



Promote Education, Participation and Projects for Youth

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



Quaderno di lavoro

per tirocinanti PEPPY

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





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

Titolo Gestione delle risorse personali per i giovani
Cartella di lavoro per la formazione

Autori Ruud Duvekot e Kees Schuur

Pubblicato da *Apprendimento preliminare alla valutazione del Centro europeo (EC-VPL) per PEPPY*

Scaricare <https://peppy-project.eu/en/ressources/> #
<https://ec-vpl.nl/view/downloads/>

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

Quest'opera è 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>



Young people, when informed and empowered, when they realize that what they do truly makes a difference, can indeed change the world.

Jane Goodall



Contenuti

Contenuto	1
Introduzione	2
1. Obiettivi della formazione	4
2. Il programma in moduli	5
<i>Le sessioni di gruppo</i>	5
<i>Sessioni personalizzate</i>	7
3. Modulo formativo 1: riconoscere le competenze	9
M1.1Presentazione della formazione PEPPY per i giovani.....	10
M1.2 Esercizio fotografico.....	12
M1.3Punti di forza e punti di sviluppo.....	14
M1.4Orgoglioso/a di	16
M1.5Lifeline – parte 1	18
M1.6Lifeline – parte 2	20
M1.7Il formato del portfolio.....	21
4. Modulo di formazione 2: rafforzare le competenze	22
M2.1Impressioni.....	23
M2.2Quadrante centrale.....	24
M2.3Commerciale: promuoviti! (piazola personale).....	27
M2.5Valori di carriera	31
M2.6Descrizione del lavoro e valori di carriera.....	35
5. Modulo di formazione 3: valutazione delle competenze	37
M3.1 Introduzione alla valutazione delle competenze.....	39
M3.2Lavorare con STARRTT modulistica.....	40
M3.3Valutazione del portafoglio	42
M3.4Intervista basata su criteri (CBI).....	43
M3.5Valutazione delle prestazioni.....	44
M3.6Feed-up - feedback - feed-forward	45
6. Modulo di formazione 4: Acquisire competenze	49
M4.1Supereroe.....	50
M4.2Impostazione Obiettivi.....	51
M4.3Piano d'azione personale (PAP)	52
M4.4Resoconto e preparazione per la fase successiva: diventare un/a formatore/trice autonomo/a	54
7. Modulo di formazione 5: carriere e imprenditorialità	56
M5.1Il mio modo di imprenditorialità	57
M5.2La mia imprenditorialità, un autotest.....	62
M5.3Il ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act)	65
M5.4 Esercizio di imprenditorialità	66
8. Modulo formativo 6: contestualizzare il modello PEPPY	71
M6.1Finalizzare e presentare il tuo BDP	72
M6.2Valutazione tra pari e conclusione.....	73
M6.3Esempio di imprenditorialità: certificazione livello 2, formatore PEPPY guidato.....	74
9. Personal Portfolio (formato)	75

Introduzione

La gestione delle risorse personali (PRM Personal Resources Management) è una metodologia volta a responsabilizzare le persone e ad attivare e facilitare la loro capacità di apprendimento. La PRM si basa ulteriormente sul riconoscimento e la convalida delle proprie precedenti esperienze di apprendimento. Una volta che il proprio valore già esistente – acquisito attraverso precedenti esperienze di apprendimento formale, informale e non formale – è stato articolato e collegato al potenziale personale, allora una persona può intraprendere le fasi della propria carriera che si adattano al profilo personale secondo un piano d'azione personale. Ciò aumenta le possibilità di creare una carriera di successo.

Questo libro di esercizi ha lo scopo di supportarti nella padronanza del tuo PRM e di riflettere sulle tue azioni nella pratica e sulle scelte che affronti nella tua pratica e nella tua vita, supportandoti nell'articolare i tuoi talenti sulla base delle tue precedenti esperienze di apprendimento, al fine di darti una reale possibilità di sviluppo di carriera.

Questa cartella di lavoro può essere utilizzata durante la formazione. È possibile compilare gli esercizi in questa cartella di lavoro. Puoi scaricarlo in formato WORD all'indirizzo: <https://ec-vpl.nl/view/downloads/>

Rendilo tuo e usalo per riempire il tuo portafoglio. Il formato del portfolio personale può anche essere scaricato all'indirizzo:

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

Se il link non funziona correttamente, chiedi al/la tuo/a formatore/trice di fornirti i documenti.

Questo libro segue gli esercizi presentati nella formazione con la differenza che gli esercizi nella cartella di lavoro ti mostrano come cresci riflettendo sul tuo processo di apprendimento e sulle scelte che potresti fare al suo interno una volta che la tua storia di apprendimento personale e il profilo personale nel portfolio sono stati resi visibili, la tua imprenditorialità personale è stata riconosciuta ed è stato fatto un piano d'azione personale per attivare le fasi della tua carriera.

Imparare a riflettere

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

1. Gestione del portafoglio: riconoscere le qualità personali.

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

2. Valutazione olistica: valorizzare le qualità personali.

La valutazione olistica è uno strumento sommativo (valutazione DELL'apprendimento), formativo (valutazione PER l'apprendimento) e riflessivo (valutazione COME apprendimento) che è integrato nell'approccio di sviluppo personale dei/le cittadini/e nella società in evoluzione. La funzionalità della valutazione nei processi di apprendimento e di lavoro delle persone viene utilizzata in modo più efficace ed

efficiente non solo valutando le persone in modo sommativo, ma anche (a) rafforzando le funzioni formative e riflessive della valutazione e (b) imparando a valutare sia l'apprendimento informale che formale e le esperienze lavorative nel contesto.

