non necessari. In sostanza, l'approccio PRM si basa sui seguenti principi:

- Le PRM offrono un valore aggiunto all'analisi delle problematiche che impediscono la crescita personale e all'avvio di piani di miglioramento per gruppi target e/o clienti.
- La PRM stimola e facilita l'apprendimento autodiretto per e da parte dell'individuo.
- La PRM si rafforza attraverso la guida e lo scambio di conoscenze da parte del PRM-trainer.
- La PRM rafforza l'autogestione delle competenze da parte delle persone nella gestione delle proprie risorse nel contesto in cui vivono, lavorano e agiscono.
- La PRM si concentra sul processo di sviluppo continuo delle competenze da parte del giovane e contribuisce così a una gestione sostenibile delle loro competenze.

Manuale

Questo manuale è sia una guida indirizzata ai formatori certificati per impostare, contestualizzare e gestire un programma di formazione designato per specifici gruppi target, sia un modello di "train-the-trainer" per le persone che aspirano a diventare formatori del modello PEPPY.

Per 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, in cui si insegna ai partecipanti a riconoscere e rinforzare il proprio potenziale, a riflettere sulle proprie esperienze di apprendimento e delineare così un portfolio personale, articolare i propri punti di forza e ciò che ancora si ha necessità di imparare e presentare un piano d'azione personale per gli sviluppi futuri della 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, il cui obiettivo è quello di insegnare ai giovani nuove capacità di autogestione delle competenze. La conduzione di questi due moduli dipende dalle aspirazioni del gruppo di partecipanti di approfondire ulteriormente il loro potenziale di imprenditori in vista di una carriera.

La parte della formazione che si svolge in gruppo è completata da una valutazione in cui i partecipanti presentano il loro approccio personale e i piani per gestire la loro carriera. Questa presentazione è incentrata sulla visione che ciascuno ha di sé stessi e su quelle capacità e inclinazioni personali su cui puntare per screscere ulteriormente in termini lavorativi e in quanto esseri umani. Questa presentazione si svolge nel gruppo di formazione. La presentazione è seguita da una valutazione tra pari, da parte degli altri partecipanti del gruppo, e gestita da un valutatore certificato del modello PEPPY. In caso di valutazione positiva, il partecipante 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 richiesta 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 per diventare un trainer, una guida o un valutatore certificato seguendo un formatore PEPPY certificato e lavorando come "trainer guidato". Una volta che il trainer guidato ha organizzato e condotto due programmi di formazione, sotto la supervisione del formatore certificato, il trainer guidato può ottenere il certificato di livello 2 del modello PEPPY attraverso 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. Anche questo lavoro viene valutato tramite un processo di 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". Questo livello consente di gestire l'orientamento, l'acquisizione, la valutazione e l'assistenza alla qualità per il modello PEPPY.

Si rimanda anche al capitolo 12 per una spiegazione del programma di certificazione PEPPY.

Con questo manuale tutto inizia! Per ogni partecipante il certificato di livello 1 è la valutazione della propria capacità di autogestire la propria carriera e la propria vita. Allo stesso tempo, essa dà inizio anche a un percorso all'interno del consorzio PEPPY come formatore, guida e valutatore.

2. Il modello PEPPY

Il modello PEPPY si basa sull'assunto che la PRM sia uno strumento efficace per collegare le competenze alle prospettive di vita e di carriera a cui i giovani aspirano (e qualsiasi altro gruppo target designato).

Obiettivi del modello PEPPY

L'approccio alle PRM si basa sui seguenti principi generali:

- Un approccio olistico, ovvero mettere in relazione ciò che caratterizza la persona a livello umano con le diverse attività di carriera e di vita.
- Centralità dell'individuo.
- Commistione fra educazione culturale, generale, professionale (formale) e non formale.
- Controllo dei risultati delle esperienze di apprendimento formale, non formale e informale.
- Buon equilibrio tra teoria e lezioni di vita pratica.
- Riferimento a tutti i tipi di competenze: professionali, metodiche, sociali e auto-competenze.
- Equità e pari opportunità per tutti e tutte

Collegamento con le strategie di lifelong learning:

- Aumento della consapevolezza dei propri talenti e delle opportunità di sviluppo (autocritica, consapevolezza di sé).
- Potenziamento della capacità di auto-analisi, riflessione su sé stessi e autocritica.
- Aumento della flessibilità/mobilità professionale; abilità e competenze relative alla partecipazione alla vita pubblica e collettiva.

Il modello PEPPY mira a delineare due possibili prospettive per i giovani:

- La prospettiva di un apprendimento continuo.
- La prospettiva della pianificazione della carriera/(ri)orientamento.

In generale, queste due prospettive si basano sulla consapevolezza delle potenzialità di ognuno e su una immagine positiva di sé e sul fatto che sono proprio queste potenzialità e questa immagine positiva che possono aprire a opportunità di carriera.

Il modello PEPPY ha quattro obiettivi:

1. Aumentare la consapevolezza delle proprie qualità personali in una prospettiva ampia:
 - a. Qualità sviluppate in 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 del proprio valore, motivazioni e prospettive lavorative e 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 attività pratiche per raggiungere gli obiettivi sopra indicati e fornire ai e alle partecipanti tutte le competenze, le tecniche e gli strumenti necessari per creare il proprio piano formativo. Tali

attività riguardano "il sé": competenze personali, valori personali (carriera e vita), motivazioni, ambizioni e qualità personali.

Attività specifiche si concentrano sulle competenze sviluppate durante i momenti di cambiamento della propria vita e sull'impatto positivo che una persona può avere nel guidare questi cambiamenti. La comunicazione e lo scambio fra i e le partecipanti è centrale durante le attività. In questo modo i formatori e le formatrici possono aiutare i giovani a raggiungere i loro obiettivi in linea con il loro vero potenziale.

Durante la formazione del formatore/formatrice, i partecipanti hanno anche tempo per riflettere. La formazione è progettata per essere un'esperienza positiva per tutti i e le 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 dai/dalle tirocinanti?

Prima di ogni formazione, i/le tirocinanti sono tenuti a svolgere i compiti assegnati dal formatore/formatrice PEPPY.

Durante la formazione ci si aspetta che i/le partecipanti forniscano un contributo attivo e positivo e cerchino di mantenere una mentalità e un atteggiamento di apertura. Ciò contribuisce a un apprendimento di successo e allo sviluppo di un comportamento che sarà loro di grande aiuto nella selezione e nell'utilizzo delle opportunità che il futuro porterà.

L'ultima parte della formazione, quella di gruppo, consiste nel redigere un piano d'azione personale e una presentazione di questo piano d'azione. In questa presentazione, i/le tirocinanti raccontano le proprie qualità e competenze e dimostrano di essere in grado di utilizzarle nel loro percorso di vita e di carriera. In altre parole, è un'occasione per dimostrare di aver raggiunto un certo grado di consapevolezza di sé e delle proprie potenzialità. Inoltre, questa attività di presentazione può essere considerata anche una simulazione di presentazione di sé davanti ad altre persone, qualora situazioni e contesti futuri lo richiederanno.

Durante la formazione, i/le tirocinanti individuano ogni loro competenza cognitiva relativa a ogni contesto di azione specifico. Oltre a ciò, all'interno del portfolio possono inserire anche le loro esperienze di apprendimento e di lavoro accompagnate da riflessioni e opinioni personali su di esse (*come mi sono sentito/a?*).

Tale portfolio offre dunque una panoramica sulle competenze, esperienze e riflessioni di ciascuno/a. È una panoramica (ben strutturata) di tutto ciò di cui qualcuno è capace. Sono le basi per presentarsi a - ad esempio - un futuro datore di lavoro o per l'ammissione a un programma e corsi di certificazione ecc.

Questa panoramica realistica e oggettiva del loro sviluppo personale e delle loro capacità potrebbe aiutare i giovani a far fronte alla situazione e allo status passati e presenti. La PRM è applicabile a tutte le età ed è per quanto possibile neutrale rispetto al genere e alla cultura. Se necessario, i/le tirocinanti (futuro formatore/formatrice) 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 "train-the-trainer", in cui tale formazione viene individualizzata e contestualizzata. Con questo piano di formazione personalizzata i/le tirocinanti riceveranno il loro certificato PEPPY di formatore.

Profilo di competenza del formatore PEPPY

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

Il profilo di competenza 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. • Esercita l'autorità conformemente a quanto richiesto dalla situazione. • Controlla che le persone rispettino gli impegni e le linee guida stabilite e interviene, se necessario. • Delega efficacemente compiti, responsabilità e / o determinati poteri ad altri, redistribuendoli così fra tutti gli individui del gruppo.
Presentazione	<ul style="list-style-type: none"> • E' capace di spiegarsi e argomentare. • Comunica in modo conciso, con sicurezza e competenza. • Trasmette entusiasmo e mostra anche senso dell'umorismo. • Empatizza con chi ha davanti e sa adattare il suo comportamento di conseguenza
Apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene le proprie competenze e si adopera per svilupparne altre. • Impara dagli errori e dai feedback. • Dimostra di lavorare attivamente e sistematicamente per il proprio miglioramento.
Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Sa valutare adeguatamente le competenze, utilizzando metodi di valutazione basati sulle competenze. • Sa osservare il candidato/a e costruisce l'assessment report sulla base di questa osservazione. • Formulando domande specifiche e utilizzando tecniche proprie dell'intervista, fa emergere le competenze della persona valutata e mette in luce, così, nuove possibili opportunità personali di vita e di carriera per lui/lei. • Dà feedback al partecipante in modo costruttivo e motivante e fornisce i risultati della valutazione, personalizzati sul livello del partecipante. • Scrive un rapporto di valutazione chiaro, dettagliato e strutturato.
Guida	<ul style="list-style-type: none"> • Consiglia e/o motiva gli altri per raggiungere obiettivi e/o eseguire compiti e incarichi. • Autorizza le persone a raggiungere risultati e risolvere i problemi in modo indipendente. • Supporta attivamente gli altri nel loro sviluppo.
Impegno e motivazione	<ul style="list-style-type: none"> • Lascia un'impressione forte e positiva di sé quando si relaziona con gli altri • Argomenta idee e opinioni in modo convincente. • Convince anche a livello emotivo. • Dà indicazioni per conversazioni, discussioni e/o negoziazioni. • Si sforza per raggiungere un accordo, quando si tratta di definire risultati da ottenere.
Professionalità	<ul style="list-style-type: none"> • Sa, sulla base della propria comprensione professionale / tecnica, come risolvere i problemi. • Condivide, quando richiesto, le sue conoscenze e competenze con altri.

Ascolto ed empatia

- Mostra interesse e comprensione verso le idee, le credenze e le emozioni degli altri.
- Empatizza con i punti di vista e gli stati d'animo degli altri.
- Sa ascoltare e dimostra tolleranza e gentilezza.
- Mostra la giusta preoccupazione e sostiene gli altri quando hanno difficoltà.
- E' in grado di riflettere su sé stesso/a e di fare autocritica.

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 del contesto in cui agisce e rispetta le differenze tra le persone.

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

- Considera le esigenze e le aspettative dei/delle clienti interni e/o esterni.
- Cerca di tenere in considerazione il più possibile questi bisogni e aspettative.
- Dimostra un atteggiamento favorevole e ben disposto nei confronti del/della cliente.
- Si preoccupa della soddisfazione dei/delle "clienti" e interviene, se necessario.

Altri requisiti

Oltre a padroneggiare le competenze menzionate sopra, il formatore/la formatrice PEPPY deve essere in grado di ricoprire anche diversi ruoli:

- Speaker:** Durante il training, c'è molta interazione tra il formatore/formatrice e il gruppo. Ci sono anche momenti in cui il formatore/formatrice deve esprimersi in modo più autoritario
- Leader:** Il formatore/la formatrice è in grado di guidare le azioni del gruppo grazie alla sua capacità di persuasione
- Coach:** quando il formatore/la formatrice conduce un colloquio con una persona, è importante saper comprendere i punti di forza e di debolezza di quest'ultima. L'ascolto è un'abilità importante. Dare consigli personali è il passo successivo.
- Organizzatore/organizzatrice:** I formatori/formatrici si occupano spesso anche dell'acquisto e del coordinamento dei programmi di formazione e della gestione delle questioni pratiche riguardanti la formazione.
- Valutatore/valutatrice:** Il formatore/formatrice è in grado di valutare il portfolio e il piano d'azione personale di una persona, valutando le precedenti esperienze di apprendimento per lo sviluppo futuro della propria vita e carriera.
- Consulente :** Il formatore/formatrice consiglia i/le giovani sui modi più appropriati per risolvere i problemi del/della cliente.
- Sviluppatore:** Il formatore/formatrice è responsabile dello sviluppo di nuovi corsi. Deve, inoltre, essere in grado di sviluppare il proprio materiale didattico.

3. Modelli e prospettive della PRM

La domanda centrale di questo manuale è "come usare la PRM come strumento efficace per collegare le proprie esperienze di apprendimento formale, informale e non formale alle prospettive sociali che si delineano per i giovani? Come usare la PRM per rafforzare il loro empowerment e perché sia vantaggioso anche per le altre parti interessate nella società?". Con questa domanda in mente, il progetto PEPPY mira a mostrare il potenziale delle PRM come connettore tra i giovani e le altre parti interessate (datori di lavoro, scuole, università, ONG, ecc.) nella società.

La PRM può essere meglio spiegata nelle seguenti affermazioni:

- PRM fa emergere 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 e 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 della PRM poiché i/le 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, validazione delle competenze personali, valutazione e/o convalida di tali competenze, (consulenza sullo) 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 della PRM

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

- 1 *... per migliorare le opportunità di inclusione, empowerment e implementazione:* un maggiore empowerment e distribuzione dei singoli talenti è la motivazione più importante alla base delle PRM. Aumenta le opportunità per il/la 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/delle giovani nel contesto lavorativo. In questo modo l'"occupabilità" può persino portare alla "enjoyability"!
- 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 della PRM. 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 connesse a un bisogno di formazione e 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 validazione 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. La modalità di validazione può anche rendere visibili o riconoscibili le competenze e le qualifiche acquisite all'interno o all'esterno del processo lavorativo. Ciò promuove la trasparenza delle numerose opportunità di apprendimento. Il/la 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 PRM mostrano anche quale ambiente di apprendimento e/o forma di apprendimento si adatta meglio al/la giovane. Ciò potrebbe includere più modalità di formazione sul posto di lavoro, tutoraggio, apprendimento autonomo, apprendimento a distanza e così via.

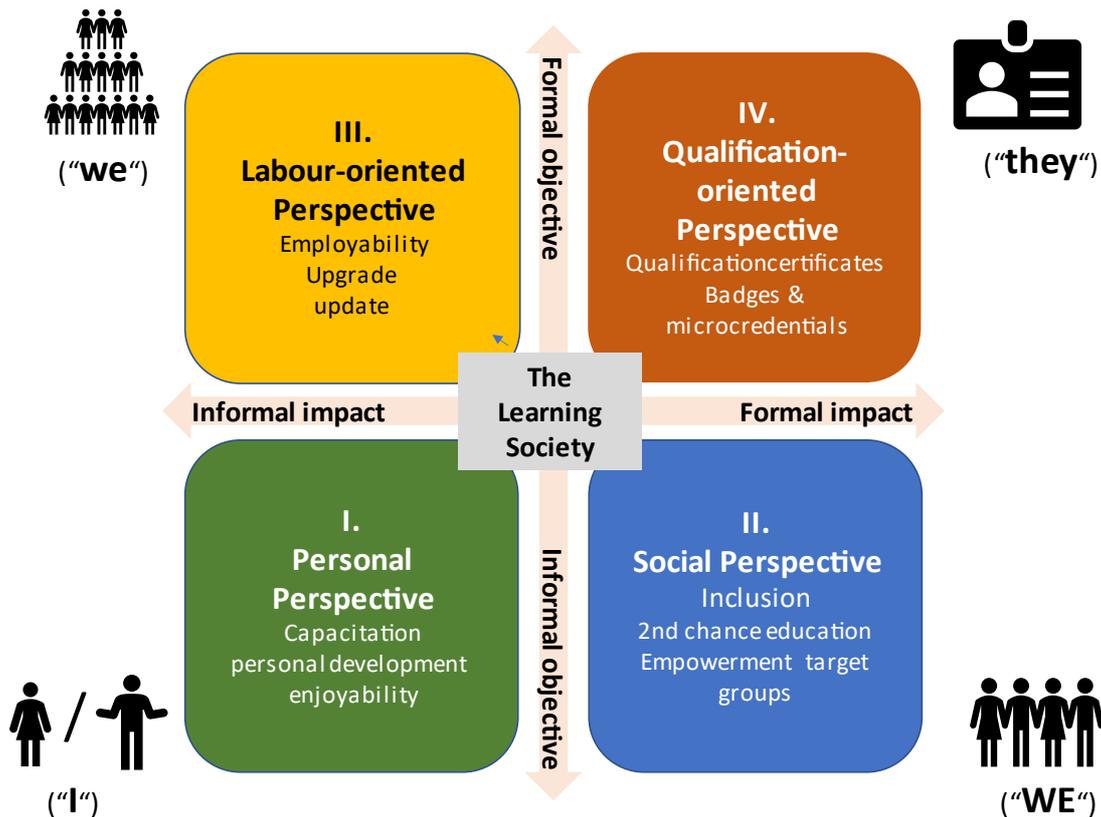
Quindi, sembra che le PRM si rivelino molto vantaggiose per l'inclusione dei/le giovani. Prima di passare alla pratica della PRM, è utile delineare un quadro per i modelli di strategie di apprendimento permanente potenziate da PRM. La "pratica" della PRM si articola in quattro strategie principali.

Quattro modelli per creare prospettive basate sulla PRM

Personalizzare l'apprendimento ha lo scopo di riconoscere e valorizzare le competenze visibili e invisibili delle persone. Non vuole mettere in luce la mancanza di conoscenze e competenze. Vuole, piuttosto, fare il punto sulle conoscenze e le abilità possedute. Nelle pratiche PRM questa visione è sempre riconosciuta. L'esito di un processo PRM in una formazione per imparare ad autogestire le proprie competenze può tuttavia differire e dare luogo a quattro modelli principali per² la creazione di prospettive basate su PRM:

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

I modelli per creare prospettive basate sulle PRM



Fonte: Duvekot, R.C. (2016) *Leren Waardenen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift. [Valuing Learning. A study of the Validation of Prior Learning and personalised learning. Thesis]*. Houten: CL3S.

² Duvekot, R.C. (2016) *Leren Waardenen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift. [Valuing Learning. A study of the Validation of Prior Learning and personalised learning. Thesis]*. Houten: CL3S

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

- Identificare le competenze e aumentare la consapevolezza sulle 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 il concetto di sviluppo personale).

L'asse verticale mostra da un lato il perseguimento di un obiettivo formale e concreto come l'ottenimento di una qualifica o il soddisfacimento dei requisiti lavorativi; dall'altro, secondo un approccio più aperto, gli obiettivi informali, che riguardano lo sviluppo di agency, l'integrazione, l'inclusione, lo sviluppo personale, la professionalizzazione o a una combinazione di questi.