Combinando queste forme di valutazione in "un dialogo tra discente e formatore/trice" sul valore di essere in grado di imparare a riflettere sulle proprie azioni e su quelle degli altri, la partecipazione e il funzionamento di qualcuno nella società sono arricchiti includendo l'apprendimento informale e non formale e le esperienze lavorative nella propria attenzione alle opportunità di carriera e di vita. In questo modo, le persone imparano a usare la (auto)valutazione dell'apprendimento per guidare i loro processi di apprendimento e di lavoro personali.

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

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

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

Il tuo portafoglio è centrale

Tieni presente che ogni esercizio che fai durante la formazione aggiunge informazioni e valore al tuo portfolio personale.

Quindi, inizia a compilare il tuo portfolio una volta che hai iniziato con la formazione PEPPY livello 1.

1. 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 portafoglio.
 - 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/trice, guida e valutatore/trice dei giovani.
4. I/Le tirocinanti hanno sperimentato personalmente cosa significa essere valutati/e (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 una persona giovane allo scopo di sintonizzarsi su prospettive realistiche per il suo ulteriore sviluppo.
9. I/Le tirocinanti sanno come possono sostenere un/a 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. Vedere il capitolo 12 per ulteriori spiegazioni sui 4 livelli di certificazione nel modello PEPPY.

2. Il programma in moduli

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

Le sessioni di gruppo

Le sessioni di gruppo si concentrano sull'abilitare la conoscenza, il 'fare cosa' e il 'fare come' dei/le tirocinanti in una formazione PRM autogestita con un gruppo di giovani. Ciò implica che il/la formatore/trice 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 portafoglio.
 - 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 le attitudini che accompagnano le strategie di apprendimento olistiche: apprendimento e convalida basate su "l'intero/a studente".
- 4 I/Le tirocinanti hanno conoscenza del profilo di competenza e delle responsabilità di formatore/coach, guida e valutatore.
- 5 I/Le tirocinanti hanno sperimentato personalmente cosa significa essere valutati/e (componendo un portfolio e sottoponendosi alla valutazione prevalente) e raggiungere traiettorie di apprendimento su misura.
- 6 I/Le tirocinanti conoscono le diverse fasi della valutazione e del processo di apprendimento su misura. Hanno lavorato con i modelli di valutazione e apprendimento prevalenti nel loro paese e conoscono le caratteristiche di questi modelli e possono rivedere la loro applicazione all'interno dei metodi di valutazione e apprendimento prevalenti (olistici).
- 7 I/Le tirocinanti sono consapevoli del proprio stile di valutazione e apprendimento e delle insidie.
- 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 seguono questo rapporto con un'offerta di apprendimento su misura.
- 9 I/Le tirocinanti sono in grado di discutere un rapporto di valutazione e un'offerta di apprendimento con un/a candidato/a.
- 10 I/Le tirocinanti sanno come possono supportare un/a candidato/a, compresa una rapida scansione del proprio potenziale, aiutando a costruire un buon portfolio (opzionale), preparandosi per una valutazione e consigliando ulteriori opzioni di apprendimento.

La programmazione delle sessioni di gruppo segue un ordine specifico di riconoscere, rafforzare, valutare e abbracciare le proprie competenze personali e imparare a costruire su di esse con azioni di follow-up.

Ogni modulo ha compiti a casa, esercizi basati sul gruppo e risultati di apprendimento specifici. Vedi anche l'editoriale per ulteriori istruzioni.

I 4 moduli delle sessioni di gruppo

Modulo 1: Riconoscere le competenze	
Modulo di preparazione 1:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>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>Formato del portafoglio personale (vedi capitolo 9; 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	Orgoglioso di
M1.5	Lifeline – parte 1
M1.6	Lifeline – parte 2
M1.7	Introduzione al formato del portfolio
Modulo 2: rafforzare le competenze	
Modulo di preparazione 2:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Preparare un pitch personale sui propri principali punti di forza</i> - <i>Ottenere una buona comprensione del formato del portfolio personale (vedi Fonte 2)</i> - <i>Leggi la fonte 3: Duvokot & Doorlag</i> 	
M2.1	Impressioni - Sviluppo personale e test personali
M2.2	Quadrante centrale
M2.3	Commerciale: promuoviti (presentazione personale)
M2.4	Valori personali e sociali
M2.5	Valori di carriera
M2.6	Descrizione del lavoro e valori di carriera
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>Utilizza la fonte 5 – Introduzione al modulo 3 sulla valutazione (ppt)</i> - <i>Guarda la fonte 6 -STARRTT</i> - <i>Leggi la fonte 7 – Un manifesto (parti)</i> 	
M3.1	Introduzione sulla valutazione e le sue molteplici prospettive
M3.2	Lavorare con i moduli STARRTT
M3.3	Valutazione del portafoglio
M3.4	Intervista basata su criteri, valutazione delle prestazioni
M3.5	Valutazione delle prestazioni
M3.6	Feedup - feedback - feedforward
Modulo 4: Abbracciare le competenze	
Modulo di preparazione 4:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Compilazione del formato del portfolio personale (in termini chiave).</i> - <i>Formulare un obiettivo di apprendimento personale sulla base dell'autoanalisi del proprio portfolio: qual è il passo logico e successivo per raggiungere un desiderio personale nella / per la mia carriera?</i> 	
M4.1	Supereroe
M4.2	Definizione degli obiettivi
M4.3	Piano d'azione personale (PAP)
M4.4	Livello di certificazione 1 e preparazione per la fase successiva: diventare un formatore autonomo

Sessioni personalizzate

Le sessioni personalizzate consistono in due (2) moduli che aiutano a impegnarsi in azioni personali. Questi moduli sono facilitati come sessioni di gruppo in cui l'input personale 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 la/il tirocinante sia in grado di scoprire quale tipo di imprenditorialità si adatta meglio a lei / lui e come utilizzare tale intuizione per trasformare il proprio piano aziendale (o piano d'azione) in uno sforzo potenzialmente di successo.