L'asse orizzontale mostra che gli obiettivi possono portare a un impatto più 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 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. E' possibile anche qualsiasi combinazione di obiettivo ed effetto all'interno di una particolare prospettiva o tra diverse prospettive.

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 il lifelong learning è promosso da un punto di vista personale. Questa prospettiva si riferisce sia alla situazione in cui è il/la giovane ad avvertire la necessità di sviluppo e crescita sia alla situazione in cui queste esigenze sono determinate da fattori esterni, ambientali. In questa prospettiva, le PRM migliorano lo sviluppo sostenibile e personalizzato dei/le giovani per qualsiasi motivo: 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, lo sviluppo di agency all'interno della società e/o la second-chance education. Il ruolo della PRM è poi focalizzato sul contributo che il riconoscimento e la certificazione danno al miglioramento delle opportunità sociali di un/a giovane. Questa strategia è importante in quanto (a) contribuisce ad ampliare le possibilità di includere i/le giovani nella società, e (b) rafforza la second-chance education per i/le giovani che abbandonano prematuramente la scuola, ecc. Nel contesto di una riorganizzazione, un'impresa/organizzazione può utilizzare questa prospettiva per contribuire a collocare il personale a una nuova posizione e creare tirocini per i/le giovani.
3. Una *prospettiva orientata al lavoro*. La forza trainante è la necessità di continuare a formare o migliorare le competenze dei/le 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

³ Borghans, L., Fouarge, D. & Grip, A. de (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht, ROA.

Sociaal-Economische Raad (2012). *Werk maken van scholing, advies over de postinitiële scholingsmarkt*. Den Haag, SER.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2015). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*. Maastricht, ROA.

Grip, A. de, Belfi, B., Fouarge, D., Künn-Nelen, A., Peeters, T. & Poulissen, D. (2018). *Levenslang leren en competentie-ontwikkeling. Beleidsrapport*. Maastricht, ROA.

Sociaal-Economische Raad (SER) (2019). *Leven Lang Ontwikkelen. Voortgangsrapportage SER Actie-agenda*. Den Haag, SER.

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. La PRM può aiutare in questo, soprattutto per essere in grado di determinare quale formazione è veramente necessaria per il/la dipendente. La PRM è usata principalmente all'interno dello sviluppo delle risorse umane (HRD) dell'azienda / organizzazione. L'obiettivo è quello di ottenere informazioni sui contesti fonte di apprendimento informale, sulle qualità personali e sulle opportunità di sviluppo. La misura in cui - dopo la valutazione - viene utilizzata l'offerta di apprendimento 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 attiva LLL dell'azienda / organizzazione rivolta al suo personale e al reclutamento, che offre così anche opportunità ai/le giovani di sintonizzarsi sulle esigenze dell'organizzazione per determinate potenzialità dei loro dipendenti. PRM aiuta ad articolare il proprio potenziale.

4. *Una prospettiva orientata alla qualifica.* La PRM è usata principalmente dai/le giovani o per i/le giovani come strumento di esenzione e formazione. L'obiettivo è quello di creare un percorso di sviluppo accelerato verso l'ottenimento di una qualifica o un certificato. Vi è comunicazione tra il/la giovane, l'azienda/organizzazione e l'organizzazione che eroga la qualifica (scuola/istituto/università) riguardo agli obiettivi di apprendimento e agli effetti previsti.

4. Il programma di formazione di livello 1 di PEPPY

La formazione PEPPY è concepita come una formazione articolata in due fasi, al termine delle quali si ottiene il certificato di livello 1. E' un programma integrato per la "formazione del formatore" indirizzato a coloro che aspirano a diventare un formatore/formatrice PEPPY. La formazione PRM è contestualizzata e creata su misura per i/le giovani al fine di aiutarli a sviluppare ulteriormente il loro apprendimento, esperienze lavorative e di vita e imprenditorialità personale. Il programma funge sia da formazione per l'empowerment di qualsiasi gruppo target designato, sia da formazione "dalla teoria alla pratica" per i formatori/formatrici, 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 di creazione di una visione positiva di sè stessi/e. Dopotutto, è abitudine condivisa porre sempre il focus su ciò in cui le persone non sono brave. Questa formazione, invece, insegna al/la 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 dei formatori/formatrici sono orientati verso:

- Progettazione e gestione del proprio piano di formazione PEPPY.
- Dare accesso alle opportunità di sviluppo autonomo di sè, 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 di azione (come un'azienda) di una gestione sostenibile del portfolio, formazione, coaching e valutazioni.

Il programma train-the-trainer è un corso intensivo che prevede compiti da svolgere a casa individualmente e in gruppo, articolato in quattro-sei sessioni di formazione intensive, comprese diverse attività di implementazione nella quale l'approccio formativo della PRM viene interiorizzato e dimostrato. Il punto di partenza della formazione è rafforzare le capacità del trainer PEPPY di ...

... insegnare ai/le 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/le giovani affinché utilizzino la propria capacità di autogestione nel loro contesto di azione personale,

... rafforzare, gestire, modellare e implementare la PRM sostenibile dello sviluppo delle capacità, competenze e qualifiche personali dei/le giovani considerando la loro agency e i loro obiettivi.

L'obiettivo del programma di livello 1 è quindi quello di imparare sperimentando prima la formazione di livello 1, imparando così come utilizzare, rafforzare e applicare il potenziale dei/le giovani in modo pratico e ottimale nel loro contesto e trasformarlo in qualifiche (parziali) e modelli di carriera a vantaggio del/la giovane. L'obiettivo è quello di promuovere la personalità o l'identità del/la giovane e di far corrispondere praticamente il suo potenziale di sviluppo alle 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/formatrice 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 training 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 i/le partecipanti al programma di formazione dei formatori

- Essere disposto/a 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/formatrice, coach, guida e valutatore.

- Condividere la missione e la visione del modello PEPPY.

Obiettivi della formazione

Dopo la formazione PEPPY livello 1:

1. I/le tirocinanti hanno ottenuto il certificato di livello 1 per l'autogestione delle proprie competenze e l'autogestione della carriera (e della vita).
2. I/le tirocinanti conoscono diversi metodi di valutazione basati sulle competenze.
3. I/le 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. I/le tirocinanti hanno conoscenza del profilo di competenza e delle responsabilità di essere formatore/formatrice, guida e valutatore dei giovani.
4. I/le tirocinanti hanno sperimentato personalmente cosa significa essere valutati (componendo un portfolio e sottoponendosi alla valutazione prevalente).
5. I /le 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. I/le tirocinanti sono consapevoli del proprio stile di valutazione e delle insidie.
7. I/le tirocinanti sanno quali sono i criteri per scrivere un rapporto di valutazione basato sulle competenze secondo il formato applicato a livello nazionale.
8. I/le tirocinanti sono in grado di discutere un rapporto di valutazione con un/una giovane allo scopo di sintonizzarsi su prospettive realistiche per la sua futura crescita e formazione.
9. I/le tirocinanti sanno come possono sostenere un/una 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, i/le tirocinanti sono in grado di avviare la fase successiva del programma di certificazione PEPPY e iscriversi al programma di livello 2. Vedi 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 dire ai/le tirocinanti cosa e come fare/sapere in una formazione PRM autogestita con un gruppo di giovani. Ciò implica che il formatore/formatrice mira ai seguenti risultati di apprendimento per i giovani:

- 1 I/le 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 I/le 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 I/le 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 I/le tirocinanti hanno conoscenza del profilo di competenza e delle responsabilità del formatore/trainer, della guida e del valutatore.
- 5 I/le tirocinanti hanno sperimentato personalmente cosa significa essere valutati (componendo un portfolio e sottoponendosi alla valutazione) e raggiungere traiettorie di apprendimento personalizzate.
- 6 I/le tirocinanti conoscono le diverse fasi della valutazione e del processo di apprendimento personalizzato. 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 I/le tirocinanti sono consapevoli del proprio stile di valutazione e apprendimento e anche dei punti di debolezza.
- 8 I/le tirocinanti sanno quali sono i criteri per scrivere un rapporto di valutazione basato sulle competenze secondo il formato applicato a livello nazionale e fanno seguire a questo rapporto una proposta di apprendimento personalizzato.
- 9 I/le tirocinanti sono in grado di discutere un rapporto di valutazione e un'offerta di apprendimento con un candidato/a.
- 10 I/le tirocinanti sanno come possono supportare un candidato/a, compresa una rapida scansione del proprio potenziale, aiutando a costruire un buon portfolio (opzionale), preparare per una valutazione e consigliare ulteriori opzioni di apprendimento.

La programmazione delle sessioni di gruppo segue un ordine specifico di riconoscimento, rinforzo, valutazione e comprensione delle proprie competenze personali e capacità di agire 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: Riconoscimento delle 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 del 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	Proud of.....
M1.5	Lifeline – parte 1
M1.6	Lifeline – parte 2
M1.7	Introduzione al formato del portfolio
Modulo 2: Rinforzo delle competenze	
Modulo di preparazione 2:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Preparare una presentazione 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: auto-promozione (presentazione personale)
M2.4	Valori personali e sociali
M2.5	Valori di carriera
M2.6	Descrizione del lavoro e valori di carriera
Modulo 3: Valutazione delle 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>Usa 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	Feedup - feedback - feedforward
Modulo 4: Comprensione delle 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	Superhero
M4.2	Definizione degli obiettivi
M4.3	Personal Action Plan (PAP)

M4.4 Livello di certificazione 1 e preparazione per la fase successiva: diventare un formatore/formatrice autonomo/a

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

Il lavoro 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/formatrice 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: - <i>Leggi la fonte 8: Il ciclo PDCA</i> - <i>Tralasciare Fonte 9: Esigenze del mercato del lavoro</i> - <i>Vedi Fonte 10: Imprenditorialità</i>
M5.1 Il mio modo di imprenditorialità M5.2 Autovalutazione della mia imprenditorialità M5.3 Il ciclo PDCA M5.4 Esercizio di imprenditorialità
Modulo 6: Completamento, valutazione e certificazione
Modulo di preparazione 6: a. <i>Leggi la fonte 11 – Il Business Development Plan (BDP)</i> b. <i>Progetta lo schema del tuo BDP. Usa la fonte: Format BDP</i> c. <i>Fai una bozza di presentazione sugli elementi costitutivi del tuo BDP.</i>
M6.1 Finalizza e presenta lo schema del tuo BDP M6.2 Valutazione inter pares e conclusione M6,3 Focus sull'imprenditorialità come formatore/formatrice: 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 sè stessi e gli altri (figli/e, colleghi/e, amici/e, familiari) a documentare lo sviluppo professionale e personale.

Risultati di apprendimento

1. Sviluppare un focus olistico sulla valutazione e sull'apprendimento: processo personalizzato, contestualizzato, guidato dal basso verso l'alto, basato sulla fiducia nella capacità dello/la 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.

Timetable

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:	
-	<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/le giovani e conoscenza reciproca
M1.2	Esercizio fotografico
M1,3	Punti di forza e sviluppo (feedback a 360 gradi)
M1,4	Proud of.....
M1,5	Lifeline – parte 1
M1,6	Lifeline – parte 2
M1,7	Introduzione al formato del portfolio

M1.1 *Presentazione della formazione PEPPY per i/le giovani*

Obiettivo	Lo scopo di questo esercizio è quello di conoscere, comprendere la filosofia di PEPPY e conoscersi. L'obiettivo generale è quello di sentirsi accolti/e nel gruppo.
Ore	30-60 minuti

- Presentazione della filosofia di PEPPY per l'empowerment dei/le giovani.
- Conoscersi nel gruppo: chiedere alla persona seduta accanto come si chiama, da dove viene, cosa gli/le piace fare nel tempo libero, quanto è imprenditoriale, ecc.
Nota alcune cose qui sotto.
- Cercare di farsi un'impressione dell'altra persona in modo da poter immediatamente dire qualcosa su di essa.
- Scrivere 5 qualità di quella persona
- Descrivere/presentare l'altra persona al gruppo (in massimo 2 minuti)

Fase a: introduzione del formatore/formatrice

Una presentazione generale (ppt) è disponibile nelle fonti: 0 Fonte - introduzione generale (PPT).

Se lo si desidera, si può adattare la presentazione generica alle caratteristiche della formazione nel contesto nel quale si sta operando.

Fase b: (in coppia) domande da rivolgere alla persona seduta accanto (5 minuti):

Nome:

Da dove viene?

Cosa gli/le piace fare nel tempo libero?

Familiari:

Quali sono le cose importanti per lui/lei:

Quali sono le sue sfide:

Perché partecipa a questa formazione?

Quale apporto può dare e cosa si aspetta di ricevere?

Fase c: farsi un'impressione dell'altra persona in modo da poter dire immediatamente qualcosa su di lei / lui.

(max. 5 minuti, senza consultazione)

Fase d: descrizione delle qualità della persona nella tabella sottostante 4

	Qualità	Visto in:
1		
2		
3		
4		

Fase e: descrivere/introdurre l'altra persona nel gruppo (in massimo 2 minuti)

Dopo aver completato tutto ciò, consegnare l'elenco di qualità all'intervistato/a.

M1.2 Esercizio fotografico

Obiettivo	Lo scopo di questo esercizio è guardare indietro nella tua vita. Quali ruoli hai ricoperto nella tua vita? Quali fattori (eventi, persone, lavoro, ecc.) ti hanno influenzato?
Ore	30-60 minuti

In preparazione alla prima sessione di allenamento, è stato chiesto di selezionare **una foto** che fornisca informazioni positive su situazioni, persone, periodi o esperienze importanti della propria vita e con la quale si spiega chi si è e cosa si rappresenta.

L'esercizio inizia con una parte individuale, poi una parte collettiva che riassume l'importanza delle foto scelte e infine un'intervista in coppia.

Step 1. Parte individuale (a casa)

1. Diversi fattori (ad esempio eventi, persone, lavoro) possono aver influenzato quando sono state scattate queste foto. Rispondere alle domande seguenti per mappare questi fattori. È possibile utilizzare le tabelle nelle pagine successive per annotare le risposte.
 - 1.a Descrivi la situazione sulla foto.
 - Dov'è?
 - Chi ci sono?
 - Cosa sta succedendo?
 - Quanti anni avevi?
 - Quali azioni avete intrapreso?
 - ecc
 - 1.b Descrivi gli sviluppi o i cambiamenti importanti nella tua vita al momento in cui è stata scattata la foto.
 - Chi era importante per me al momento in cui è stata scattata la foto? Madre, padre, allenatore, collega, amico, ecc.
 - Cosa c'era di così bello nel momento in cui è stata scattata la foto? Come ti sei sentito/a?
 - Cosa stavi facendo in quel momento? Scuola, formazione, lavoro?
 - Cosa facevi nel tempo libero?
 - In che modo le tue azioni hanno avuto un'influenza positiva sulla situazione?
 - Puoi dire che hai imparato qualcosa dalle persone che sono state importanti per te o come risultato di cose che hai vissuto? Se sì, cosa?
 - 1.c Come ti sei sentito/a quando è stata scattata la foto? Come ti senti ora quando guardi la foto?

Step 2. Parte collettiva (durante la 1° sessione di training)

Mostra le immagini al gruppo e spiega cosa significano per te, cosa mostrano di ciò che sei.

Foto 1
1.a Descrivi la situazione nella foto.
1.b Descrivi gli sviluppi o i cambiamenti importanti nella tua vita al momento in cui è stata scattata la foto.

1.c Come ti sei sentito/a al momento della foto? Come ti senti ora quando guardi l'immagine?

Step 3. Formazione delle coppie.

A turno ci si intervista a vicenda sulle foto. Si possono utilizzare le domande qui sotto:

- Perché hai scelto questa foto?
- Cosa dice di te questa foto?
- Quali persone erano importanti per te al momento in cui è stata scattata la foto?
- Cosa facevi quando è stata scattata la foto?
- Quali ricordi ti vengono in mente se guardi la foto?
- Quali sensazioni provi quando guardi la foto?
- Ci sono stati sviluppi importanti nella tua vita quando è stata scattata la foto?
- Ci sono stati cambiamenti importanti nella tua vita quando è stata scattata la foto?
- Cosa dimostra questa foto su dove ti trovi ora nella tua vita?
- Quali qualità personali ti mostrano i ricordi che appartengono a questa foto?

Step 4. Conclusioni e approfondimenti su questo esercizio

Cosa si vuole ricordare di questo esercizio? Quali qualità personali ha fatto emergere questo esercizio?

Approfondimenti, qualità, altre cose che vuoi ricordare riguardo a questo esercizio

M1.3 Punti di forza e punti di sviluppo

Obiettivo	Aumentare la consapevolezza sui propri punti di forza e di sviluppo.
Ore	40-70 minuti

Step 1. Io su me stesso/a

Ognuno possiede punti di forza e aree di sviluppo. Più si è consapevole di questi, meglio si possono usare. Riconoscere i propri punti di sviluppo dà gli strumenti per lavorare su di essi in modo mirato. Completare la tabella qui sotto.

Fornire due esempi di punti di forza e due esempi di punti di sviluppo. Indica anche quali esempi o situazioni lo dimostrano.

Punti di forza	Esempi/situazioni
Punti di sviluppo	Esempi/situazioni
Data	

Step 2. Gli altri su di me!

Chiedere ad alcuni "attori" chiave di compilare la tabella "punti di forza e sviluppo" su di te. Chiedere a un familiare, un amico o un partner e un collega.

Discutere anche con queste persone su ciò che hanno scritto e riflettere su queste informazioni. Riconosci quello che dicono di te?

È possibile utilizzare i moduli allegati per questo compito, vedere le pagine seguenti.

2a. Immagine di me da parte di un collega: (Nome del collega e tipo di rapporto che vi lega)

Fornire almeno due esempi di punti di forza e due esempi di punti di sviluppo:

Punti di forza	Esempi/situazioni
Punti di sviluppo	Esempi/situazioni
Data	

2b. Immagine di me da parte di un mio familiare: (Nome del membro della famiglia e tipo di rapporto che vi lega)

Fornire un minimo di due esempi di punti di forza e un minimo di due esempi di punti di sviluppo. Indicare anche quali esempi o situazioni lo dimostrano.

Punti di forza	Esempi/situazioni
Punti di sviluppo	Esempi/situazioni
Data	

2c. Immagine di me da parte di un amico/a o partner: (Nome dell'amico/a o partner e relazione che vi lega)

Fornire due esempi di punti di forza e due esempi di punti di sviluppo. Poi, indicare quali esempi o situazioni lo dimostrano.

Punti di forza	Esempi/situazioni
Punti di sviluppo	Esempi/situazioni
Data	

M1.4 Proud of.....

Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • scoprire e sottolineare qualità e competenze personali • Riflettere su come "provare" o presentare queste qualità
Ore	30-60 minuti

In questo esercizio viene chiesto di pensare a un risultato importante della vita (piccolo o grande, professionale o personale) di cui si è orgogliosi/e. Questo esercizio vuole far riflettere su questo risultato riportato. L'esercizio inizia con una parte individuale e termina con un colloquio a coppie.