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

1 2 moduli delle sessioni personalizzate

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

3. Modulo formativo 1: riconoscere le competenze

Scopo di questo modulo

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

Obiettivi formativi

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

Risultati di apprendimento

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

Orario

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

Modulo 1: Riconoscere le competenze	
Modulo di preparazione 1:	
-	<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 portafoglio personale (anche nel capitolo 9)</i>
M1.1	Introduzione al concetto di Formazione PEPPY per giovani e conoscenza reciproca
M1.2	Esercizio fotografico
M1.3	Punti di forza e sviluppo (feedback a 360 gradi)
M1.4	Orgoglioso di
M1.5	Lifeline – parte 1
M1.6	Lifeline – parte 2
M1.7	Introduzione al formato del portfolio

M1.1 Presentazione della formazione PEPPY per i giovani

Traguardo	Lo scopo di questo esercizio è quello di conoscere, comprendere il concetto PEPPY e conoscersi. L'obiettivo generale è quello di sentirsi davvero al sicuro nel gruppo.
Ore	30-60 minuti

- Presentazione del concetto PEPPY per l'empowerment di giovani.
- Conoscersi nel gruppo: chiedere alla persona seduta accanto a te come si chiama, da dove viene, cosa gli piace fare nel tempo libero, quanto è imprenditoriale, ecc.
Annotare alcune cose qui sotto.
- Cerca di avere un'impressione dell'altra persona in modo da poter immediatamente dire qualcosa su di lui/lei.
- Scrivi 5 qualità dell'altra persona
- Descrivere/presentare l'altra persona al gruppo (in massimo 2 minuti)

Fase a: introduzione del/la formatore/trice

Una presentazione generale (ppt) è disponibile nelle fonti: 0 Fonte - introduzione generale (PPT).
Se lo desideri, puoi adattare la presentazione generica alle specifiche della formazione nel tuo contesto.

Passo b: (in coppia) fai alcune domande alla persona seduta accanto a te (5 minuti):

Nome:

Da dove viene?

Cosa gli/le piace fare nel tempo libero?

Familiari:

Quali sono le cose importanti per te:

Quali sono le vostre sfide:

Perché questa formazione?

Cosa stai portando e cosa stai venendo a prendere?

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

(max. 5 minuti, nessuna consultazione)

Passo d: descrivi nella tabella sottostante 4 qualità dell'altra persona

	Qualità	Visto in:
1		
2		
3		
4		

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

Dopo aver completato questo, dare l'elenco di qualità all'intervistato/a.

M1.2 Esercizio fotografico

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

In preparazione alla 1a sessione di allenamento, ti è stato chiesto di selezionare **una foto** che fornisca informazioni su situazioni, persone, periodi o esperienze importanti della tua vita (in modo positivo) e con la quale spieghi chi sei e cosa rappresenti.

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

Passo 1. Parte individuale (a casa)

1. Diversi fattori (ad esempio eventi, persone, lavoro) possono aver influenzato quando sono state scattate queste foto. Rispondi alle domande seguenti che possono aiutarti a 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 è presente?
- Cosa sta succedendo?
- Quanti anni avevi?
- Quali azioni avete intrapreso?
- E così via.

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?
- 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?

Passo 2. Parte collettiva (durante la 1° sessione di allenamento)

Mostra le immagini al gruppo e spiega cosa significano per te, cosa mostrano di chi 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?

Passo 3. Fare le coppie.

A turno ci si intervista a vicenda sulle foto. Puoi utilizzare le domande qui sotto per il tuo colloquio:

- Perché hai scelto questa foto?
- Cosa dice di te questa foto?
- Chi erano le persone importanti per te al momento in cui è stata scattata la foto?
- Cosa hai fatto 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?

Passo 4. Scrivi le tue conclusioni, approfondimenti per quanto riguarda questo esercizio

Cosa vuoi ricordare di questo esercizio? Quali qualità personali mi ha mostrato questo esercizio?

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

M1.3 Punti di forza e punti di sviluppo

Traguardo	Aumentare la consapevolezza dei propri punti di forza e di sviluppo.
Ore	40-70 minuti

Passo 1. Io su me stesso/a

Ognuno ha punti di forza e aree di sviluppo. Più sei consapevole di questi, meglio puoi usarli. Riconoscere i punti di sviluppo ti dà gli strumenti per lavorare su di essi in modo mirato. Completa tu stesso/a 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	

Passo 2. Altri su di me

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

Discuti anche con queste persone ciò che hanno compilato e rifletti 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 relazione con te)

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. Dal membro della famiglia: (Nome del membro della famiglia e relazione con te)

Fornire un minimo di due esempi di punti di forza e un minimo di 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	

2c. Da un amico o partner: (Nome dell'amico/partner e relazione con te)

Fornire due esempi di punti di forza e due esempi di punti di sviluppo. Inoltre, indica quali esempi o situazioni lo dimostrano.

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

M1.4 Orgoglioso/a di

Traguardo	<ul style="list-style-type: none"> • scoprire e sottolineare qualità e competenze personali • riflettere su come "provare" o presentare le tue qualità
Ore	30-60 minuti

In questo esercizio ti viene chiesto di pensare a un risultato importante nella tua vita (piccolo o grande, professionale o personale) di cui sei orgoglioso/a. In questo esercizio esplorerai maggiormente questa prestazione. 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. Descrivi le prestazioni. Può essere qualcosa che hai fatto, qualcosa che hai sviluppato, una decisione che hai preso, ecc. Domande che possono aiutarti a descrivere le prestazioni:
 - Cosa hai fatto esattamente?
 - Perché l'hai fatto?
 - Quali passi hai fatto per raggiungere questa performance? 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. Poniti la seguente domanda: perché sono così orgoglioso/a di questa performance? Ad esempio, puoi 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/a 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.

Prestazione

Descrizione

...

Perché sei orgoglioso/a di questa performance?

...

Conoscenze / qualità

...

Come puoi mostrare / dimostrare il tuo contributo al risultato?

...

Fase 2: Interviste in coppia:

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

2. Chi intervista dovrebbe quindi aiutare chi è intervistato a nominare le qualità che sono state utilizzate per raggiungere la performance

Scrivi le tue conclusioni, 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 per quanto riguarda questo esercizio *Orgoglioso/a di ...*

M1.5 Lifeline – parte 1

Traguardo	Visione integrale della tua vita
Ore	20-30 minuti

Per capire meglio chi sei, cosa sei in grado di fare, cosa vuoi e cosa puoi offrire, è importante raccogliere quante più informazioni possibili su di te e organizzare i dati disponibili. Costruire una linea della vita può aiutarti in questo. È una retrospezione sulla tua vita finora.

Passo 1: Disegna la tua linea della vita e posiziona i momenti chiave della tua vita.

Metti nella linea della vita i tuoi momenti chiave importanti o sentimenti della tua vita. Puoi farlo scrivendo il momento o la sensazione, disegnando un'immagine, disegnando un simbolo, scrivendo una canzone o in qualsiasi modo tu voglia.

Metti anche importanti cambiamenti nella tua vita sulla tua linea della vita (ad esempio dalla scuola al lavoro o ripartire dopo un periodo di malattia).

1. Indica nel tuo modulo se i tuoi momenti chiave sono privati (P), lavoro (L), scuola (S).
2. Fai notare se si tratta di un'esperienza positiva (+) o negativa (-).

Esempio

NEGATIVO	ETÀ	POSITIVO
	0	Anno di nascita
Trasferirsi in un'altra città	5	Nascita fratello minore
Preso in giro a scuola	9	
	10	Campo scout
	12	Cambiare scuola
La nonna è morta	18	
	Presente	Il miglior insegnante

ETÀ	MOLTO NEGATIVO	NEGATIVO	NEUTRALE	POSITIVO	MOLTO POSITIVO
0				Nascita	
5		Trasferirsi in un'altra città		Nascita fratello minore	
9	Bullizzato a scuola				
10				Vivere con la nonna	
12				Cambiare scuola	
18	La nonna è morta				
Ora					

Passaggio 2: compilare:

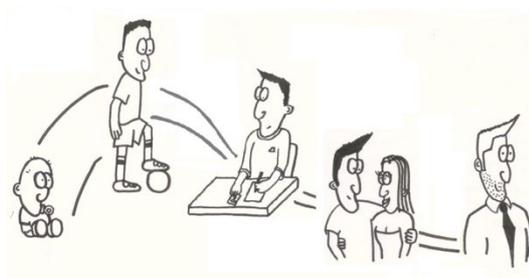
NEGATIVO	ANNO	POSITIVO
	0	
	7	
	14	
	21	
	28	
	Presente	

M1.6 Lifeline – parte 2

Traguardo	Riflettere sui momenti importanti della tua vita e scoprire le qualità e le condizioni che appartenevano a questi momenti
Ore	30-60 minuti

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

Queste domande potrebbero aiutarti a riflettere sugli eventi e su come 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 la trasformazione? Quali qualità hai usato durante la trasformazione? Quali difficoltà hai incontrato durante la trasformazione? Quali intuizioni hai acquisito?
- Quale evento ha avuto **maggior influenza** sulla tua vita? Fai una distinzione tra gli eventi belli e meno belli.
- Riesci a ricordare eventi che hai fatto, 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 da questa esperienza? Cosa hai cambiato o iniziato a vedere in modo diverso da questa esperienza?
- Cosa faresti di diverso se raggiungessi una situazione del genere ora?
- Quale qualità pensi di aver usato nell'evento meno piacevole?

Per quanto riguarda la tua situazione attuale:

- Cosa trovi importante nella vita?
- Come risolvi i tuoi problemi? Con la pratica o prima pensandoci, o parlandone con gli altri prima di operare?
- Come guardi i cambiamenti, fai mosse rapide o normalmente aspetti all'inizio?
- Quali qualità usi spesso? In quali situazioni le usi, nella tua vita quotidiana (lavorativa)?

Cosa potresti aggiungere da tutto quanto sopra nel tuo portafoglio?

M1.7 Il formato del portfolio

Traguardo	Riflettere sui momenti importanti della tua vita e scoprire le qualità e le condizioni che appartenevano a questi momenti
Ore	30-40 minuti

Spiega ogni paragrafo nel formato compilandolo tu stesso e dimostrando come e perché lo hai fatto in questo modo. Tuttavia, sia anche chiaro che ci sono più strade che portano a Roma! È il viaggio di ognuno.

Utilizzare il formato portfolio come indicato nel capitolo 9 o nella fonte 2: **formato portfolio**

4. Modulo di formazione 2: rafforzare le competenze

Lo scopo di questo modulo

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

Obiettivi formativi

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

Risultati di apprendimento

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

Orario

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

Modulo 2: rafforzare le competenze	
Modulo di preparazione 2:	
-	<i>Preparare un pitch personale sui propri principali punti di forza</i>
-	<i>Ottenere una buona comprensione del formato del portafoglio personale (vedi Fonte 2; capitolo 9)</i>
-	<i>Leggi la fonte 3: Duvkot & Doorlag</i>
M2.1	Impressioni - Sviluppo personale e test personali
M2.2	Quadrante centrale
M2.3	Commerciale: promuoviti (presentazione personale)
M2.4	Valori personali e sociali
M2.5	Valori di carriera
M2.6	Descrizione del lavoro e valori di carriera

M2.1 Impressioni

Traguardo	Ottenere maggiori informazioni sui tuoi punti di forza e su quelli meno forti
Ore	25-40 minuti

Nell'esercizio **M1.2** hai raccolto impressioni di te come persona da te stesso/a e da persone importanti nella tua vita.

Lavora in coppia e discuti le tue scoperte. Puoi usare le domande qui sotto.