Fase 1: Parte individuale di questo esercizio: rispondere alle domande seguenti (per iscritto)

1. Descrivere le prestazioni. Questo può essere qualcosa che hai fatto, qualcosa che hai sviluppato, una decisione che hai preso, ecc. Domande che possono aiutare:
 - Cosa hai fatto esattamente?
 - Perché l'hai fatto?
 - Quali passi hai fatto per raggiungere questo risultato? Quali azioni?
 - Qual è stato il tuo ruolo in questo evento? (Qual è stato il tuo compito? È stata una tua iniziativa? Chi altro è stato coinvolto? Qual è stato il tuo ruolo nei loro confronti?)
 - Qual è stato il risultato di quello che hai fatto / il modo in cui hai agito?
2. Porsi la seguente domanda: perché sono così orgoglioso di questo risultato? Ad esempio, si può descrivere il contesto.
3. Di quale conoscenza avevi bisogno per essere in grado di realizzare le cose che hai descritto sopra? Quali qualità hai usato per ottenere ciò che hai raggiunto?
4. In che modo puoi mostrare o dimostrare le tue prestazioni?

Per esempio:

1. Ho deciso di iniziare a studiare.
2. Sono orgoglioso di questo perché ho preso questa decisione in modo indipendente e ho dovuto lasciare altre cose per poter iniziare a studiare.
3. Questo dimostra che sono indipendente, in grado di agire e di prendere iniziative.

Risultato raggiunto

Descrizione

...

Perché sei orgoglioso di questo risultato?

...

Conoscenze / qualità

...

Come puoi mostrare / dimostrare il tuo contributo al risultato?

...

Fase 2: Interviste in coppia

1. Ditevi l'un l'altro/a (a turno) ciò che avete scritto sopra e, se necessario, fatevi domande reciproche per chiarire le situazioni.

2. L'intervistatore dovrebbe quindi aiutare l'intervistato/a a nominare le qualità che sono state utilizzate per raggiungere il risultato

Scrivere le proprie conclusioni e approfondimenti riguardo a questo esercizio (Cosa vuoi ricordare di questo esercizio? Quali qualità personali mi ha mostrato questo esercizio?) (5 minuti – individuale)

Approfondimenti, qualità, altre cose che voglio ricordare di questo esercizio. Sono orgoglioso di ...

M1.5 Lifeline – parte 1

Obiettivo	Acquisire una visione globale della propria vita
Ore	20-30 minuti

Per capire meglio chi si è, cosa si è in grado di fare, cosa si vuole e cosa si ha da offrire, è importante raccogliere quante più informazioni possibili su sé stessi/e e organizzare i dati disponibili. Disegnare una linea del tempo (lifeline) può aiutare in questo. È un modo per guardarsi indietro.

Step 1: Disegna la tua linea del tempo e posiziona i momenti chiave della tua vita.

Posizionare sulla linea del tempo i momenti chiave importanti della propria vita. Lo si può fare scrivendo il momento o la sensazione, disegnando un'immagine, disegnando un simbolo, scrivendo una canzone o in qualsiasi modo si voglia.

Indicare anche importanti cambiamenti nella vita (ad esempio il passaggio dalla scuola al lavoro o dall'inizio dopo un periodo di malattia).

1. Indica nel modulo se i tuoi momenti chiave riguardano l'ambito privato (P), lavorativo (W), scolastico (S).
2. Fai notare se si tratta di un'esperienza positiva (+) o negativa (-).

Esempio

NEGATIVO	ETÀ	POSITIVO
	0	Anno di nascita
Trasferimento in un'altra città	5	Nascita fratello/sorella minore
Episodi di bullismo che ho subito a scuola	9	
	10	Campo scout
	12	Trasferimento in un'altra scuola
Perdita di un familiare a me caro	18	
	Presente	Il miglior insegnante

ETÀ	MOLTO NEGATIVO	NEGATIVO	NEUTRALE	POSITIVO	MOLTO POSITIVO
0				Nascita	
5		Trasferimento in un'altra città		Nascita fratello/sorella minore	
9	Episodi di bullismo che ho subito a scuola				
10				Periodo di vita trascorso con un familiare a me caro	
12				Trasferimento in un'altra scuola	
18	Perdita del familiare				
Ora					

Step 2: compilare

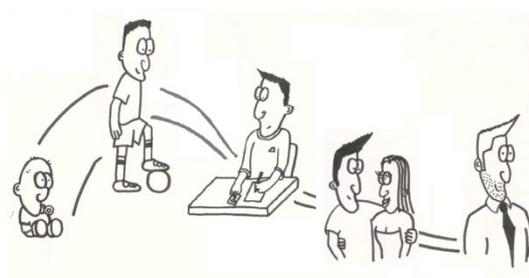
NEGATIVO	ANNO	POSITIVO
	0	
	7	
	14	
	21	
	28	
	Presente	

M1.6 Lifeline – parte 2

Obiettivo	Riflettere sui momenti importanti della vita e scoprire le caratteristiche e le condizioni che hanno contraddistinto questi momenti
Ore	30-60 minuti

Che cosa hai imparato dai bei momenti della vita e cosa hai imparato dai momenti difficili? Quali tue caratteristiche hai usato o sviluppato ulteriormente in questi momenti? Quali ostacoli hai incontrato?

Queste domande potrebbero aiutarti a riflettere sugli eventi e su come essi ti forniscono informazioni:



Per quanto riguarda gli eventi che hai indicato sulla riga:

- Guarda le transizioni che hanno avuto luogo da un evento all'altro. Perché sono apparse queste transizioni? Come ti senti nei loro confronti? Cosa hai fatto per realizzare il cambiamento? Quali qualità hai messo in gioco durante il cambiamento? Quali difficoltà hai incontrato durante il processo di cambiamento? Quali consapevolezza hai acquisito?
- Quale evento ha avuto **maggior influenza** sulla tua vita? Fai una distinzione tra gli eventi belli e quelli meno belli.
- Riesci a ricordare eventi o attività che hai vissuto bene? Cosa c'era di così piacevole?
- Per quanto riguarda gli eventi meno piacevoli: ti hanno reso più forte? In che modo? In altre parole, come hai gestito queste situazioni? Com'è stato il tuo atteggiamento e il tuo comportamento? Cosa hai imparato di questa esperienza? Cosa hai cambiato o iniziato a vedere in modo diverso da questa esperienza?
- Cosa faresti di diverso se ti trovassi in una situazione del genere ora?
- Quale tua caratteristica pensi di aver messo in gioco nell'evento meno piacevole?

Per quanto riguarda la tua situazione attuale:

- Cosa trovi importante nella vita?
- Come risolvi i tuoi problemi? Agire subito o prima riflettere e parlarne con gli altri?
- Come guardi ai cambiamenti?
- Quali qualità usi spesso? In quali situazioni li usi, nella tua vita quotidiana (lavorativa)?

Cosa potresti aggiungere nel tuo portfolio, da tutto quanto emerso sopra?

M1.7 Il formato del portfolio

Obiettivo	Riflettere sui momenti importanti della vita e scoprire le caratteristiche e le condizioni che hanno contraddistinto questi momenti
Ore	30-40 minuti

Spiega ogni paragrafo nel formato compilandolo tu stesso/a e spiegando come e perché lo hai fatto in questo modo. Ci possono essere tanti modi diversi! Dipende dal proprio percorso individuale.

Utilizzare il formato portfolio come indicato nel capitolo 11 o nella fonte 2: **formato 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 note - descritte 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 guidano negli 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 e gli altri (figli/e, colleghi/e, amici/e, 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. Imparare come elaborare un portfolio personale.
2. Essere in grado di identificare ed esplicitare un bisogno di apprendimento sulla base della (auto)valutazione delle proprie esperienze personali.
3. Raggiungere un adeguato livello di empowerment per "alzare la voce", sotto la guida dell'autovalutazione delle proprie esperienze personali, sia riflettendo sul proprio comportamento che sulle conseguenze sugli altri del proprio comportamento.

Timetable

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 una presentazione personale sui propri principali punti di forza</i>
-	<i>Raggiungere una buona comprensione del formato del portfolio personale (vedi Fonte 2; capitolo 11)</i>
-	<i>Leggi la fonte 3: Duvkot & Doorlag</i>
M2,1	Impressioni - Sviluppo personale e test personali
M2,2	Quadrante centrale
M2,3	Commerciale: auto-promozione (presentazione personale)
M2,4	Valori personali e sociali
M2,5	Valori di carriera
M2,6	Descrizione del lavoro e valori di carriera

M2.1 Impressioni

Obiettivo	Ottenere maggiori informazioni sui propri punti di forza e di debolezza
Ore	25-40 minuti

Nell'esercizio **M1.2** hai realizzato una immagine di te sulla base del tuo giudizio personale di te stesso/a e sulla base di come ti vedono le persone importanti della tua vita.

Mettiti in coppia e discuti ciò che è emerso. Puoi usare le domande qui sotto.

- Ti riconosci nei punti forti e di debolezza che altre persone hanno scritto?
- Puoi "dimostrare" con esempi concreti che possiedi le qualità menzionate?
- Riesci a vedere un quadro più ampio nel feedback?
- Ci sono margini di sviluppo su cui vuoi lavorare? Se sì, quali? Cosa vorresti fare?
- Ci sono punti di forza che vuoi usare più consapevolmente? Se sì, quali? Cosa vorresti fare?
- Com'è stato per te ricevere un feedback?

N.B. Tieni presente che più avanti nell'esercizio M3.5 approfondirai la tua competenza nel fornire feedback, feedforward e feedup. Per ora, fornisci solo un feedback in modo intuitivo e spontaneo!

Annotare le proprie caratteristiche e punti di forza nel portfolio dopo averne discusso. Annotare anche i punti di sviluppo su cui ci si vuole concentrare nel piano d'azione.

M2.2 Quadrante centrale

Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Essere in grado di nominare e vedere le proprie qualità fondamentali uniche ma anche i difetti e i punti di criticità e debolezza • Aiutare gli altri a nominare e vedere le loro qualità fondamentali uniche ma anche i difetti e i punti di criticità e debolezza
Ore	30-60 minuti

- In questo esercizio si creerà il proprio quadrante centrale. Si sceglie una qualità di base (difetti e i punti di criticità e debolezza) e la si scrive. Il concetto di qualità fondamentali e quadranti centrali è descritto da Daniel Ofman in "Core Quality, a gateway to Human Resources", 2004, Scriptum.

Usare queste caratteristiche (vedi M2.1) come base per creare il proprio quadrante centrale. La breve spiegazione del modello qui sotto può aiutare a sviluppare il proprio quadrante principale.

Inserire il quadrante principale nel proprio portfolio.

Qualità fondamentali

Una qualità fondamentale è la forza specifica di un individuo, qualcosa in cui si è bravi/e o per il quale si è spesso elogiati/e dagli altri. Per la persona stessa è una cosa ovvia: chiunque può farlo. È una qualità intrinseca che può essere soppressa o sviluppata.

Esempi: risolutezza, premura, attenzione, coraggio, ordine, flessibilità.

Pitfalls

Un pitfall è qui inteso come una trasformazione di una qualità fondamentale. Non il suo contrario, ma il "troppo di una cosa buona", in cui il suo aspetto positivo va troppo oltre e trasforma il punto di forza in una debolezza.

Esempi: Voler essere utili a tutti i costi diventa intromissione. Essere troppo precisi/e diventa pignoleria. Essere troppo inclini al cambiamento diventa incostanza.

Eppure c'è una qualità positiva a monte di ciascuna di questi pitfall e essa può essere individuata a partire proprio dal pitfall.

Esempi: chi agisce in modo inflessibile (in senso negativo) può avere la risolutezza come qualità fondamentale.

N.B.: si tratta principalmente di comportamenti: un individuo non è realmente inflessibile, ma si comporta in modo poco flessibile.

Challenge

Una challenge è l'opposto positivo di un pitfall. Dopo aver identificato il comportamento negativo e trasformato, si può iniziare a cercare la challenge.

Esempi: in una persona assillante, l'opposto positivo è la pazienza (e la risolutezza della qualità di base). E: in una persona capricciosa, la sfida è il comportamento ordinato (e la flessibilità della qualità di base).

La qualità di base e la challenge sono qualità complementari. L'obiettivo è trovare un equilibrio tra i due. Se la challenge è sottosviluppata, la qualità di base deve essere migliorata per trovare l'equilibrio. Esempio: non è necessario diventare meno decisi, ma sviluppare più pazienza, risultando in una risolutezza paziente senza fastidio. Oppure: trovare un equilibrio tra flessibilità e ordine.

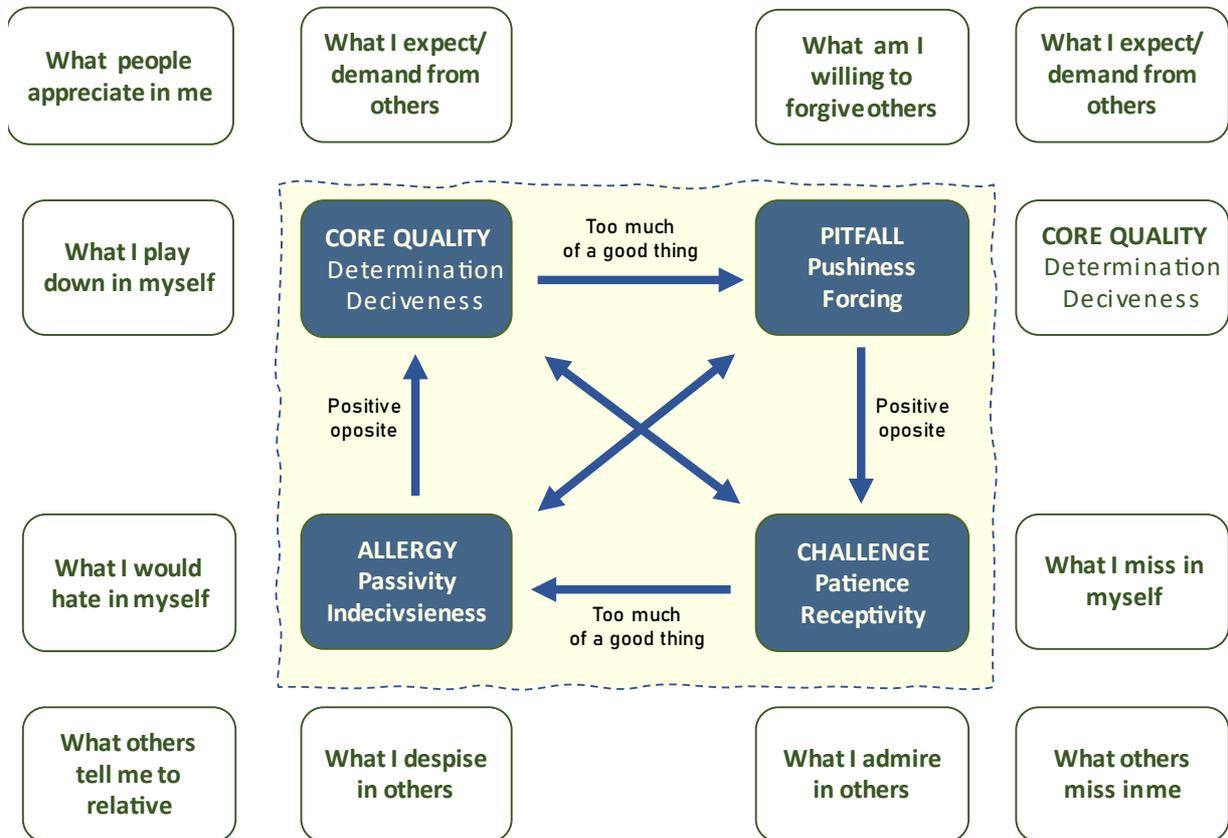
Allergy

Le qualità fondamentali possono anche essere utilizzate per identificare potenziali conflitti con l'ambiente. Le persone tendono ad manifestare allergy a troppe sfide proprie in altre persone. Una allergy è il "troppo di una buona cosa" della challenge, così come l'opposto negativo della qualità di base.

Esempio: l'opposto negativo della risolutezza della qualità di base è la passività. Troppa pazienza può anche degenerare in passività.

Più persone si confrontano con la propria allergy, maggiore è il rischio che corrono di finire nel proprio pitfall.

Esempio: l'individuo determinato e risoluto inizia a spazientirsi davanti alla passività in un altro individuo



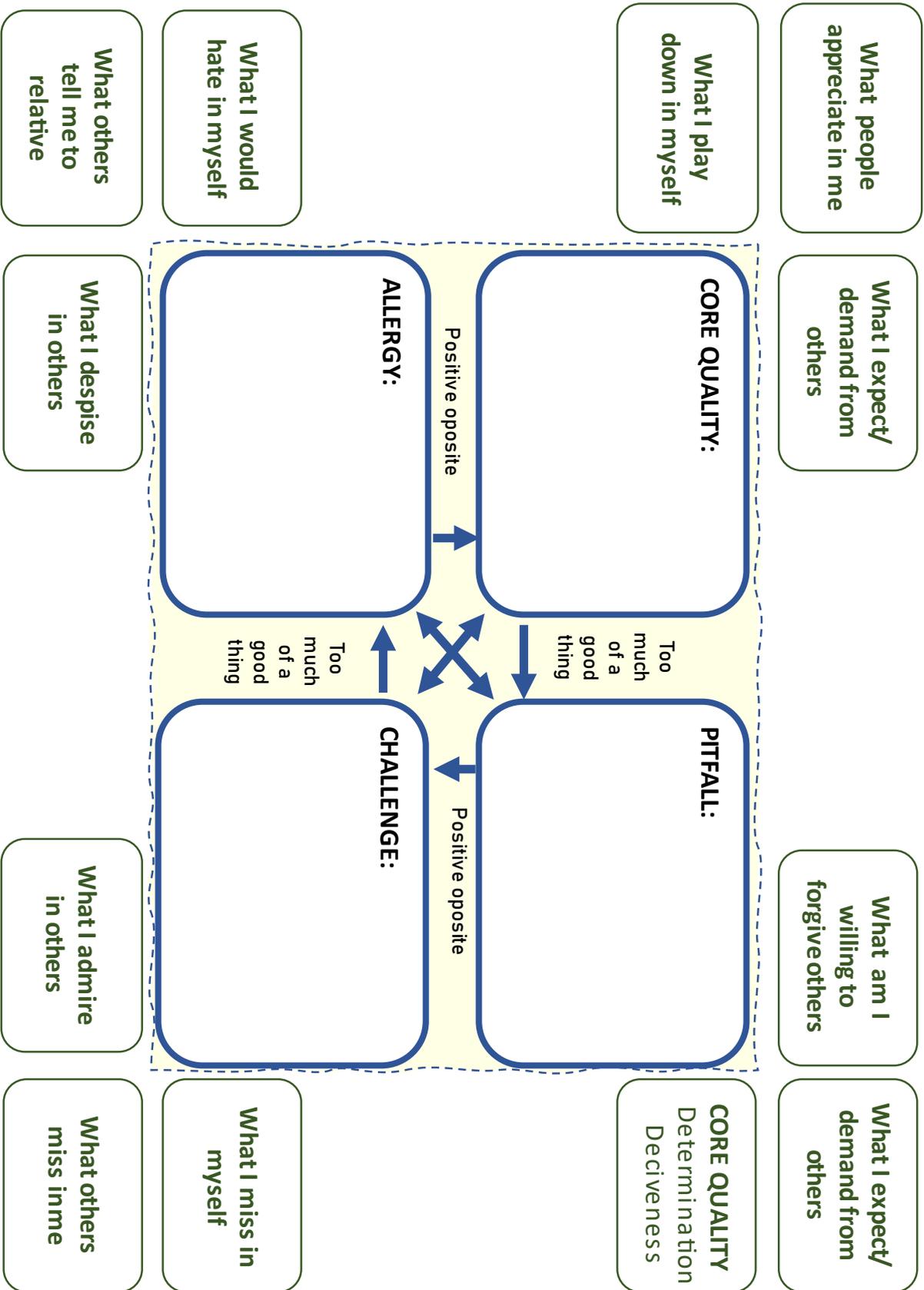
Ora, compilalo tu stesso: vedi pagina successiva.