- Ti riconosci nei punti forti e non così forti 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 punti di sviluppo su cui vuoi lavorare? Se sì, quali? Cosa vorresti fare?
- Ci sono punti di forza che vuoi usare più consapevolmente? Se sì, quale? Cosa vorresti fare?
- Com'è stato per te ricevere un feedback?

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

Annota le tue caratteristiche o i tuoi punti di forza nel tuo portafoglio dopo averne discusso. Annota anche i tuoi punti di sviluppo su cui vuoi concentrarti nel tuo piano d'azione.

M2.2 Quadrante centrale

Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Per essere in grado di nominare e vedere le tue qualità fondamentali uniche e le insidie, le sfide e le avversioni • Aiutare gli altri a nominare e vedere le loro qualità fondamentali uniche e le insidie, le sfide e le avversioni.
Ore	30-60 minuti

In questo esercizio creerai il tuo quadrante centrale. Scegli una qualità di base: insidia, sfida o avversione e scrivila. Il concetto di qualità fondamentali e quadranti centrali è descritto da Daniel Ofman in "Core Quality, a gateway to Human Resources", 2004, Scriptum.

Prendi le tue caratteristiche (vedi M2.1) come base per creare il tuo quadrante centrale. La breve spiegazione del modello qui sotto può aiutarti a sviluppare il tuo quadrante principale.

Inserisci il tuo quadrante principale nel tuo portafoglio.

Qualità fondamentali (Core quality)

Una qualità fondamentale è la forza specifica di un individuo, qualcosa in cui è bravo/a o per il quale è spesso elogiato/a 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.

Insidie (Pitfalls)

Un'insidia è una trasformazione di una qualità fondamentale; Non il contrario, ma "troppo di una cosa buona". L'aspetto positivo va troppo oltre, trasformando un punto di forza in una debolezza.

Esempi: l'essere utile diventa ingerenza. La scrupolosità diventa pignoleria. Flessibile diventa volubile.

Eppure c'è una qualità positiva dietro ogni trasformazione. La qualità del nucleo sottostante può essere trovata utilizzando un'etichetta negativa (insidia).

Esempi: chi agisce in modo inflessibile può avere la risolutezza come qualità fondamentale. Qualcuno con un atteggiamento inflessibile può essere una persona in carriera.

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

Sfida (Challenge)

Una sfida è l'opposto positivo di una insidia. Dopo aver identificato il comportamento negativo e trasformato, si può iniziare a cercare la sfida.

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

La qualità di base e la sfida sono qualità complementari. L'obiettivo è trovare un equilibrio tra le due. Se la sfida 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.

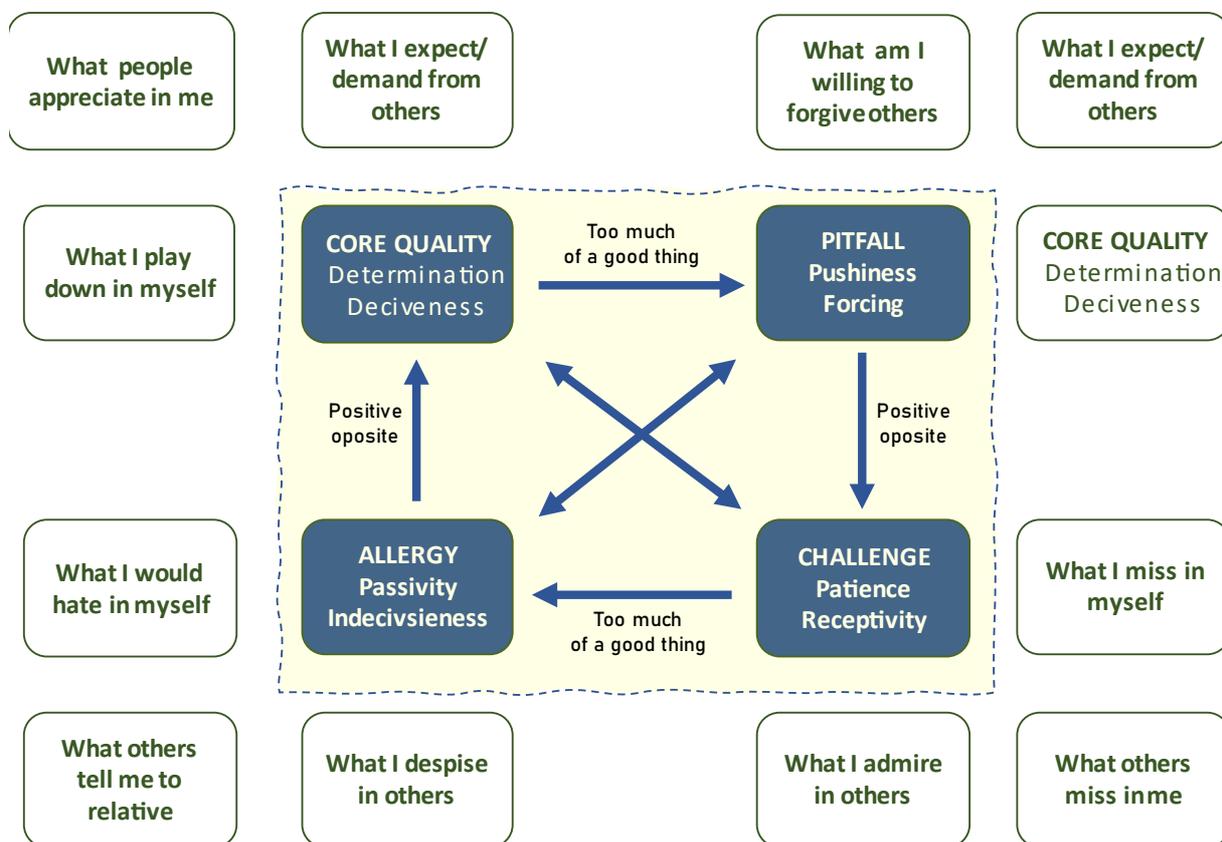
Avversione (Allergy)

Le qualità fondamentali possono anche essere utilizzate per identificare potenziali conflitti con l'ambiente. Le persone tendono ad essere allergiche a troppe sfide proprie in altre persone. L'avversione è "troppo di una buona cosa" della sfida, 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 avversione, maggiore è il rischio che corrono di finire nella propria trappola.

Esempio: l'individuo decisivo inizia a tormentarsi in risposta alla passività in un altro individuo



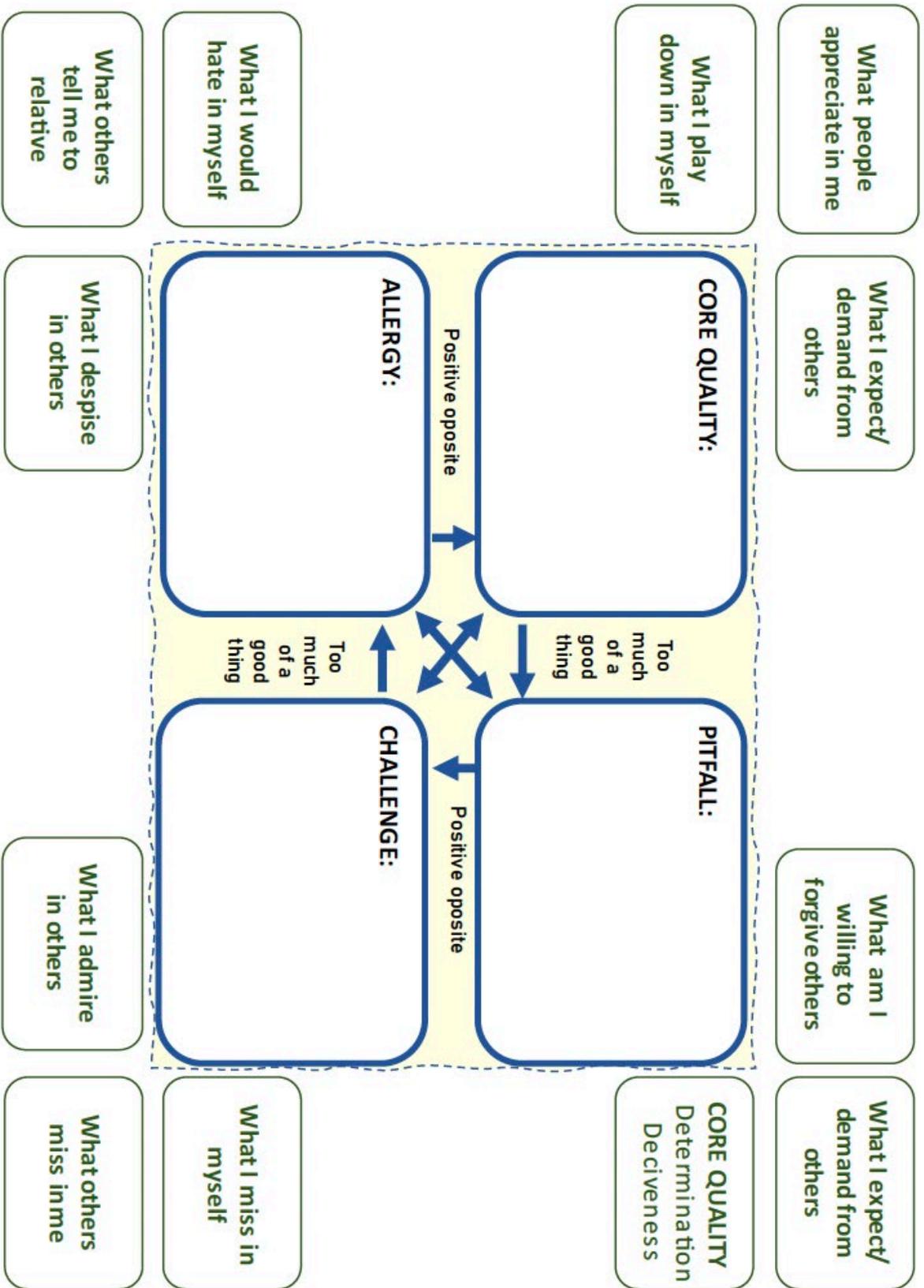
Ora, compilalo tu stesso: vedi pagina successiva.

N.B. Esempi

Modesto	Invisibile
Arrogante	Presentarsi

Dedizione	Egoismo
Sacrificio	Disponibilità

Flessibilità	Variabilità
Rigidità	Consistenza



M2.3 Commerciale: promuoviti! (piazza personale)

Traguardo	<ul style="list-style-type: none"> • Scoprire altre qualità personali • Riconoscere le tue qualità parlandone ad alta voce • Presentare te stesso/a e le tue qualità agli altri • Trampolino di lancio per la presentazione dell'ultimo giorno
Ore	60-100 minuti

In uno spot (radio, televisione, congresso), qualcosa viene promosso. In questo esercizio, ti viene chiesto di promuovere te stesso/a! È molto importante essere in grado di perdere la tua timidezza e raccontare al gruppo (alcune delle tue) qualità in una promozione o "vendere" le tue qualità / competenze in un colloquio di lavoro.

Durante la prima parte della formazione, hai scritto una serie di qualità. E ne avete discusso a coppie. Forse hai già scoperto una tendenza in quelle qualità.... E potresti anche avere qualche prova per questo. Ad ogni modo, ora è il momento di presentarti in modo che gli altri possano imparare la tua qualità (o le tue qualità) più potente, unica, speciale, più utile o notevole. 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 descriva te e le tue qualità
- un simbolo che descriva te e le tue qualità
- un eroe che rappresenti (la maggior parte) delle qualità che possiedi
- o qualsiasi altra linea guida

Lo spot dovrebbe durare 2-5 minuti, quindi sii breve e vai al punto!