N.B. Esempi

Modestia	Invisibilità
Arroganza	Presentazione di sè

Dedizione	Egoismo
Sacrificio	Disponibilità

Flessibilità	Mutevolezza
Rigidità	Consistenza



M2.3 Commerciale: auto-promozione (descrizione personale)

Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Scoprire altre qualità personali • Riconoscere le proprie qualità parlandone ad alta voce • Presentare sé stessi/e e le proprie qualità agli altri • Trampolino di lancio per la presentazione l'ultimo giorno
Ore	60-100 minuti

In uno spot (radio, televisione, congresso), qualcosa viene promosso. In questo esercizio, viene chiesto di promuovere sé stessi/e! Viene chiesto di mettere da parte la timidezza e raccontare al gruppo (alcune delle proprie) qualità in una promozione o di "sponsorizzare" le proprie qualità / competenze in un colloquio di lavoro.

Durante la prima parte della formazione, si sono scritte una serie di qualità. E poi se ne è discusso a coppie. Forse si sono già individuate delle tendenze in quelle qualità.... E si potrebbe anche avere qualche prova per questo. Ad ogni modo, ora è il momento di presentarsi in modo che gli altri possano conoscere le tue qualità più potenti, uniche, speciali, più utili o notevoli. E hai anche già preparato i tuoi principali punti di forza per una presentazione personale.

Se trovi difficile pensare alle tue qualità in questo modo, potresti usare come linea guida:

- Una metafora che descrive te e le tue qualità
- un simbolo che descrive te e le tue qualità
- Un personaggio dei supereroi che rappresenta (la maggior parte) delle qualità che possiedi
- qualsiasi altra linea guida

Lo spot dovrebbe durare 2-5 minuti, quindi sii sintetico e conciso!

Parte individuale di questo esercizio

Prenditi 20 minuti (massimo) per preparare il tuo spot.

Puoi usare qualsiasi forma tu voglia per questo spot (cantare, parlare, scrivere, disegnare, recitare, slogan, poesie eccetera). Se hai domande o hai bisogno di aiuto, chiedi ad altri tirocinanti o ai formatori.

In due gruppi più piccoli:

Fai il tuo spot (2-5 minuti).

Gli altri ascoltano. Successivamente, fanno domande e danno feedback.

Nota: non dimenticare le regole di feedback!

Se vuoi, puoi scrivere il feedback qui:

...
...

Inoltre, annota le tue qualità personali nel tuo portfolio dopo averne discusso.

M2.4 Valori personali e sociali

Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Diventare consapevoli dei valori che sono più importanti per sé stessi/e • Ottenere informazioni sulla correlazione di questi valori
Ore	30-50 minuti

In questo esercizio verrà usata la "Lista dei valori personali" per diventare consapevole dei propri valori di vita. Si lavora in coppia, con l'elenco dei valori.

1. Inizia il primo giocatore/giocatrice. Seleziona 10 valori che sono importanti nella tua vita. Scrivili sui cartoncini di fronte a te. Classifica i valori in ordine di importanza, iniziando da quello più essenziale. Prendi nota del risultato nello schema seguente.
2. Ora creerai un profilo di valori personali esplorando la relazione tra i vari valori. L'altro giocatore/giocatrice ti aiuta facendo domande o dando feedback. Le seguenti domande possono aiutare:
 - Qualcuno dei valori è correlato tra loro? Se sì, quali? Mettili insieme.
 - Ci sono valori contrastanti? In caso affermativo, quale/i? Indica un esempio di una situazione in cui i valori sono contrastanti.
 - C'è qualcuno dei valori a cui è difficile aderire? Se sì, quali e perché?
3. Registra il risultato di questo 3 ° passaggio nel modo seguente:
 - Copiare i valori esattamente nello stesso modo in cui vengono posizionate le carte.
 - Unire i valori contrastanti con una freccia.
 - Circonda i valori a cui hai difficoltà ad aderire.
4. Cambiare ruolo e ripetere i passaggi da 1 a 4.
5. Scambia le tue opinioni sull'utilizzo di questo metodo e indica ciò che è stato più sorprendente del profilo dei valori dell'altro/a.

Se hai tempo, puoi utilizzare le seguenti domande di approfondimento:

- Ci sono valori nel tuo profilo che possono essere ricondotti alle tue radici (valori familiari)? Se sì, quali sono? Contrassegnarli con una x.
- Ci sono valori diversi dai valori familiari che sono diventati importanti per te a causa di certe esperienze o cambiamenti? Se sì, quali sono e contrassegnarli con un cerchio? A quali esperienze o cambiamenti si riferiscono?
- Ci sono valori familiari importanti che non fanno (o non fanno più) parte del tuo profilo? Se sì, quali sono? Se necessario, utilizzare le schede per tracciare questi valori. Quali cambiamenti o eventi hanno fatto sì che questi valori diventassero meno importanti per te?

Elenco dei valori personali

Acceptance	Courage	Genius	Optimism	Smart
Accomplishment	Courtesy	Giving	Order	Solitude
Accountability	Creation	Goodness	Organization	Spirit
Accuracy	Creativity	Grace	Originality	Spirituality
Achievement	Credibility	Gratitude	Passion	Spontaneous
Adaptability	Curiosity	Greatness	Patience	Stability
Alertness	Decisive	Growth	Peace	Status
Altruism	Decisiveness	Happiness	Performance	Stewardship
Ambition	Dedication	Hard work	Persistence	Strength
Amusement	Dependability	Harmony	Playfulness	Structure
Assertiveness	Determination	Health	Poise	Success
Attentive	Development	Honesty	Potential	Support
Awareness	Devotion	Honor	Power	Surprise
Balance	Dignity	Hope	Present	Sustainability
Beauty	Discipline	Humility	Productivity	Talent
Boldness	Discovery	Imagination	Professionalism	Teamwork
Bravery	Drive	Improvement	Prosperity	Temperance
Brilliance	Effectiveness	Independence	Purpose	Thankful
Calm	Efficiency	Individuality	Quality	Thorough
Candor	Empathy	Innovation	Realistic	Thoughtful
Capable	Empower	Inquisitive	Reason	Timeliness
Careful	Endurance	Insightful	Recognition	Tolerance
Certainty	Energy	Inspiring	Recreation	Toughness
Challenge	Enjoyment	Integrity	Reflective	Traditional
Charity	Enthusiasm	Intelligence	Respect	Tranquility
Cleanliness	Equality	Intensity	Responsibility	Transparency
Clear	Ethical	Intuitive	Restraint	Trust
Clever	Excellence	Irreverent	Results-oriented	Trustworthy
Comfort	Experience	Joy	Reverence	Truth
Commitment	Exploration	Justice	Rigor	Understanding
Common sense	Expressive	Kindness	Risk	Uniqueness
Communication	Fairness	Knowledge	Satisfaction	Unity
Community	Family	Lawful	Security	Valor
Compassion	Famous	Leadership	Self-reliance	Victory
Competence	Fearless	Learning	Selfless	Vigor
Concentration	Feelings	Liberty	Sensitivity	Vision
Confidence	Ferocious	Logic	Serenity	Vitality
Connection	Fidelity	Love	Service	Wealth
Consciousness	Focus	Loyalty	Sharing	Welcoming
Consistency	Foresight	Mastery	Significance	Winning
Contentment	Fortitude	Maturity	Silence	Wisdom
Contribution	Freedom	Meaning	Simplicity	Wonder
Control	Friendship	Moderation	Sincerity	
Conviction	Fun	Motivation	Skill	
Cooperation	Generosity	Openness	Skillfulness	

Fonte: <https://i.pinimg.com/originals/84/79/2d/84792d1adefdcf1068264aa0fe1322e7.png>

Risultati

Ora hai una lista con i valori che sono importanti per te. Annota i valori che sono i più importanti per te. Inizia con il più importante fino ad avere un ordine di 10 valori.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Risultato step 4: registra il tuo profilo di valori personali

Scrivi le tue conclusioni, approfondimenti riguardo a questo esercizio (Cosa vuoi ricordare di questo esercizio? Cosa hai imparato?) (5 minuti – individuale)

Pensieri, impressioni, altre cose che voglio ricordare di questo esercizio

M2.5 Valori di carriera

Obiettivo	Riflettere sui valori di carriera che sono più importanti per sé
Ore	45-70 minuti

Supponiamo che qualcuno ti chieda qual è il tuo lavoro ideale. Potresti elencare cosa vorresti vedere di nuovo in esso? Cosa sarebbe necessario fare prima di dire "sì" a un altro lavoro?

Che ciò che consideri molto importante nel tuo lavoro, sono in realtà i valori di carriera. I valori dicono qualcosa sulle tue motivazioni e su come vivi la vita.

Quando lavori attivamente alla tua carriera, è importante sapere quali valori di carriera sono importanti per te. Chiarirli non è importante solo per cercare un altro lavoro. È comunque utile riflettere di tanto in tanto sulla tua posizione nella tua carriera e nella tua vita.

Di seguito viene visualizzato un elenco di valori di carriera. Segna i valori che sono importanti per te nella tua carriera. Puoi contrassegnare tutti i valori che desideri. Tieni presente che non si tratta del tuo lavoro o delle tue capacità effettive, ma di una situazione ideale in cui sei in grado di soddisfare potenzialmente tutti i valori.

1.	INDIPENDENZA	Essere in grado di determinare la natura del lavoro senza direttive da parte di altri; non è richiesto seguire istruzioni o conformarsi alle normative.
2.	ESERCITARE LA COMPETENZA	Dimostrare un alto grado di competenza nelle mansioni lavorative; mostrare un'efficacia superiore alla media.
3.	ESPRESSIONE CREATIVA	Essere in grado di esprimere per iscritto e voce le proprie idee sul lavoro e su come si potrebbe migliorarlo; avere opportunità di sperimentazione e innovazione.
4.	PROBLEMI E SFIDE	Impegnarsi continuamente in compiti complessi e impegnativi, risoluzione dei problemi come parte fondamentale del lavoro.
5.	TRANQUILLITÀ DEL LAVORO	Evitare le pressioni e "la corsa al successo"
6.	LAVORO SOTTO PRESSIONE	Lavorare con tempistiche ristrette e scadenze da rispettare, dove c'è poco o nessun margine di errore, o con relazioni personali impegnative.
7.	IMPEGNO FISICO	Avere un lavoro che richiede forza fisica, velocità, destrezza o agilità.
8.	STATUS	Impressionare o ottenere il rispetto di amici, familiari e comunità per la natura e / o il livello di responsabilità del mio lavoro.
9.	SICUREZZA	Stabilità lavorativa e una ragionevole ricompensa finanziaria.
10.	LAVORO DI PRECISIONE	Rispettare indicazioni specifiche, che richiedono attenzione e accuratezza ai dettagli.
11.	STATUS INTELLETTUALE	Essere considerato/a esperto/a in una disciplina o teoria, come un "esperto" riconosciuto in un determinato campo.
12.	CAMBIAMENTO E VARIETÀ	Avere responsabilità lavorative che cambiano frequentemente nel contenuto e nell'impostazione.
13.	CONOSCENZA	Impegno nella ricerca della conoscenza, della verità per la comprensione dei fenomeni
14.	RITMI VELOCI	Lavorare in circostanze in cui è richiesta un'attività ad alto ritmo e un lavoro svolto rapidamente
15.	AVANZAMENTO	Essere in grado di andare avanti rapidamente, guadagnando opportunità di crescita

16.	ESTETICA	Essere coinvolti nello studio o nell'apprezzare la bellezza delle cose, delle idee, ecc.
17.	RITMI FRENETICI	Sperimentare un alto grado di stimolazione o frequenti novità e cambiamenti sul lavoro.
18.	LAVORARE SULLE FRONTIERE DELLA CONOSCENZA	Lavorare nella ricerca e nello sviluppo, generando informazioni e nuove idee nelle comunità accademiche, scientifiche o imprenditoriali.
19.	AUTONOMIA	Lavorare da sol/a, senza alcun contatto con gli altri.
10M	AMICIZIE	Sviluppare strette relazioni personali con le persone a seguito dell'attività lavorativa.
21.	CONTATTO PUBBLICO	Avere molti contatti quotidiani con le persone.
22.	AVERE INFLUENZA	Essere in grado di cambiare atteggiamenti o opinioni di altre persone.
23.	PRENDERE DECISIONI	Avere il potere di decidere le linee d'azione, le politiche, ecc. -- un lavoro di giudizio.
24.	AFFILIAZIONE	Essere riconosciuto come membro di una particolare organizzazione.
15M	AIUTA GLI ALTRI	Essere coinvolti nell'aiutare le persone direttamente, individualmente o in piccoli gruppi.
26.	POTERE E AUTORITÀ	Esercitare controllo (anche parziale) sulle attività lavorative o sulle sorti lavorative altrui.
17M	CONCORRENZA	Attività che mettono le mie capacità a confronto con quelle degli altri.
28.	STABILITÀ	Avere una routine lavorativa e mansioni lavorative che sono in gran parte prevedibili e non suscettibili al cambiamento per un lungo periodo di tempo
29.	SOLIDARIETA'	Contribuire al miglioramento del mondo.
30.	CREATIVITÀ (GENERALE)	Creare nuove idee, programmi o qualsiasi altra cosa che non segua format e schemi sviluppati da altri.
31.	COMUNITÀ	Vivere in una comunità in cui diventare attivo/a nella politica locale o nei progetti di servizio.
32.	UBICAZIONE	Trovare un posto in cui vivere (città, area geografica), che sia favorevole al mio stile di vita, al mio tempo libero, allo studio e alla vita lavorativa.
33.	PROFITTO, GUADAGNO	Avere una forte probabilità di accumulare grandi quantità di denaro o altri guadagni materiali attraverso la proprietà, la partecipazione agli utili, le commissioni, gli aumenti salariali di merito e simili.
34.	LIBERTÀ DI TEMPO	Avere libertà di gestione e organizzazione del tempo. Non sono richiesti orari di lavoro specifici.
35.	CREATIVITÀ ARTISTICA	Impegnarsi in un lavoro creativo in una qualsiasi delle diverse forme d'arte.
36.	SUPERVISIONE	Avere un lavoro in cui sono direttamente responsabile del lavoro svolto da altri.
37.	RICONOSCIMENTO	Ottenere feedback positivi e credito pubblico per il lavoro ben fatto.
38.	LAVORA CON GLI ALTRI	Lavorare in gruppo; lavorare in team per raggiungere obiettivi comuni.
39.	SPIRITO AVVENTURIERO	Avere mansioni lavorative che comportano frequenti assunzioni di rischi.
40.	ADEMPIMENTO MORALE	Avere un lavoro che mi consenta di mettere in pratica gli ideali che sento molto importanti.
41.	RETRIBUZIONE ELEVATA	Avere disponibilità economica che mi consenta di procurarmi l'essenziale e i lussi della vita

42.		
43.		
44.		
45.		

Ora hai una lista con valori che sono importanti per te. Scegli sette valori che sono i più importanti per te. Scrivili di seguito in ordine di importanza.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

Scrivi le tue conclusioni, approfondimenti riguardo a questo esercizio (Cosa vuoi ricordare di questo esercizio? Cosa hai imparato?) (5 minuti – individuale)

Pensieri, impressioni, altre cose che voglio ricordare di questo esercizio

M2.6 Descrizione del lavoro e valori di carriera

Obiettivo	Valutare i propri valori di carriera sulla base di come essi si adattano ai valori di vita e all'attuale lavoro posseduto
Tempo necessario	45-70 minuti

Come descriveresti il tuo attuale lavoro? Come preparazione abbiamo chiesto di prendere – o fare – una descrizione.

In questo esercizio esamineremo quanto il tuo lavoro rispecchia i tuoi valori di carriera, sulla base della descrizione che ci fornirai dell'attività che svolgi. Inoltre, puoi riflettere sulla prospettiva dei tuoi valori di vita e su quanto essi si accordano con i tuoi valori di carriera. L'obiettivo è che tu rifletta brevemente sulla relazione tra i tuoi valori di vita, i valori di carriera e i valori richiesti nel tuo attuale lavoro. Quanto essi sono coerenti fra loro? Dove sono le discrepanze?

Confronta i tuoi valori di carriera con la descrizione del tuo lavoro

In questo esercizio abbinerai i tuoi valori personali (di carriera) con i valori che valgono nel tuo attuale lavoro. Puoi utilizzare la descrizione del tuo lavoro per estrarre i valori di carriera più importanti del tuo attuale lavoro. Valuta questi valori rispetto a ciascuno dei valori che hai indicato nell'esercizio "valori di carriera" e nota se i tuoi valori supportano, negano, si applicano allo stesso modo o appaiono irrilevanti per i tuoi valori.

Valori di vita	Valori emersi dalla descrizione del lavoro	Valori di carriera emersi dall'esercizio
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
And so on.		

Conflitti che emergono nelle decisioni sulla tua carriera

Controlla il tuo elenco di valori prioritari e individua quelli che entrano in conflitto con la tua carriera o i tuoi valori. In caso di conflitti, determinare i modi per risolverli.

...

...

Puoi anche riflettere su come le competenze e le qualità che hai scoperto corrispondano a quelle richieste nel tuo attuale lavoro:

...

...

Come risultato del mio apprendimento su questo esercizio, ho intenzione di ...

...

...

8. Modulo di formazione 3: valutazione delle competenze

Lo scopo di questo modulo

L'obiettivo di questo modulo è imparare a valutare, guidare e consigliare studenti e studentesse/ candidati/e in un portfolio-training per PRM. Il formatore/formatrice deve padroneggiare le varie funzioni di valutazione delle competenze (sommative, formative e riflessive) e cambiare approccio in modo da passare dal valutare con una matita "rossa" al valutare con una matita "verde". Se un formatore/formatrice padroneggia anche questo modulo, può anche lavorare come valutatore e con un/una guida.

Obiettivi formativi

1. I/le 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. I/le partecipanti possono applicare i seguenti metodi di valutazione basati sulle competenze:
3. I/le partecipanti hanno conoscenza del profilo di competenza e delle responsabilità della guida e del valutatore/valutatrice.
4. I/le partecipanti hanno sperimentato personalmente cosa significa essere valutati (componendo un portfolio e sottoponendosi alla valutazione prevalente).
5. I/leLpartecipanti 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 usando tre metodi di valutazione basati sulle competenze.
6. I/le partecipanti stessi/e sono consapevoli del proprio stile di valutazione e dei rischi.
7. I/le partecipanti sanno quali sono i criteri per scrivere un rapporto di valutazione basato sulle competenze secondo il formato applicato a livello nazionale.
8. I/le partecipanti sono in grado di discutere un rapporto di valutazione con un candidato/a.
9. I valutatori sono anche *guide*. Con questo modulo imparano anche come possono supportare un candidato/a, compresa la valutazione per scansione rapida e contribuendo a costruire un buon portfolio (opzionale).