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/e tirocinanti o ai/le formatori/trici.

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

Traguardo	<ul style="list-style-type: none"> • Diventare consapevoli dei valori che sono più importanti per te • Acquisire informazioni sulla correlazione di questi valori
Ore	30-50 minuti

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

1. Inizia il primo giocatore. 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 ti aiuta facendo domande o dando feedback. Le seguenti domande possono aiutare:
 - Qualcuno dei valori è correlato tra loro? Se sì, quali? Mettili insieme.
 - Qualcuno dei valori si scontra? In caso affermativo, quale/i? Indica un esempio di una situazione in cui i valori si sono scontrati.
 - 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 in conflitto 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.

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? Contrassegnaarli con una x.
- Ci sono valori diversi dai valori familiari che sono diventati importanti per te a causa di certe esperienze o sviluppi? Se sì, quali sono e contrassegnaarli con un cerchio? A quali esperienze o sviluppi 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 sviluppi o eventi hanno fatto sì che questi valori diventassero meno importanti per te?

Elenco dei valori personali

Abile	Cortesia	Gioia	Persistenza	Significatività
Abilità	Coscienza	Giustizia	Ponderato	Significato
Accettazione	Creatività	Grandezza	Portamento	Silenzio
Accoglienza	Creazione	Gratitudine	Potenza	Sincerità
Adattabilità	Credibilità	Grazia	Potenziale	Soddisfazione
Affidabilità	Crescita	Guida	Potenziamento	Solitudine
Altruismo	Curiosità	Immaginazione	Precisione	Sorpresa
Ambizione	Decisività	Impegno	Premuroso	Sostegno
Amicizia	Decisivo	Indipendenza	Preparazione	Sostenibilità
Amore	Dedizione	Individualità	Presente	Spavalderia
Apertura	Degno di fiducia	Innovazione	Prestazioni	Speranza
Apprendimento	Determinazione	Inquietudine	Produttività	Spirito
Armonia	Devozione	Integrità	Professionalità	Spiritualità
Assertività	Dignità	Intelligenza	Prosperità	Spontaneo
Attento	Disciplina	Intensità	Prudente	Stabilità
Audacia	Disinteresse	Intuitivo	Pulizia	Stato
Bellezza	Divertimento	Irriverente	Qualità	Stima
Bontà	Donare	Ispiratore	Raggiungimento	Struttura
Brillantezza	Durezza	Lavoro di squadra	Ragione	Successo
Buonsenso	Eccellenza	Lavoro duro	Realistico	Svago
Calma	Efficacia	Leadership	Realizzazione	Svago
Candore	Efficienza	Lealtà	Resistenza	Sviluppo
Capace	Emancipazione	Legalità	Responsabilità	Talento
Carità	Empatia	Libertà	Ricchezza	Temperanza
Certezza	Energia	Limitazione	Riconoscenza	Tempestività
Chiaro	Entusiasmo	Logica	Riconoscimento	Tolleranza
Coerenza	Equilibrio	Lungimiranza	Ricreazione	Tradizionale
Comfort	Esperienza	Maestria	Riflessivo	Tranquillità
Compassione	Esplorazione	Maturità	Rigore	Trasparenza
Competenza	Espressione	Meraviglia	Rischio	Uguaglianza
Comprensione	Etica	Miglioramento	Rispetto	Umiltà
Comunicazione	Famiglia	Moderazione	Riverenza	Unicità
Comunità	Famoso	Motivazione	Saggezza	Unità
Concentrazione	Fedeltà	Obbligo	Salute	Valore
Condivisione	Felicità	Obbligo	Scoperta	Verità
Connessione	Feroce	Onestà	Scopo	Vigilanza
Conoscenza	Fiducia	Onore	Semplicità	Vigore
Consapevolezza	Fiducia in se stessi	Ordine	Sensibilità	Vincente
Contentezza	Forza	Organizzazione	Senso comune	Visione
Contributo	Forza d'animo	Orientato ai risultati	Sentimenti	Vitalità
Controllo	Generosità	Originalità	Senza paura	Vittoria
Convinzione	Genio	Ottimismo	Serenità	
Cooperazione	Gentilezza	Pace	Servizio	
Coraggio	Gestione	Passione	Sfida	
Correttezza	Giocosità	Pazienza	Sicurezza	

Fonte: tradotto da <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 passo 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)

Intuizioni, sentimenti, altre cose che voglio ricordare riguardo a questo esercizio

M2.5 Valori di carriera

Traguardo	Riflettere sui valori di carriera che sono più importanti per te
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 almeno prima di dire "sì" a un altro lavoro?

Che ciò che consideri molto importante nel tuo lavoro sono i valori della 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 una direzione significativa da parte di altri; non seguire le istruzioni o conformarsi alle normative.
2.	ESERCITARE LA COMPETENZA	Dimostrare un alto grado di competenza nelle competenze e nelle conoscenze lavorative; mostrare un'efficacia superiore alla media.
3.	ESPRESSIONE CREATIVA	Essere in grado di esprimere per iscritto e di persona le mie idee sul lavoro e su come potrei migliorarlo; avere opportunità di sperimentazione e innovazione.
4.	PROBLEMI IMPEGNATIVI	Impegnarsi continuamente con domande complesse e compiti impegnativi, individuazione e risoluzione dei problemi come parte fondamentale del lavoro.
5.	TRANQUILLITÀ DEL LAVORO	Evitare le pressioni e "la corsa al successo" nel ruolo lavorativo e nell'impostazione del lavoro.
6.	LAVORO SOTTO PRESSIONE	Lavorare con tempi ristretti, dove c'è poco o nessun margine di errore, o con relazioni personali impegnative.
7.	SFIDA FISICA	Avere un lavoro che richiede forza fisica, velocità, destrezza o agilità.
8.	STATO	Impressionare o ottenere il rispetto di amici, familiari e comunità per la natura e / o il livello di responsabilità del mio lavoro.
9.	SICUREZZA	Essere certi di mantenere il mio lavoro e una ragionevole ricompensa finanziaria.
10.	LAVORAZIONI DI PRECISIONE	Affrontare attività che hanno specifiche esatte, che richiedono un'attenzione precisa e accurata ai dettagli.
11.	STATUS INTELLETTUALE	Essere considerato molto ben informato e competente a livello teorico, 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	Impegnarmi nella ricerca della conoscenza, della verità e della comprensione.
14.	RITMO VELOCE	Lavorare in circostanze in cui vi è un'attività ad alto ritmo e un lavoro svolto rapidamente
15.	AVANZAMENTO	Essere in grado di andare avanti rapidamente, guadagnando opportunità di crescita e anzianità di servizio da un lavoro ben fatto.
16.	ESTETICA	Essere coinvolti nello studio o nell'apprezzare la bellezza delle cose, delle idee, ecc.