Risultati di apprendimento

1. Essere in grado di valutare il portfolio dei candidati/e.
2. Essere in grado di intervistare criticamente i candidati/e.
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/e.
5. Comprendere il concetto di "validazione dialogica".

Timetable

Questo modulo prevede 4-5 ore di lavoro di gruppo e 2-3 ore di esercitazioni e compiti a casa.

Modulo 3: valutazione delle competenze	
Modulo di preparazione 3:	
- Preparazione di una sezione del portfolio personale	
- Leggi la fonte 4 – Metodi di valutazione	
- Usa la fonte 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 Feedup - feedback - feedforward

M3.1 Introduzione alla valutazione delle competenze

Obiettivo	Lo scopo di questa introduzione è quello di far conoscere ai/alle tirocinanti la valutazione nei suoi vari modi per aiutare le persone a riflettere e valutare le loro esperienze di apprendimento e costruire ulteriormente su queste esperienze. La valutazione costituisce il collegamento tra le proprie esperienze auto-valutate e le qualifiche o gli standard occupazionali a cui il/la candidato/a vuole accedere per la convalida, l'ulteriore apprendimento e / o le fasi di carriera.
Ore	30-45 minuti

Usa la **fonte – Introduzione alla valutazione del modulo 3**. Questo PowerPoint ha un'introduzione per questo modulo e poi procede a supportare gli esercizi successivi di M3.2, M3.3 e M3.4.

La **fonte – metodi** di valutazione è un testo che fornisce una panoramica generale sul fenomeno della valutazione. Spiega il carattere process-driven delle valutazioni basate sulle competenze. Queste ultime sono al centro del tipo di valutazioni a cui il gruppo target per le PRM si sta preparando, con lo scopo di acquisire nuove prospettive nella società.

La fonte – Un Manifesto (parti) spiega l'integrazione della valutazione e della convalida nell'apprendimento e le differenze tra valutazione e apprendimento analitici e olistici.

Il formatore/formatrice è libero/a di utilizzare queste fonti in quanto può usarle per chiarire il concetto di valutazione in un ambiente PRM.

Dopo la parte introduttiva di PowerPoint, il 1° esercizio riguarda il modulo STARRTT (M3.1), che fornisce elementi costitutivi rilevanti per la costruzione di un portfolio personale e la sua valutazione.

M3.2 Lavorare con i moduli STARRTT

Obiettivo	Introduzione del modulo STARRTT come base per la costruzione del portfolio e la preparazione di una valutazione.
Ore	30 minuti

Il modulo STARRTT può essere scaricato all'indirizzo:

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

Se il collegamento non funziona correttamente, è possibile fornire il modulo STARRTT (documento word) nella sessione di gruppo.

Spiegazione: il metodo STARRTT è un metodo spesso utilizzato nei colloqui o nelle selezioni di un candidato/a per un lavoro specifico. Viene anche utilizzato per valutare le persone per l'accesso a un programma di certificazione.

Il/la tirocinante può esercitarsi a lavorare con il modulo STARRTT preventivamente e utilizzarlo per dimostrare le proprie competenze in quelle situazioni atte a provare la padronanza o il possesso di competenze specifiche. Lavorando su questo prima del colloquio o della selezione, egli/ella sarà in grado di essere più sicuro di sé e convincere chi lo/la ascolta di essere adatto/a per il lavoro. Inoltre, i moduli STARRTT compilati forniscono la riflessione sulle esperienze di apprendimento personali e possono essere inseriti anche nel portfolio personale.

STARRTT = Situazione, Compiti, Azione, Risultato, Riflessione, Trasferimento, Teoria

Compilazione di un modulo STARRTT (solo in termini chiave):

- S = In quale situazione è stata l'esperienza? In quali circostanze? (Situation)
- T = Esattamente qual era in questa situazione il tuo compito o ruolo? (Task)
- A = Quale azione hai intrapreso, cosa hai fatto o cosa non hai fatto? (Action)
- R = Qual è stato il risultato o l'effetto? (Result)
- R = Riflessione sull'impatto del risultato da parte dei/delle diversi partecipanti (clienti, datori di lavoro, colleghi, ecc.). Cosa succede al risultato? (Reflection)
- T = In che modo questa esperienza si è trasferita nella pratica? (Transfer)
- T = [se possibile o rilevante] Qual è stata la teoria e/o la metodologia alla base delle tue azioni nella situazione? Quali libri hai letto sull'argomento? Quali fonti? (Theory)

Il metodo STARRTT è uno strumento di riflessione. Riflettere è guardare indietro alle proprie esperienze e al proprio comportamento. Riflettere è un modo di imparare. Si esamina il modo in cui si agisce e il suo significato per il proprio processo di apprendimento. Riflettendo, si scopre chi si è, cosa trasmette motivazione, cosa va bene e cosa no e in cosa consistono le proprie sfide. Riflettendo, si impara ad agire consapevolmente e con competenza.

ESERCIZIO

Distribuisce la fonte stampata – STARRTT.

Durante questo esercizio si impara a riflettere sulle proprie azioni in una situazione specifica secondo il metodo STARRTT. Verranno utilizzati i risultati dell'esercizio Proud of ... (M1.3). Compilare questo risultato nel modulo STARRTT. Nel caso non fosse possibile, si può utilizzare un'esperienza che si considera più appropriata per compilare il modulo.

Il/la tirocinante può includere il risultato di questo esercizio nel portfolio personale, se necessario.

Si può utilizzare questo modulo per descrivere qualsiasi situazione in cui ha avuto luogo il processo di apprendimento, nel lavoro o nella vita privata.

Suggerimento: aggiungere una prova al modulo STARRTT (o una descrizione completa delle prove)

Domande guida per il modulo STARRTT

Situation:

- Descrivi una situazione specifica in cui hai mostrato un comportamento specifico o un risultato specifico.
- Cos'è successo?
- Chi c'era?
- Di quali competenze si trattava?

Task:

- Cosa stavi facendo?
- Qual è stato il tuo ruolo?
- Era anche questo il tuo compito?
- Cosa volevi ottenere?
- È successo?

Action:

- Interrogati sul tuo comportamento: cosa hai fatto e cosa hai detto? A chi?
- Com'è stato il tuo approccio?
- Cosa ti ha aiutato e cosa ti ha ostacolato?

Result:

- Hai raggiunto i tuoi obiettivi?
- Che effetto è stato prodotto sulle altre persone coinvolte?
- Com'è stato possibile?

Reflection:

- Cosa è andato bene?
- Cosa è stato migliorato strutturalmente?
- Quali feedback pertinenti hai ricevuto?
- Chi ha fatto ciò che era previsto e chi no?

Transfer:

- Qual è stato il risultato dell'apprendimento per te?
- Cosa faresti meglio la prossima volta?
- In quale altro luogo potresti applicare le tue competenze acquisite?

Theory:

- Quale principio è alla base delle tue azioni?
- Quale metodologia hai usato consapevolmente?
- C'è stata/o qualche letteratura e/o sito web che hai consultato?

Risultato

Il modulo STARRTT compilato con la descrizione delle prove allegata servirà come materiale di valutazione per gli altri esercizi di questo modulo.

M3.3 Valutazione del portfolio

Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • I/le partecipanti imparano ad applicare i giusti criteri a un portfolio. • I/le partecipanti imparano ad analizzare un portfolio sulla base delle conoscenze e delle esperienze acquisite.
Ore	30-40 minuti

Introduzione Riavviare il powerpoint introduttivo e passare alla diapositiva che avvia M3.2. Valutazione del portfolio.
Spiegare in modo approfondito i criteri per le prove.

Spiegazione e procedura In gruppi di due o tre, i/le tirocinanti valutano una serie dettagliata di criteri per le prove, per scoprire quali competenze possono essere individuate nel modulo STARRT di un/a altro/a tirocinante.

Le fasi dell'esercizio in gruppi di due o tre persone:

1. Esaminare il portfolio di un/a altro/a tirocinante.
2. Utilizzare i criteri per la prova.
3. Creare una matrice di prove (vedi il powerpoint) e compilarla.
4. Cosa manca, quali informazioni mancano, che dubbi ci sono?

Successivamente il formatore/formatrice discute i risultati con l'intero gruppo, mettendo in relazione i risultati alla matrice delle prove.

M3.4 Criterion-based interview (CBI)

Obiettivo	Questo esercizio si basa sulle seguenti competenze del profilo delle competenze: <ul style="list-style-type: none"> • Intervista • Valutazione
Ore	45-60 minuti

Il formatore/formatrice inizia rendendo manifesta la differenza tra osservare e intervistare. Come funziona nella pratica?

Il formatore/formatrice fa un inventario delle esperienze del/la tirocinante condotte finora, servendosi dei due esercizi precedenti.

Successivamente, insieme ai /alle tirocinanti, il formatore/formatrice determina cosa funziona efficacemente e cosa no.

In seguito, utilizzando il foglio, il formatore/formatrice affronta le differenze tra avere una semplice conversazione e condurre un'intervista. Per quanto riguarda gli aspetti del colloquio, il formatore/formatrice fa esempi pratici di conduzione di CBI.

Il formatore/formatrice riavvia PowerPoint in corrispondenza della diapositiva che inizia con M3.3.

La spiegazione del CBI e l'esercizio sono presentati in queste diapositive.

L'esercizio si conclude con la formulazione da parte dei/le tirocinanti di 10 suggerimenti per l'intervistatore/intervistatrice su come valutare con una matita "verde".

M3.5 Valutazione delle prestazioni

Obiettivo	Questo esercizio si riferisce alle seguenti competenze dal profilo delle competenze: <ul style="list-style-type: none"> - Dare feedback - Esprimere giudizi sulle competenze tecniche serve per poter valutare, continuare a imparare o progredire nell'avanzamento della carriera.
Ore	30-60 minuti

Il formatore/formatrice enuncia la definizione e i principi della Performance Assessment utilizzando i fogli. Successivamente, descrive gli svantaggi della Performance Assessment. Quindi il formatore/formatrice mostra quali moduli di registrazione ci sono. Chiede poi al gruppo le loro esperienze e opinioni sulla Performance Assessment.

Ora è importante è spiegare il metodo di **OMCQER**. Questo significa:

Observe

Osservare il comportamento concreto dell'alunno/a partendo dai criteri di valutazione (indicatori comportamentali), senza ancora dare interpretazioni.

Make notes

Prendi quante più note possibili. Si può fare riferimento agli appunti presi in qualsiasi momento.

Classify

Mettere in relazione i comportamenti alle caratteristiche dei criteri di valutazione. Quali comportamenti dicono qualcosa su quali criteri?

Qualify

Confrontare le osservazioni raccolte e classificate con il modello standard di riferimento (ad esempio quello descritto nelle rubriche). Trarre conclusioni su come una competenza mostrata dalla persona durante un contesto di valutazione è correlata allo standard.

Evaluate

Se possibile, combinare le qualifiche di diversi osservatori/osservatrici (o diversi momenti di osservazione) e elaborare un giudizio finale. In caso di dubbio, si possono consultare le note delle osservazioni.

Report

Fai una relazione e parlane con l'alunno/a. Lascia che questa discussione si traduca in consigli per l'alunno/a e possibilmente per l'insegnante per la continuazione del processo di apprendimento.

Esercizio con OMCQER

La diapositiva finale nel powerpoint contiene l'esercizio finale per questo modulo

M3.6 Feed-up - feedback - feed-forward

Obiettivo	Questa parte del training vuole porre l'attenzione su come anche la capacità di riflessione degli altri possa essere di aiuto per riflettere sul proprio comportamento.
Ore	20-30 minuti

Quando si tratta di obiettivi di apprendimento in cui i dipendenti hanno una grande autonomia, feed-up, feedback e feed-forward sono elementi essenziali. La ricerca ha dimostrato che riflettere sul proprio comportamento e sulle proprie azioni è importante per potere essere in grado di prevedere le prestazioni e le azioni future (Hattie & Timperley, 2007).

Lo scopo di un buon feed-up / feedback / feed-forward è che qualcuno diventi consapevole del proprio sviluppo e progresso verso un obiettivo prefissato o semplicemente per mantenere lo stato della propria condotta a un livello specifico in una determinata situazione. Questo processo può essere favorito ponendo domande in una conversazione PRM finalizzata a:

- *Feedup* riguarda l'intero processo che sta per iniziare: dove stai andando, qual è il tuo obiettivo e il risultato atteso?
- *Il feedback* consiste nel riflettere su ciò che è già stato fatto in questo processo: cosa hai fatto, come ti sei avvicinato all'obiettivo finora?
- *Feedforward* consiste nel riflettere sul prossimo passo del proprio percorso: qual è il prossimo passo, cosa hai intenzione di fare per raggiungere l'obiettivo prefissato?

FEED-UP (PRIMA)	FEEDBACK (DURANTE)	FEED-FORWARD (DOPO)
Qual è l'obiettivo (prima di intraprendere l'azione pianificata)?	A che punto del percorso (verso il raggiungimento dell'obiettivo) si è giunti?	Di cosa c'è ancora bisogno per raggiungere l'obiettivo?
Qui si discute su ciò che la persona dovrà raggiungere prima di cominciare ad agire. Il feed-up viene riguarda spesso una attività, ma può anche riguardare una abilità che si deve acquisire e come farlo. In questo modo, le persone sanno in anticipo cosa ci si aspetta da loro. In questo modo, il feed-up dà una direzione	Qui si discute su come le persone sono arrivate nel punto in cui sono ora. Ci si guarda indietro a come è andato il processo finora, come è stato l'approccio al compito e l'impegno della persona. Si può discutere su ciò che ha funzionato o non ha funzionato e su ciò che può essere portato al passaggio o alla fase successiva.	Qui, la persona si trova probabilmente allo stesso punto in cui si trovava al momento di feedback, ma in questa fase non si vuole valutare il presente o il passato, ma il futuro.

Il metodo feed-forward, in particolare, è finalizzato a condividere consigli o suggerimenti per migliorare insieme.

Feedback e feed-forward

L'articolo "Thunder with your feedback" (<https://www.talentontwikkeling.com/blog/feedforward-methode-feedback/>) spiega perché il feedback differisce dal feedforward.

Feedback	Feed-forward
Per chi fornisce il feedback: impegnarsi in una tale conversazione con l'altro può provocare tensioni che si preferisce evitare.	Per chi fornisce il feedforward: entrare in una conversazione feed-forward con l'altro dà una sensazione di piacere che stimola a farlo più spesso.
Il feedback riguarda sempre il passato e non porta a nulla perché non abbiamo alcuna influenza sul passato.	Feedforward è focalizzata sul futuro in cui abbiamo la massima influenza.
Per chi riceve il feedback: il feedback sul passato provoca al massimo una sensazione di senso di colpa.	Per chi riceve il feedforward: il feedforward evidenzia le possibili opzioni che è possibile utilizzare per avere più successo in futuro.
Il feedback è spesso non richiesto, quindi le persone non sono molto propense ad accettarlo.	Feedforward si concentra su ciò in cui noi stessi/e vorremmo migliorare, quindi le persone sono più propense ad accettarlo.

Come fornire feed-up, feedback, feed-forward?

Significa comunicare in modo costruttivo. Significa dire a qualcuno come si vede la sua condotta o azione pianificata.

Lo scopo è scoprire se l'impressione che si ha di sé stessi è la stessa impressione che gli altri hanno. Ciò riguarda il proprio comportamento tanto quanto le proprie attività pianificate / condotte / finalizzate.

Fornisce a qualcuno informazioni su come la propria condotta e le proprie attività arrivano a un'altra persona.

È quindi un modo per aumentare la propria comprensione dell'approccio, dei progressi e dei risultati di un'azione.

Concentriamoci sul feedback

Fornire feedback in 3 passaggi:

- Descrivi come vedi o comprendi la condotta di qualcuno. (Vedo, leggo,)
- Di' come valuteresti questa condotta (la vedo in modo....., che mi dà l'impressione che.....)
- Controlla se l'altra persona ti capisce: capisci cosa intendo?

Quando fornisci un feedback, presta attenzione ai seguenti punti:

- Di quello che vedi: fai un esempio di ciò che hai appena visto.
Non menzionate qui nulla che si è visto o sentito.
QUINDI NO: "Lo fai sempre" o "Ti ho visto farlo prima".
- Fai commenti sulla **condotta**: come qualcuno dice qualcosa, com'è il suo linguaggio del corpo, come guarda le persone quando parla con loro.
- O su **quello che dice**: usa un linguaggio chiaro e comprensibile, ecc.?

Non fare commenti sull'aspetto di qualcuno, poiché questo è irrilevante.

Inizia l'esercizio

Lavoriamo in gruppi di tre. I ruoli sono suddivisi in:

-*Intervistatore/Intervistatrice*

-*Intervistato/a*

-*Osservatore/osservatrice*

1. Il punto di partenza è lo spot che i /le tirocinanti hanno scritto nell'esercizio M2.3.
2. L'intervistatore/intervistatrice effettua un'intervista (max. 10 minuti) basata su questo spot. In questa intervista, l'intervistatore/intervistatrice chiede, ad esempio, una competenza in cui l'intervistato/a è bravo. L'osservatore/osservatrice osserva e prende appunti. Anche qui l'osservatore tiene d'occhio il tempo!
3. Dopo l'intervista, l'osservatore/osservatrice dà un feedback all'intervistatore/intervistatrice (massimo 5 minuti).
Utilizzare il modulo di feedback con attenzione e applicare le regole di feedback.
4. Dopo il colloquio e il feedback, i ruoli vengono scambiati. Ogni membro dei gruppi eseguirà quindi ciascuno dei tre ruoli una volta.
5. Esaminiamo brevemente anche questa attività in plenaria, considerando le seguenti domande:
6. Qual è il prodotto dell'intervista basata sui criteri?
7. Come hai le competenze? In base a quali criteri?
8. Qual è stata la valutazione?

Modulo di feedback per lo spot

Destinatario/a del feedback:

Fornitore di feedback:

Cosa puoi vedere e che impressione ti dà la persona?

Come parla questa persona? Chiaramente, indistintamente, forte, dolcemente, borbottando, rapidamente, lentamente, ecc.

Come ti sembra questo?

Come questa persona guarda l'altro/a quando parla con lui/lei? (Guarda l'altra persona, guarda in basso o fuori, nessuna espressione facciale, comunicazione non verbale, ecc.)

Come ti sembra?

Come si siede? Sporgendosi in avanti, in modo scomposto, sdraiato, in posizione eretta, storto, immobile, ecc.

Come ti sembra questo?

Com'è il contenuto, il messaggio è chiaro?

Come ha ottenuto questo risultato? (scelta delle parole, ecc.)

Altre cose che ti hanno colpito:

9. Modulo di formazione 4: Acquisire competenze

Lo scopo di questo modulo

Lo scopo di questo modulo è quello di conoscere la storia del proprio apprendimento per raggiungere ulteriori prospettive di apprendimento e / o carriera. Sapere chi si è, qual è il proprio potenziale e come attivarsi è al centro degli esercizi di questo modulo.

Obiettivi formativi

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

**A PARACHUTE ONLY
WORKS**

IF YOU DARE

TO JUMP

loesje@loesje.org www.loesje.org

Risultati di apprendimento

1. Conoscere la storia del proprio apprendimento: redazione del portfolio.
2. Essere in grado di progettare un piano d'azione personale.
3. Dimostrare che i risultati dell'apprendimento non formale e informale hanno lo stesso valore.
4. Dimostrare che il portfolio personale contribuisce alla creazione di nuove opportunità di apprendimento e di lavoro attraverso il dialogo.

Timetable

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:	
<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	Superhero
M4.2	Definizione degli obiettivi
M4.3	Personal Action Plan (PAP)
M4.4	Livello di certificazione 1 e preparazione per la fase successiva: diventare un formatore/formatrice autonomo/a

M4.1 Superhero

Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Esercizio creativo per ampliare la propria capacità di pensiero • Stabilire nuovi modi di vedere il proprio futuro
Ore	30-50 minuti

1. Pensa a un obiettivo legato alla carriera o che desideri di avere. Concentrati per un momento su questo. A cosa è correlato? Cosa provi a pensarci?
2. Pensa a un eroe/eroina che rispetti o che temi in senso positivo o negativo. Questo/a eroe/eroina può essere di una fiaba, un fumetto, un film, un libro o una persona della politica, della musica, della tua famiglia, un personaggio storico ... In ogni caso, scegli un eroe/eroina che conosci bene. Visualizzalo/a nella mente. Come si muove questa persona, come si sente? Che cosa è in grado di fare? Quali caratteristiche possiede?
3. Il gruppo è diviso in due. Ogni gruppo prende un foglio. Sedetevi intorno al foglio. Ognuno scrive nello stesso momento il suo obiettivo/desiderio. La frase dovrebbe iniziare con COME..... Sotto, scrivi il nome del tuo eroe/eroina e le sue caratteristiche principali.
4. Impersonifica il tuo eroe/eroina durante questo esercizio.
Il/la primo/a tirocinante legge la sua domanda. Gli altri ascoltano nel loro ruolo di eroe/eroina e consigliano il/la partecipante da questa prospettiva. Cosa farebbe il tuo eroe/eroina? Quali parole/qualità/saggezza userebbe? Quindi il/la prossimo/a partecipante legge e riceve consigli ecc.
5. In conclusione, traduci i consigli degli altri eroi/eroine sul tuo obiettivo / desiderio in passi o modi che puoi usare per raggiungere il tuo obiettivo. Puoi scrivere la tua idea vista attraverso gli occhi degli altri eroi/eroine, ma anche guardando te stesso attraverso gli occhi del tuo eroe.

Approfondimenti / caratteristiche/ idee / domande che voglio mantenere da questo esercizio

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

M4.2 Definizione degli obiettivi

Obiettivo	Formulare passi concreti su come raggiungere un obiettivo personale.
Ore	60-90 minuti

- Lavora in coppia. Un/una tirocinante è A: contributor; l'altro tirocinante è B: counsellor.
A: Scrivi il tuo obiettivo su un foglio di carta. Ad esempio: "Trovare l'equilibrio tra lavoro e tempo libero" o "Collaborare con i colleghi".
 - A: Scrivi su un altro foglio 'Qui e ora'.
 - Posare entrambi i fogli a terra, con circa 1,5 metri di distanza tra loro.
 - B: Guida A ponendogli/le delle domande. A: Scrivi le risposte sui fogli vuoti.
A: calpesta il foglio 'Qui e ora'.
B: chiede: quale passo devi fare per primo per raggiungere il tuo obiettivo?
A: scrive la sua risposta su un nuovo foglio, la posa a terra e lo calpesta.
B: chiede: cos'altro devi fare per raggiungere il tuo obiettivo?
- Ripeti i passaggi fino a raggiungere l'obiettivo che:
- Ogni foglio contiene un solo passaggio o obiettivo
 - A scrive se stesso
 - Solo A sta sui fogli.

Domande guida per il/la Counsellor (B):

- Quale passo hai intenzione di fare?
 - Che cosa hai intenzione di fare?
 - Come hai intenzione di farlo?
 - Guarda il tuo percorso da lontano
 - I passi sono fatti nell'ordine giusto?
 - L'obiettivo corrisponde a ciò che si vuole effettivamente raggiungere?
 -
- B e A stanno in un luogo neutrale fuori dal percorso e guardano i passaggi da lontano. B chiede se i passaggi sono corretti.
 - Se essi sono corretti, B chiede ad A di calpestare di nuovo il foglio "Qui e ora" e di fare il percorso in silenzio, passo dopo passo. Se B nota che A esita a fare dei passi e calpestare uno dei fogli, chiede ad A di uscire dal percorso, collocarsi in un luogo neutrale e spiegare cosa non va.
 - B chiede A: come ci si sente ad aver raggiunto il proprio obiettivo?
 - Invertire i ruoli di A e B e ripetere l'esercizio.

Di questo esercizio vorrei ricordare i seguenti punti:

...

M4.3 Personal Action Plan (PAP)

Obiettivo	Presentare il proprio PAP e ricevere feedback e feedforward
Ore	120 minuti

L'ultima parte di questo modulo consiste nell'elaborare un piano d'azione personale e nel presentarlo. In questa presentazione bisogna mostrare di:

1. Essere consapevoli delle proprie qualità e possibilità.
2. Aver analizzato i propri "trasferimenti" avvenuti finora nella propria vita.
3. Essere in grado di usare le proprie qualità e intuizioni per gestire la propria "carriera di vita".
4. Saper esplicitare la prossima azione personale nell'ambito di un PAP.

Nella presentazione si può usare ogni risultato degli esercizi precedenti o ciò che si è imparato durante il training precedente. Si può utilizzare la tabella seguente per concentrarsi sui passi da compiere per raggiungere l'obiettivo del PAP.

Qual è il mio obiettivo?	Di chi ho bisogno per raggiungere questo obiettivo?	Quando voglio che il mio obiettivo sia raggiunto?	Di cosa ho bisogno per raggiungere questo obiettivo?	Di quali qualità/competenze ho bisogno per raggiungere il mio obiettivo?
Prima				
Poi				
Successivamente				
Infine				

Per prima cosa decidi qual è il tuo obiettivo. Questo obiettivo può essere piccolo o grande, ma cerca di concentrarti su qualcosa che sia realistico per la tua vita professionale. Il prossimo passo è decidere come raggiungerai il tuo obiettivo. Di questo si fa un piano d'azione. Presentare le tue azioni 'SMART' sarà un vantaggio, sia per te che per valutare se i tuoi piani sono abbastanza concreti e possono essere eseguiti.

S – Specific
M – Measurable
A – Attainable
R – Realistic
T – Timely

Presenta il tuo piano d'azione a un gruppo più piccolo di partecipanti. Nella tua presentazione spiega o mostra agli altri qual è il tuo piano e come lo realizzerai. Puoi anche discutere come il tuo obiettivo o approccio deriva da questo training CH-Q. Usa qualsiasi tipo di modulo di presentazione o strumenti che preferisci.

La presentazione dovrebbe durare una decina di minuti. Dopo la presentazione gli/le altri/e tirocinanti e il formatore/formatrice possono interagire, dare suggerimenti o porre domande. Quindi, tutti i membri del gruppo rifletteranno sulla tua presentazione e ti daranno un feedback o ti faranno domande per il feedforward.

Questa è un'ottima opportunità per mostrare anche il tuo lato creativo! È possibile utilizzare qualsiasi materiale presente nella sede di formazione. **Ricorda che non ci sono piani d'azione "giusti" o "sbagliati".**

Annota tutti i feedback, i feedforward e soprattutto il feedup. Considera questa come la valutazione e la guida del tuo PAP. Prossima missione: mettere in relazione il tuo portfolio e la valutazione del tuo PAP al tuo obiettivo di diventare un formatore/formatrice del metodo PEPPY nel tuo contesto e con i tuoi gruppi target designati.

M4.4 Riepilogo e preparazione per la fase successiva: diventare un/una trainer autonomo/a

Obiettivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Riassumere i moduli di gruppo della formazione PRM. 2. Fornire una panoramica dei prossimi due (2) moduli che saranno più personalizzati per diventare un formatore/formatrice autonomo/a del metodo PEPPY nel proprio contesto e con i propri gruppi target designati. 3. Livello di certificazione 1 del modello PEPPY.
Ore	20-50 minuti

Il formatore/formatrice riassume i primi quattro (4) moduli

1. La formazione come processo guidato dal gruppo viene valutata e commentata:

⇒ Fasi del processo all'interno della PRM delle competenze del/la tirocinante:

- Intraprendere il percorso di carriera (corso della vita / sviluppo dei valori), come gestire i cambiamenti della vita, analisi punti di forza / debolezza.
- Analizzare le attività che si sta svolgendo mentre si apprende, al lavoro (incluso il volontariato) e nella vita (hobby, ambizioni, valori e credenze, vita privata).
- Articolare il proprio profilo personale, in relazione ai profili esterni di competenze e richieste.
- Riflettere sulla varietà dei processi di apprendimento e sui consigli per lo sviluppo professionale.

⇒ Trasferimento del metodo PRM nelle proprie pratiche quotidiane:

- Come base per la gestione della carriera, il riconoscimento delle competenze acquisite, la documentazione delle prove (di apprendimento),
- Come prospettiva di carriera che mira e redige un piano d'azione personale per il livello successivo

2. I prossimi due moduli si focalizzano sul livello successivo del modello PEPPY. I moduli 5 e 6 assistono e guidano i/le tirocinanti a impostare la propria carriera come formatore/formatrice del modello PEPPY, nel lavoro con i/le giovani e nel loro coinvolgimento nella loro PRM.

Il livello 2 consiste nel diventare un formatore/formatrice del modello PEPPY in un ambiente guidato. Questo livello si focalizza sulla creazione del proprio modello di formazione nel proprio contesto. A questo livello, il formatore/formatrice di livello 2 opera sotto supervisione per il proprio gruppo target e nel proprio contesto. A questo livello, il formatore/formatrice di livello 2 ha lo status di formatore/formatrice semi-autonomo/a. Progetta il proprio approccio formativo e lo verifica nella pratica con almeno due gruppi di formazione. Entrambi i corsi di formazione sono valutati e analizzati dal formatore/formatrice di livello 2 e dal supervisore PEPPY. Se i corsi di formazione hanno generato l'impatto desiderato per entrambi i gruppi di formazione, segue la certificazione al livello 3.

Livello 3 significa che il formatore/formatrice è in grado di progettare, svolgere e valutare la formazione PRM del modello PEPPY in modo completamente indipendente e autonomo. Il formatore/formatrice di livello 3 è iscritto/a nel registro PEPPY dei formatori/formatrici pienamente certificati. Avrà accesso alla rete di conoscenze che supporta il lavoro di tutti/e i formatori/formatrici che utilizzano il metodo PEPPY per il gruppo target di giovani. La rete prevede inoltre lo scambio di esperienze e metodi e assicura che i formatori/formatrici rimangano aggiornati e in continua formazione.

3. Il formatore/formatrice rilascia i certificati per il livello 1 del modello PEPPY.

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

Competenze. Il/la tirocinante ha dimostrato la capacità di:

- gestire le proprie esperienze di apprendimento, competenze e qualifiche in modo consapevole, responsabile e duraturo.
- Decidere gli step successivi della propria carriera (pianificazione) e loro realizzazione, compatibilmente con il proprio vero potenziale e gli obiettivi prefissati.

Risultati di apprendimento livello 1. Il/la tirocinante ha dimostrato di essere in grado di:

- registrare, valutare, provare e documentare le proprie competenze e qualifiche,
- valutare i propri 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 propria carriera, sulla base di esperienze di apprendimento,
- riconoscere la prospettiva della loro carriera e formulare piani per un ulteriore sviluppo personale e professionale,
- gestire le proprie competenze in modo duraturo utilizzando metodi di portfolio.

9. Modulo di formazione 5: carriere e imprenditorialità

Lo scopo di questo modulo

In questo primo modulo il focus passa dalla formazione generica PEPPY - che riguardava il rispondere alle domande chi sono, cosa ho fatto finora nella mia vita e qual è il mio potenziale per ulteriori attività - al diventare un formatore/formatrice PEPPY per il gruppo target di giovani nel proprio contesto.

Questo primo modulo (dei due moduli) si concentra sul profilo personale del formatore/formatrice nel suo contesto. L'accento è posto sulla ricerca della giusta motivazione per essere un formatore/formatrice e anche sulla comprensione di che tipo di formatore/formatrice 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 al/la tirocinante una visione immediata del materiale formativo che può essere usato per costruire e rafforzare la PRM del proprio gruppo target.

Obiettivi formativi

- Conoscere che tipo di imprenditore/imprenditrice si è.
- Concentrarsi sulla competenza dell'imprenditorialità per guidare e consigliare il gruppo target nello sviluppo della loro imprenditorialità.
- Ottenere il controllo del proprio piano aziendale per diventare un formatore/formatrice esplorando il ciclo PDCA.
- Riflessione sul contesto in cui ognuno/a agisce e su come la PRM si adatta al meglio.

Risultati di apprendimento

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

Timetable

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 - Tralasciare la Fonte 9: Esigenze del mercato del lavoro - Vedi Fonte 10: Imprenditorialità 	
M5.1	Il mio modo di imprenditorialità
M5.2	Auto-valutazione della mia imprenditorialità
M5.3	Il ciclo PDCA
M5.4	Esercizio di imprenditorialità

M5.1 Il mio modo di imprenditorialità

Obiettivo	L'obiettivo di questo esercizio è imparare a lavorare con questo metodo come formatore/formatrice di gruppi di giovani! Impara a usarlo per consigliare e guidare i/le giovani nello sviluppo della loro imprenditorialità, che potranno poi applicare in contesti di apprendimento e di lavoro.
Ore	90-120 minuti

Lo sviluppo personale nell'ambito di una formazione PEPPY si concentra generalmente sullo sviluppo delle competenze personali, ma spesso trascura le motivazioni più profonde di una persona. Pertanto, può essere importante per lo sviluppo di una persona non solo esaminare il suo potenziale in senso generale, ma anche quali sono le sue passioni. Uno studio delle cosiddette *ancore di carriera* può essere utile in questo senso e può dare più significato a un piano di carriera. Inoltre, può essere utilizzato per scoprire se la persona ha un carattere imprenditoriale o meno.

Le *ancore di carriera* sono progettate per identificare rapidamente i motivi personali, i bisogni e gli obiettivi di carriera per la carriera o lo sviluppo di una persona. Le ancore di carriera sono utili per mappare le motivazioni e i valori personali di ciascuno. Queste ancore indicano ciò che è importante per far funzionare e per sostenere determinate scelte di carriera. La scelta dell'imprenditorialità è una delle scelte o ancore di carriera che diventano visibili attraverso l'elenco di orientamento professionale di Edgar Schein. Sulla base di una serie di domande mirate e del relativo punteggio individuale, può diventare chiaro se qualcuno può seguire l'ancora di carriera "creatività imprenditoriale". Questa scelta è anche fondamentale per arricchire il portfolio imprenditoriale (Fonte: Schein, E.H. (2002) *Loopbaanankers*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds).

Le ancore di carriera sono una combinazione di motivi, bisogni e valori. Edgar H. Schein ha condotto ricerche sull'orientamento professionale già nel 1978 e ha scritto molto su ciò. Nel 1980, ha gettato le basi per questo strumento. Successivamente, lui e un certo numero di altri ricercatori sono stati in grado di mettere in relazione queste ancore con le varie fasi di sviluppo di una carriera e del tipo di organizzazione. Il questionario di ancore di carriera non viene utilizzato per scopi di selezione, ma viene utilizzato per fare piani di carriera individuali, piani di sviluppo personale e workshop di carriera.

Le otto ancore di carriera *che Schein* distingue sono:

1. Competenza tecnico/funzionale
2. Competenza generale di management
3. Autonomia/indipendenza
4. Sicurezza/stabilità
5. Creatività imprenditoriale
6. Servizio/dedizione a una causa
7. Pura sfida
8. Stile di vita

Le persone che ottengono un punteggio elevato sull'ancora 5 si dimostrano propense a possedere una propria attività, a condizione che non possedano già un'attività. Può anche darsi che qualcuno che ottiene un punteggio elevato su questa ancora trovi importante erogare i suoi servizi in modo autonomo. Questo potrebbe essere sotto forma di ZZP-er. Ma può anche voler dire che, come dipendente, qualcuno può e vuole sviluppare la propria creatività imprenditoriale all'interno dell'ambiente di lavoro.

Secondo Schein, ognuno ha una sola ancora, che determina o può determinare lo sviluppo della carriera. È quindi importante, prima di concentrarsi sul portfolio dell'imprenditorialità, utilizzare questo autotest per scoprire se

L'imprenditorialità - in qualsiasi forma - è l'ancora di carriera di una persona, o per lo meno se essa caratterizza in larga parte la sua personalità. Il risultato dell'autotest può quindi essere incluso come prova della tua (potenziale) imprenditorialità nel portfolio imprenditoriale.

L'autotest è composto da 40 domande. Alla fine, l'ancora di carriera viene definita sulla base del punteggio ottenuto.

Si fa riferimento alla seguente scala per attribuire il punteggio a ciascuna domanda:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1 | <i>non si applica mai a me</i> |
| 2 | <i>a volte si applica a me</i> |
| 3 | <i>si applica regolarmente a me</i> |
| 4 | <i>spesso si applica a me</i> |
| 5 | <i>si applica sempre a me</i> |

No.	Domanda	Il tuo punteggio
1	Sogno di essere così bravo in quello che faccio che cerco costantemente di diventare un/una esperto/a	
2	Ottingo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando sono stato in grado di unire e gestire gli sforzi degli altri	
3	Sogno di avere una carriera in cui sono libero di svolgere un compito a modo mio e secondo il mio programma	
4	Trovo che la sicurezza e la stabilità siano più importanti della libertà e dell'autonomia	
5	Sono sempre alla ricerca di idee che mi permettano di avviare un'attività in proprio	
6	Solo quando sento di aver dato un contributo reale al benessere sociale, mi sento di aver avuto successo nella mia carriera	
7	Sogno una carriera in cui posso risolvere problemi o situazioni difficili	
8	Preferisco lasciare la mia azienda piuttosto che accettare un lavoro che mi rende impossibile occuparmi anche delle questioni personali e familiari	
9	Considero la mia carriera di successo solo se posso sviluppare le mie capacità tecniche o funzionali ad un alto livello di competenza	
10	Sogno di essere a capo di un'organizzazione e prendere decisioni che riguardano molte persone	
11	Ottingo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando sono completamente libero/a di determinare io stesso/a i miei compiti, orari e procedure	
12	Lascerei l'azienda piuttosto che accettare un compito che potrebbe mettere a repentaglio la mia sicurezza.	
13	Trovo che fare business sia più importante che raggiungere una posizione dirigenziale	
14	Ottingo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando sono stato/a in grado di mettere i miei talenti al servizio degli altri	
15	Considero la mia carriera di successo solo quando affronto e posso superare sfide molto difficili	
16	Sogno una carriera in cui posso conciliare le mie esigenze personali, familiari e lavorative	
17	Preferisco diventare un senior functional manager nella mia area di competenza piuttosto che essere un direttore generale	
18	Considero la mia carriera di successo solo se divento la direttore/direttrice generale dell'azienda	

19	Considero la mia carriera di successo solo se ottengo piena autonomia e libertà	
20	Sto cercando un lavoro in un'azienda che mi dia sicurezza e stabilità	
21	Ottengo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando sono stato/a in grado di costruire qualcosa che è interamente frutto delle mie idee e del mio impegno	
22	Trovo più importante usare le mie capacità per rendere il mondo un posto migliore in cui vivere e lavorare piuttosto che raggiungere una posizione dirigenziale elevata.	
23	Ottengo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando ho risolto o superato problemi apparentemente irrisolvibili	
24	Mi sento di successo nella mia vita solo se riesco a bilanciare le mie esigenze personali, familiari e di carriera	
25	Preferisco lasciare l'azienda per cui lavoro piuttosto che accettare un cambiamento di ruolo che mi farebbe uscire dalla mia area di competenza	
26	Preferisco diventare un direttore/direttrice generale che ottenere una posizione più elevata nel mio campo di competenza.	
27	Fare un compito a modo mio, libero/a da regole e restrizioni, è per me più importante della sicurezza.	
28	Traggo la più grande soddisfazione dal mio lavoro quando so di avere piena sicurezza finanziaria e di avere un lavoro stabile	
29	Considero la mia carriera di successo solo se sono riuscito/a a fare o costruire qualcosa che è interamente il prodotto delle mie idee	
30	Sogno una carriera che contribuisca veramente all'umanità e alla società	
31	Cerco opportunità lavorative che mettano fortemente alla prova le mie capacità di problem solving e/o performance	
32	Trovo più importante bilanciare le esigenze della mia vita personale e professionale piuttosto che raggiungere una posizione dirigenziale di alto livello	
33	Ottengo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando posso usare le mie capacità e talenti	
34	Lascerei l'azienda per cui lavoro piuttosto che accettare un lavoro che mi porterebbe fuori dalla direzione generale	
35	Preferirei lasciare l'azienda per cui lavoro piuttosto che accettare un lavoro che ridurrebbe la mia libertà e autonomia	
36	Sogno una carriera in cui sento un senso di sicurezza e stabilità	
37	Sogno di avviare e costruire la mia attività	
38	Preferirei lasciare l'azienda per cui lavoro piuttosto che accettare un lavoro che mi renderebbe meno di un servizio agli altri	
39	Trovo più importante lavorare su problemi praticamente irrisolvibili che raggiungere una posizione dirigenziale elevata.	
40	Cerco sempre un lavoro che abbia il minor impatto possibile sulle mie questioni personali o familiari	

La tabella del punteggio

I punteggi vengono aggiunti al foglio dei punteggi. Prima di farlo, bisogna vedere quali sono le tre domande che hanno ottenuto il punteggio più alto. Queste tre domande sono quelle che, secondo la soggettività di ognuno, si applicano davvero alla persona in questione e ottengono un punto in più!

Tutti i punteggi - compresi i tre punti extra - sono scritti sul foglio dei punteggi per ogni domanda. Le colonne seguenti vengono quindi sommate e divise per cinque per ottenere la media per ciascuna delle otto ancore di carriera. La media risultante per colonna è la media personale di quanto bene gli elementi nella scala si applicano a una persona.

TF	ML	.AI	S3	CE	SD	IC	LW
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
Totale:.....	Totale:.....	Totale:....	Totale:.....	Totale:....	Totale:.....	Totale:.....	Totale:.....
:5	:5	:5	:5	:5	:5	:5	:5
Nella media:.....							

I punteggi sono realizzati su otto diverse ancore di carriera:

TF = tecnicamente e funzionalmente competente

Le persone con competenze tecnico-funzionali hanno organizzato le loro carriere attorno alla loro area di competenza ed evitano esplicitamente situazioni che potrebbero allontanarle da essa o portarle nel campo del general management. La crescita è quindi ricercata nell'area di competenza piuttosto che nell'avanzamento nella scala gerarchica. Il successo per queste persone è determinato dall'essere esperte nel proprio campo e dall'aumento della sfida nel loro lavoro piuttosto che dalla promozione o dai premi finanziari.

ML = General Management o Leadership Competence

Le persone con questa ancora vedono la loro competenza nella combinazione di tre aree generali. La competenza analitica implica la capacità di identificare, analizzare e risolvere problemi in condizioni di informazioni incomplete e incerte. La competenza interpersonale implica la capacità di influenzare, supervisionare, dirigere, e controllare le persone a tutti i livelli dell'azienda per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

AI = autonomia e indipendenza individuale

Con questa ancora di carriera, le persone non vogliono rinunciare alla possibilità di definire il proprio lavoro a modo loro. Vogliono avere un lavoro flessibile per quanto riguarda gli orari di lavoro e i metodi di lavoro. Se non possono tollerare le regole e le restrizioni in un'azienda, queste persone scelgono una professione in cui essere più libere: insegnamento o consulenza. Scelgono la promozione o l'avanzamento solo se è garantita l'autonomia personale.

S3 = sicurezza e stabilità individuale

Le persone con questo ancora di carriera apprezzano la sicurezza all'interno della loro organizzazione. Vogliono certezza per quanto riguarda il loro contratto e il loro regime pensionistico. Le persone con questa ancora di carriera non cambieranno lavoro facilmente.

EC = creatività imprenditoriale

Le persone che ottengono un punteggio elevato in questa ancora di carriera trovano molto interessante l'idea di possedere una propria attività. Potrebbe anche essere che qualcuno che ottiene un punteggio elevato su questa ancora trovi importante erogare i suoi servizi in autonomia, magari in quanto imprenditore/imprenditrice indipendente. Può anche voler dire che in quanto dipendente può e vuole sviluppare la propria creatività imprenditoriale all'interno dell'ambiente di lavoro, in altre parole come un dipendente ha una mentalità più imprenditoriale e vuole esserlo.

SD = orientamento al servizio

Le persone scelgono una particolare professione per i valori fondamentali che vogliono esprimere nel loro lavoro. Sono più focalizzate su questi valori che sui talenti effettivi o sulle aree di competenza coinvolte. Le loro decisioni di carriera si basano sul desiderio di migliorare il mondo in qualche modo.

CI= interesse per le sfide

In questa ancora di carriera, la sfida pura è la norma. Le persone non vogliono rinunciare all'opportunità di lavorare su soluzioni a problemi apparentemente irrisolvibili, di battere avversari forti o di superare ostacoli difficili. Per queste persone, il fatto di poter fare l'impossibile è l'unica ragione valida per perseguire un lavoro o una carriera. Alcune persone trovano una sfida così nel lavoro intellettuale, altri in situazioni complesse e sfaccettate; altri ancora lo trovano nella competizione interpersonale. Nuove opportunità, varietà e difficoltà diventano obiettivi in sé, e se qualcosa è facile è considerato noioso.

LW = Lifestyle wide

Con questa ancora di carriera, le persone vogliono bilanciare e unire le loro esigenze personali, le esigenze della famiglia e le esigenze della carriera. Vogliono che tutte le parti importanti della vita lavorino insieme. Hanno quindi bisogno di una situazione di carriera sufficientemente flessibile da consentire tale integrazione. L'identità è legata all'organizzazione degli stili di vita, al luogo in cui ci si stabilisce, a come si affronta la situazione familiare e a come ci si sviluppa in un particolare lavoro o organizzazione.

Riflessione e feedback

Dopo che tutti hanno compilato il test e l'elenco dei punteggi, si può avviare una sessione di intervista su ciò che esso ha messo in luce. Sulla base della lista dei punteggi, è possibile tenere una discussione mirata all'interno del gruppo su quanto l'ambizione di diventare un imprenditore/imprenditrice o assumere una funzione più imprenditoriale all'interno di un'organizzazione sia considerata una opportunità. L'ulteriore vantaggio dell'utilizzo di questo elenco di punteggi è che consente di visualizzare altri tipi di lavori o opportunità di carriera anche se altre ancora di carriera ottengono un punteggio elevato. È inoltre possibile affrontare la pertinenza di specifici obiettivi di apprendimento, come le opzioni di apprendimento basate sul lavoro per l'acquisizione di competenze pertinenti, la ricerca di un ruolo di mentore o tutor nella rete per rafforzare le competenze e le conoscenze, ecc.

Ricorda, l'obiettivo di questo esercizio è imparare a lavorare con questo metodo per te come formatore/formatrice di gruppi di giovani! Impara a usarlo per consigliare e guidare i/le giovani nello sviluppo della loro imprenditorialità tanto in contesti di apprendimento quanto in quelli lavorativi.

M5.2 La mia imprenditorialità, un autotest

Obiettivo	Approfondire il proprio profilo imprenditoriale. Questo è importante per diventare un formatore/formatrice autonomo/a del modello PEPPY poiché questa professione richiede molta imprenditorialità e autogestione. Nel proprio contesto (regionale, nazionale) in cui opera il formatore/formatrice.
Ore	60-90 minuti

Tutti sono più o meno "imprenditoriali". Questo autotest ha lo scopo di dare alle persone informazioni sulla propria "imprenditorialità". Sono un tipo di imprenditore completamente indipendente e autonomo? Sono intraprendente ma preferisco farlo sotto la guida di un team leader o di un capo/a? O la mia imprenditorialità è una via di mezzo: indipendente e più o meno controllata? In breve, molte forme di imprenditorialità sono possibili. La domanda più importante è quale tipo di imprenditorialità mi si addice meglio?

La competenza "imprenditorialità" comprende diversi livelli di funzionamento e ruoli, che vanno dall'assistente e artigiano al/la manager e imprenditore/imprenditrice (indipendente). L'imprenditorialità è una competenza che non è limitata all'imprenditore stesso, ma si estende a tutti i dipendenti all'interno di un'organizzazione. La competenza "imprenditorialità" è in realtà una "competenza contenitore" e consiste in diverse sottocompetenze. A seconda della posizione e del ruolo che qualcuno occupa in un'organizzazione (o come imprenditore autonomo), queste sotto-competenze di solito sono colorate in modo specifico e personale.

La competenza "imprenditorialità" può essere descritta come "la misura in cui qualcuno risponde attivamente alle opportunità e alle minacce, influenza gli altri a farlo e osa correre rischi".⁴ La misura in cui questa competenza è presente è in parte determinata dal livello di lavoro in cui qualcuno è attivo o può essere impiegato. Il livello di lavoro dipende anche dal contesto in cui si manifesta l'imprenditorialità: come lavoratore autonomo senza personale, come dirigente d'azienda, manager o direttore in un'organizzazione, come membro del personale operativo indipendente, ecc.

1. Questo autotest consiste in due parti: un test sul tuo comportamento come "persona intraprendente" e un test sul modo in cui svolgi i compiti come "persona intraprendente":
 - a. Le competenze comportamentali riguardano chi sei come imprenditore in termini di aspetti attitudinali. Ha anche lo scopo di capire le tue convinzioni, ambizioni, etica e autonomia.
 - b. Le competenze orientate al compito riguardano il modo in cui agisci e quali conoscenze hai nella pratica dell'imprenditorialità.
2. Completare l'autotest secondo le istruzioni nel modello spuntando:
 - a. In che misura la competenza richiesta si applica a te: hai la competenza, padroneggi la competenza ("può") o sei ciò che la competenza indica ("sei"),
 - b. Se hai avuto un'esperienza concreta recente (meno di un anno fa) o più tempo fa (più di un anno) con la competenza menzionata.
3. Se hai voglia di aggiungere competenze extra, sentiti libero di farlo. Potrebbe essere che questo test non riesca a individuare alcune competenze che per te invece sono cruciali per essere un imprenditore/imprenditrice nel tuo contesto (regione, Paese).
4. Puoi anche aggiungere commenti e osservazioni a questo test con cui fornisci informazioni sull'esito del test per te stesso.

⁴ Duvekot R. C. (2008). *Portfolio Gestuurd ondernemerschap. Van competentie naar portfolio ondernemerschap [Portfolio-driven entrepreneurship. From competence to portfolio entrepreneurship]*. Empowerment centre EVC, Arnhem.

5. Dopo aver completato il test e aver scritto la propria osservazione, il formatore avvierà la riflessione di gruppo sui risultati reciproci (*Intervision on the entrepreneurial aspects of the work as a PEPPY-trainer*)

Puoi analizzare tu stesso i risultati o discuterli con il tuo coach, collega, partner, ecc.: cosa dice questo autotest sulla mia imprenditorialità? Cosa posso fare con i risultati? Posso concentrarmi su opportunità di carriera specifiche? E' possibile avere opportunità di sviluppo seguendo un corso o formulando un compito di apprendimento? Sento un forte desiderio di avviare la mia attività?

Parte 1: Autovalutazione Competenze comportamentali Imprenditorialità		Ho, posso o sono ...				La mia esperienza è:	
		N/D	mai	A volte	spesso	< 1j.	> 1 j
1	Sono orientato al servizio	<input type="checkbox"/>					
2	Sono in grado di gestire pressioni e battute d'arresto	<input type="checkbox"/>					
3	Sono flessibile e mi adatto rapidamente alle mutevoli circostanze	<input type="checkbox"/>					
4	Ho capacità di persuasione	<input type="checkbox"/>					
5	Sono curioso	<input type="checkbox"/>					
6	Sono creativo	<input type="checkbox"/>					
7	Sono efficiente	<input type="checkbox"/>					
8	Sono ambizioso	<input type="checkbox"/>					
9	Ho perseveranza	<input type="checkbox"/>					
10	Sono coraggioso	<input type="checkbox"/>					
11	Sono empatico / ho un buon senso delle situazioni e delle persone	<input type="checkbox"/>					
12	Posso essere critico con me stesso	<input type="checkbox"/>					
13	Sono assertivo	<input type="checkbox"/>					
14	Ho un senso di responsabilità	<input type="checkbox"/>					
15	Sono disciplinato	<input type="checkbox"/>					
16	Posso riflettere sulle mie azioni	<input type="checkbox"/>					
17	Ho capacità comunicative	<input type="checkbox"/>					
18	Sono metodico e orientato ai risultati	<input type="checkbox"/>					
19	Sono orientato all'ambiente	<input type="checkbox"/>					
20	Sono una persona collaboratrice	<input type="checkbox"/>					
21	Sono decisivo	<input type="checkbox"/>					
22	...	<input type="checkbox"/>					
23	...	<input type="checkbox"/>					
24	...	<input type="checkbox"/>					
25	...	<input type="checkbox"/>					

Riflessione personale e osservazioni:

Parte 2: Autovalutazione Compiti Competenze Imprenditorialità		Ho, posso o sono ...				La mia esperienza è:	
		N/D	mai	A volte	spesso	< 1j.	> 1 j
1	Ho conoscenze finanziarie	<input type="checkbox"/>					
2	Posso pensare e lavorare in modo orientato al mercato	<input type="checkbox"/>					
3	Posso pensare e lavorare in modo orientato al cliente	<input type="checkbox"/>					
4	Posso pianificare	<input type="checkbox"/>					
5	Posso pensare e lavorare strategicamente	<input type="checkbox"/>					
6	Interagisco (mi unisco alle persone nelle attività)	<input type="checkbox"/>					
7	Ho buone capacità comunicative (orale e scritta)	<input type="checkbox"/>					
8	Sono imprenditoriale	<input type="checkbox"/>					
9	Sono tenace riguardo alla mia strategia, ai miei obiettivi e alla mia visione	<input type="checkbox"/>					
10	Mi impegno nell'auto-riflessione e posso adattare i miei obiettivi e il mio approccio	<input type="checkbox"/>					
11	Penso e lavoro in modo innovativo	<input type="checkbox"/>					
12	Posso convincere o influenzare altre persone	<input type="checkbox"/>					
13	Posso negoziare	<input type="checkbox"/>					
14	Ho capacità organizzative	<input type="checkbox"/>					
15	...	<input type="checkbox"/>					
16	...	<input type="checkbox"/>					
17	...	<input type="checkbox"/>					
18	...	<input type="checkbox"/>					
Riflessione personale e osservazioni:							

M5.3 Il ciclo PDCA

Obiettivo	Con il ciclo PDCA vuole essere uno strumento per strutturare un'azione personale nella creazione di un business plan in cui l'attenzione personale acquisita nei moduli 1-4, è orientata alla creazione di una prospettiva realistica. Padroneggiare lo strumento è di grande importanza per la progettazione, l'implementazione e la valutazione del piano di sviluppo aziendale nel modulo finale.
Ore	60-120 minuti

Come fare questo esercizio:

- Ci si aspetta che i tirocinanti abbiano letto la fonte sul ciclo PDCA. Si può presentare brevemente una panoramica del ciclo e chiedere ai tirocinanti la loro comprensione del ciclo.
- Il passo successivo è quello di iniziare l'esercizio sulla progettazione di un'azione – preferibilmente su piccola scala – in cui viene praticato il ciclo PDCA.

Dare ai tirocinanti 30 minuti per progettare, testare e valutare una propria azione utilizzando la procedura del ciclo PDCA (vedi sotto). Per questo programma di formazione dei formatori, l'obiettivo dell'azione dovrebbe essere quello di diventare un formatore PEPPY!

Assicurati che venga strutturata un'azione gestibile, che tutti i passaggi siano percorribili, come fosse una simulazione durante il training. Assicurati che i tirocinanti pensino a un'azione gestibile, che possono fare da soli in tutti i passaggi. I tirocinanti possono seguire fittiziamente ogni fase del ciclo e poi raccontarla.

Si noti che un piano d'azione o (meglio) un piano di sviluppo aziendale (vedi modulo 6) può consistere in diversi cicli per completare il piano e implementarlo in un approccio strutturato e integrato. Un ciclo PDCA può quindi comportare sia azioni più piccole che quelle più grandi che, prese insieme, diventeranno l'intero piano.

Una procedura per il tuo processo Plan-Do-Check-Act

- Plan** Riconosci un'opportunità e pianifica un cambiamento.
- Do** Verificare la modifica. Effettuare uno studio su piccola scala.
- Check** Rivedi il test, analizza i risultati e identifica ciò che hai imparato.
- Act** Esegui un'azione in base a ciò che hai imparato in questa procedura.

Se la modifica non ha funzionato, ripetere il ciclo con un piano diverso. Se ha funzionato, incorpora ciò che hai imparato dal test nella tua azione strutturata. Usa ciò che hai imparato per pianificare nuovi miglioramenti, ricominciando il ciclo.

- Quando i tirocinanti hanno finalizzato la loro azione, creare una sessione di inter-visione sui passi che tutti hanno progettato e su come questo ha mostrato il potenziale per il loro prossimo passo: la progettazione del piano di sviluppo aziendale in cui l'azione prevista servirà all'obiettivo di creare una nuova prospettiva.

M5.4 Esercizio di imprenditorialità

Obiettivo	Percorrere i momenti di avvio della propria attività commerciale per guadagnare denaro senza essere impiegati per un'organizzazione.
Ore	60-120 minuti
Collegamento web	https://www.youtube.com/watch?v=IPOcUBWTgpY&t=5s

1° Un brainstorming/discussione nel gruppo: cos'è un business? Cos'è un imprenditore?

Compito: scrivi la tua idea imprenditoriale per guadagnare €500 (o l'equivalente nella valuta del tuo Paese) entro 3 mesi. Inizi da zero e non puoi utilizzare la proprietà che già possiedi quindi devi guadagnare questi soldi avviando attività commerciali o un'attività basata sul tuo set di competenze. Se hai bisogno di materiali, attrezzature o spazio, devi pensare a dove trovare le risorse.

Puoi utilizzare il formato Canvas per compilare tutti gli elementi essenziali della tua attività.

Una volta compilato, presenta la tua idea imprenditoriale al gruppo.

Value Propositions: al centro del tuo modello di business: la raccolta di prodotti e servizi che un'azienda offre per soddisfare le esigenze dei propri clienti. Secondo Osterwalder (2004), la proposta di valore di un'azienda è ciò che la distingue dai suoi concorrenti. La proposta di valore fornisce valore attraverso vari elementi come novità, performance, personalizzazione, "portare a termine il lavoro", design, brand/status, prezzo, riduzione dei costi, riduzione del rischio, accessibilità e convenienza / usabilità.

- Quale valore offrite al cliente?
- Quale dei problemi dei nostri clienti stai aiutando a risolvere?
- Quali pacchetti di prodotti e servizi offrite a ciascun segmento di clientela?
- Quali esigenze dei clienti state soddisfacendo?

Segmenti di clienti: per costruire un modello di business efficace, un'azienda deve identificare quali clienti cerca di servire. Vari gruppi di clienti possono essere segmentati in base alle loro diverse esigenze e attributi per garantire un'adeguata implementazione della strategia aziendale per soddisfare le caratteristiche di gruppi selezionati di clienti.

- Per chi state creando valore?
- Chi sono i vostri clienti più importanti?

Relazioni con i clienti: per garantire la sopravvivenza e il successo di qualsiasi azienda, le aziende devono identificare il tipo di relazione che vogliono creare con i loro segmenti di clienti. Questo elemento dovrebbe affrontare tre passaggi critici della relazione con un cliente: come l'azienda otterrà nuovi clienti, come l'azienda manterrà i clienti che acquistano o utilizzano i suoi servizi e come l'azienda aumenterà le sue entrate dai suoi attuali clienti.

- Che tipo di relazione ciascuno dei tuoi segmenti di clienti si aspetta che tu stabilisca e mantenga con loro?
- Quali avete stabilito?
- Come si integrano con il resto del vostro modello di business?
- Quanto sono costosi?

Canali: un'azienda può fornire la sua proposta di valore ai suoi clienti mirati attraverso diversi canali. I canali efficaci distribuiscono la proposta di valore di un'azienda in modo rapido, efficiente ed economico. I clienti possono essere raggiunti attraverso i propri canali (store front), i canali partner (i principali fornitori) o una combinazione di entrambi.

- Attraverso quali canali vogliono essere raggiunti i vostri segmenti di clientela?
- Come li stiamo raggiungendo ora?
- Come sono integrati i vostri canali?
- Quali funzionano meglio?
- Quali sono i più convenienti?
- Come li stai integrando con le routine dei clienti?
- Fasi del canale:
 1. Consapevolezza: Come aumentare la consapevolezza dei prodotti e dei servizi della nostra azienda?
 2. Valutazione: come aiutate i clienti a valutare la Value Proposition della nostra organizzazione?
 3. Acquisto: come consenti ai clienti di acquistare prodotti e servizi specifici?
 4. Consegna: come si fa a fornire una proposta di valore ai clienti?
 5. Post vendita: come fornite assistenza ai clienti dopo l'acquisto?

Flussi di entrate: come un'azienda guadagna da ciascun segmento di clienti. Diversi modi per generare un flusso di entrate: vendita di asset, commissione di utilizzo, commissioni di abbonamento, prestito / leasing / affitto, licenze, commissioni di intermediazione, pubblicità.

- Per quale valore sono realmente disposti a pagare i tuoi clienti?
- Per cosa pagano attualmente?
- Come stanno pagando attualmente?
- Come preferirebbero pagare?
- In che misura ogni flusso di entrate contribuisce ai ricavi complessivi?

Attività chiave: le attività più importanti nell'esecuzione della proposta di valore di un'azienda. Un esempio per Bic, il produttore di penne, sarebbe la creazione di una catena di approvvigionamento efficiente per ridurre i costi.

- Quali attività chiave richiedono le vostre proposte di valore? Canali di distribuzione? Relazioni con i clienti? Flussi di entrate?

Risorse chiave: le risorse necessarie per creare valore per il cliente. Sono risorse necessarie per sostenere e supportare il business. Queste risorse potrebbero essere umane, finanziarie, fisiche e intellettuali.

- Quali risorse chiave richiedono le vostre proposte di valore? I nostri canali di distribuzione? Relazioni con i clienti? Flussi di entrate?

Rete di partner: al fine di ottimizzare le operazioni e ridurre i rischi di un modello di business, le organizzazioni di solito coltivano le relazioni acquirente-fornitore in modo che possano concentrarsi sulla loro attività principale. Le alleanze commerciali complementari possono anche essere prese in considerazione attraverso joint venture o alleanze strategiche tra concorrenti o non concorrenti.

- Chi sono i vostri partner chiave?
- Chi sono i vostri principali fornitori?
- Quali risorse chiave state acquisendo dai partner?
- Quali attività chiave svolgono i partner?

Struttura dei costi: descrive le conseguenze monetarie più importanti mentre si opera in diversi modelli di business.

- Quali sono i costi più importanti inerenti al vostro modello di business?
- Quali risorse chiave sono più costose?
- Quali attività chiave sono più costose?

Domande per una discussione successiva nel gruppo:

- Che tipo di idee di business (categorie) vengono espresse?
- Guardando l'elenco delle competenze imprenditoriali: cosa è più necessario per la tua idea imprenditoriale?
- Hai sentito qualche idea da altri che ti ha ispirato o ti ha aiutato a migliorare la tua idea imprenditoriale?

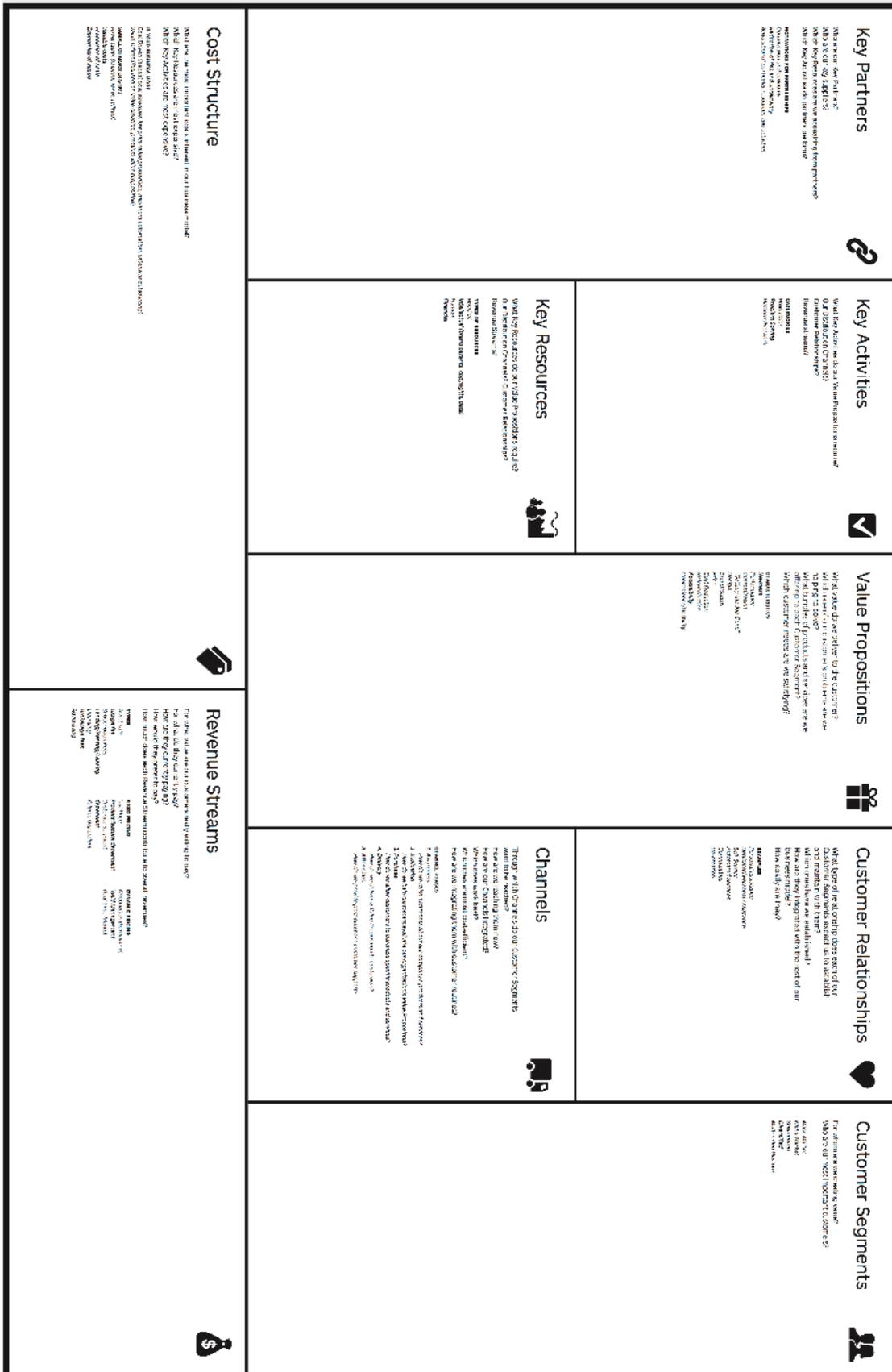
The Business Model Canvas

Designed for:

Designed by:

Date:

Version:



Fonte: https://en.wikipedia.org/wiki/Business_Model_Canvas#/media/File:Business_Model_Canvas.png
Copyright: Progettato da: Business Model Foundry AG. Creative Commons Attribuzione-Condividi allo stesso modo 3.0 Unported License.

10. 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 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 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.

Timetable

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: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Leggi la fonte 11 – Il Business Development Plan (BDP)</i> - <i>Progetta lo schema del tuo BDP. Usa la fonte: 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 fra pari e conclusione
M6,3	Esempio di imprenditorialità: certificazione livello 2 PEPPY trainer

M6.1 Finalizzare e presentare il tuo BDP

Obiettivo	Finalizzare e presentare lo schema del proprio BDP è importante per diventare un formatore autonomo del modello PEPPY nel proprio contesto (regionale, nazionale) in cui opera il formatore.
Ore	180-240 minuti

Ogni tirocinante finalizzerà in questo esercizio:

1. Lo schema del suo Business Development Plan per diventare un PEPPY-trainer. Ha già compilato i termini chiave del formato per il BDP.
2. Il tirocinante preparerà una breve presentazione del suo BDP, max. 7 minuti.
3. Il tirocinante presenta il suo powerpoint sul suo BDP.

+++++

Il piano di sviluppo aziendale PEPPY ha i seguenti **elementi costitutivi**:

- *Visione*: la tua visione è la descrizione del tuo sogno futuro.
- *Missione*: la tua missione descrive come tu e il tuo piano o organizzazione lavorerete per realizzare il vostro sogno futuro.
- *Partner chiave*: chi sono i miei partner chiave?
- *Attività chiave*: quali sono le mie attività principali?
- *Risorse chiave*: di quali altre persone e risorse ho bisogno?
- *Proposte di valore*: come faccio a far scegliere a un cliente la mia organizzazione?
- *Relazioni con i clienti*: come posso mantenere il contatto con il cliente/gruppo target? Come posso costruire e gestire la mia rete?
- *Canali*: come raggiungo i miei clienti?
- *Segmenti di clientela*: chi sono i miei clienti o gruppi target?
- *Struttura dei costi*: quali costi dovrò sostenere?
- *Flussi di entrate*: come posso assicurarmi che arrivi denaro?

+++++

Il formatore guiderà la finalizzazione (azione 1), la preparazione del ppt (azione 2) e la presentazione di ciascun BDP (azione 3).

M6.2 Valutazione inter pares e conclusione

Obiettivo	Valutazione tra pari di ogni presentazione di un BDP da parte dei tirocinanti per motivi di orientamento e consulenza finale.
Ore	60-100 minuti (entro il lasso di tempo per M6.1)

La valutazione tra pari fornisce un processo di apprendimento strutturato per i tirocinanti per discutere e fornire feedback reciproci sul proprio lavoro. Aiuta i tirocinanti a sviluppare competenze nel valutare e fornire feedback agli altri, e li dota anche di competenze per autovalutare e migliorare il proprio lavoro.

Impegnarsi nel processo di valutazione tra pari delle presentazioni personali sul proprio BDP. I criteri per questa specifica valutazione inter pares mirano a:

- Fattibilità e realismo del BDP.
- Focus del BDP
- Orientamento del gruppo target nel BDP.
- Suggerimenti per rafforzare il BDP.

Perché utilizzare la valutazione tra pari?

La valutazione inter pares può:

- Consentire ai tirocinanti di assumersi la responsabilità e gestire il proprio apprendimento.
- Consentire ai tirocinanti di imparare a valutare e dare agli altri un feedback costruttivo per riconoscere e sviluppare ulteriormente le loro competenze.
- Migliorare l'apprendimento dei tirocinanti attraverso la diffusione delle conoscenze e lo scambio di idee.
- Motivare i tirocinanti a impegnarsi più profondamente con il materiale del corso ai fini dell'autoanalisi e della creazione di nuove prospettive personali.

Considerazioni per il formatore quando si utilizza il metodo della valutazione inter pares

- Lascia che i tirocinanti conoscano da soli il modo per fare valutazioni tra pari. Spiega le prospettive e i vantaggi di impegnarsi in un processo di valutazione tra pari.
- Prendi in considerazione la possibilità di chiedere ai tirocinanti di valutare gli item anonimi per un feedback più obiettivo.
- Preparati a dare un feedback sul feedback dei tirocinanti. Mostra alcuni esempi di feedback di varia qualità e discuti quale tipo di feedback è utile e perché.
- Fornisci indicazioni chiare e limiti di tempo per le sessioni di peer review in classe e stabilisci scadenze definite per gli incarichi di peer review fuori dalla classe.
- Ascolta le discussioni di feedback di gruppo e fornisci indicazioni e input quando necessario.
- La familiarità e la titolarità dei criteri da parte dei tirocinanti tendono a migliorare la validità della valutazione tra pari, quindi coinvolgili in una discussione sui criteri utilizzati.

M6.3 Esempio di imprenditorialità: certificazione livello 2, formatore/formatrice PEPPY guidato/a

Obiettivo	Spiegazione del certificato per il livello 2 del modello PEPPY per formatori e ulteriori indicazioni per i livelli 3 e 4
Ore	60-90 minuti

Il formatore spiega la certificazione per il Livello 2 'Guided Trainer' del modello PEPPY.

Carico di studio. La formazione per diventare "PEPPY guided trainer, level 2" fornisce le informazioni e le basi per un orientamento professionale delle competenze proprie del tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione PRM secondo il modello PEPPY. Il tempo della formazione sarà di almeno 54 ore, composto da 18-20 ore di lavoro in presenza (orientamento, lezioni; istruzioni teorico-metodiche e compiti pratici che sono stati commentati e discussi) e 36 ore di lavoro da remoto (preparazione, studio autonomo, lavoro di gruppo extra).

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.

- 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

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.

+++++

La certificazione nel modello PEPPY è spiegata nel capitolo 12.

11. Portfolio personale (formato)

Il contenuto di un portfolio di prove/prodotti/riflessioni offre una panoramica delle vostre qualità e competenze. È una panoramica (ben presentata) di tutto ciò di cui sei capace. Sono le basi da cui puoi creare portfolio di spettacoli in futuro. 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.

I seguenti dati e prove sono richiesti in un portfolio personale

1. Dati personali
2. Profilo di qualità personale
3. Panoramica dei risultati e delle prove 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 scritti nella vostra panoramica
5. Elenco delle prove aggiunte
6. Prova

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.	
And so on.	

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: una relazione 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 risolvendo problemi, ecc.
- Competenze personali (capacità intellettuali, efficacia correlata alla persona): competenze che esprimono qualcosa su di te. Sono disciplinato, penso fuori dagli schemi, ecc.

- D. 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 prove e numero di prove 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 appuntamenti permanenti, appuntamenti part-time, lavoro temporaneo, tirocini, lavori di vacanza e lavori laterali, anno di transizione, lavoro freelance eccetera. Annota le fasi della carriera in ordine cronologico.

Periodo (anno, mese, settimana)	Descrizione dell'azienda, dell'istituto, dell'unità	Descrizione del Attività Lavoro / ruolo (concreto!)	Descrizione delle prove e numero di prove 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 / attività in famiglia (attività non retribuite).

Annota le cose fatte nelle attività / 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 prove e numero di prove 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 prove / documenti

1. Aggiorna regolarmente il tuo elenco di prove / documenti
2. Includere tutte le prove 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.			

Prova

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

12. 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 i formatori offre il seguente programma:

- Il livello 1 è "mettere in pratica ciò che insegni". 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 autonoma 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.
- 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 i formatori del modello PEPPY.

PEPPY Livello 1 'Formazione portfolio di base'

Carico di studio. La formazione ha fornito le informazioni le basi per un orientamento professionale delle competenze proprie del tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione PRM. Il tempo della formazione è stato di circa 65 ore, composte da 20-25 ore di lavoro in presenza (orientamento, lezioni; istruzione teorico-metodica e compiti pratici che sono stati commentati e discussi) e 30-40 ore lavoro da remoto (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).⁵ Il numero di crediti dipende dal carico di studio dato nel Paese della formazione.

Competenze. 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. Il tirocinante dimostra di essere in grado di:

- registrare, valutare, provare e documentare le proprie competenze e qualifiche,
- stimare i propri 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 propria carriera, sulla base di esperienze di apprendimento,
- riconoscere la prospettiva della propria 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) nella pratica:

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

⁵ I livelli corrispondono al I 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 aiuti 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 le informazioni e le basi per un orientamento professionale delle competenze proprie 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 in presenza (orientamento, lezioni, intervizione, 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 professionali agli attuali sviluppi nel campo dell'istruzione, della formazione e delle risorse umane.

Risultati di apprendimento livello 2.

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

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, nella sua alternanza di riflessione, discussione, sviluppo e sperimentazione di pratiche applicative, presentazioni e scambi di esperienze, ha 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 che ha scelto autonomamente 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, 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.

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

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 dei 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 'Valutatore e guida'

Carico di studio. Il programma per diventare un valutatore e guida certificato 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 prove 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/guidatore 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, feedforward e feedup</i>	<i>Il valutatore/guidatore è in grado di dare feedback, feedforward e feedup 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/guidatore 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>