17.	ECCITAZIONE	Sperimenta un alto grado di stimolazione o frequenti novità e drammi 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.	LAVORA DA SOLO	Fare progetti da solo, senza alcun contatto con gli altri.
20.	AMICIZIE	Sviluppare strette relazioni personali con le persone a seguito dell'attività lavorativa.
21.	CONTATTO PUBBLICO	Avere molti contatti quotidiani con le persone.
22.	INFLUENZA LE PERSONE	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.
25.	AIUTA GLI ALTRI	Essere coinvolti nell'aiutare le persone direttamente, individualmente o in piccoli gruppi.
26.	POTERE E AUTORITÀ	Controllare le attività lavorative o (parzialmente) i destini altrui.
27.	CONCORRENZA	Impegnarmi in attività che mettono le mie capacità in concorrenza con gli altri.
28.	STABILITÀ	Avere una routine lavorativa e mansioni lavorative che sono in gran parte prevedibili e non suscettibili di cambiare per un lungo periodo di tempo
29.	AIUTA LA SOCIETÀ	Fare qualcosa per contribuire al miglioramento del mondo.
30.	CREATIVITÀ (GENERALE)	Creare nuove idee, programmi, strutture organizzate o qualsiasi altra cosa che non segua formati sviluppati da altri.
31.	COMUNITÀ	Vivere in una città o in un paese dove posso incontrare i miei vicini e diventare attivo nella politica locale o nei progetti di servizio.
32.	UBICAZIONE	Trova un posto dove vivere (città, area geografica) favorevole al mio stile di vita, una base di partenza desiderabile per il mio tempo libero, apprendimento e 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 responsabilità a cui posso lavorare secondo il mio programma; 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	Avere stretti rapporti di lavoro con il gruppo; lavorare come una squadra per obiettivi comuni.
39.	AVVENTURA	Avere mansioni lavorative che comportano frequenti assunzioni di rischi.
40.	REALIZZAZIONE MORALE	Sentire che il mio lavoro sta contribuendo a ideali che sento molto importanti.
41.	ELEVATI GUADAGNI PREVISTI	Essere in grado di acquistare l'essenziale e i lussi della vita che desidero.
42.		
43.		

44.		
45.		

M2.6 Descrizione del lavoro e valori di carriera

Traguardo	Valutare i tuoi valori di carriera su come si adattano ai tuoi valori di vita e al tuo attuale lavoro dalla descrizione del tuo lavoro
Tempo necessario	45-70 minuti

Qual è la descrizione del lavoro del tuo attuale lavoro? Come preparazione vi abbiamo chiesto di prendere – o fare – una descrizione.

In questo esercizio esamineremo quanto bene questa descrizione del lavoro (il tuo lavoro) si adatta ai tuoi valori di carriera. Inoltre, puoi riflettere sulla prospettiva dei tuoi valori di vita e su come la tua corrispondenza 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 bene si adattano. 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. Soppesa questi valori rispetto a ciascuno dei tuoi valori prioritari 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 dalla descrizione del lavoro	Valori di carriera dall'esercizio
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
...		

Conflitti con la decisione sulla carriera

Controlla il tuo elenco di valori prioritari e determina le aree che sono in conflitto con la tua carriera o i tuoi valori. In caso di conflitti, determina i modi per risolvere i conflitti di valori.

...

...

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 ...

...

...

5. 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 o candidati in un portfolio-training per PRM. Il/La formatore/trice deve padroneggiare le varie funzioni di valutazione delle competenze (sommative, formative e riflessive) e spostare la mentalità da una valutazione con la matita "rossa" a una valutazione con la matita "verde". Se un/a formatore/trice padroneggia anche questo modulo, può anche lavorare come valutatore e 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.
4. I/Le partecipanti hanno sperimentato personalmente cosa significa essere valutati/e (componendo un portfolio e sottoponendosi alla valutazione prevalente).
5. I/Le partecipanti conoscono le diverse fasi del processo di valutazione; hanno lavorato con i modelli di valutazione prevalenti nel loro paese e conoscono le caratteristiche di questo modello e possono esaminare la domanda all'interno di tre metodi di valutazione basati sulle competenze.
6. I/Le partecipanti stessi/e sono consapevoli del proprio stile di valutazione e delle insidie.
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/a candidato/a.
9. I valutatori sono anche *guide*. Con questo modulo imparano anche come possono supportare un/a candidato/a, compresa la valutazione di una scansione rapida e contribuendo a costruire un buon portfolio (opzionale).

Risultati di apprendimento

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

Orario

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

Modulo 3: valutazione delle competenze	
Modulo di preparazione 3:	
- Preparazione di una sezione del portfolio personale	
- Leggi la fonte 4 – Metodi di valutazione	
- Utilizza 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 portafoglio

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

Traguardo	Lo scopo di questa introduzione è quello di far conoscere ai/lle 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 è il perno di collegamento, per così dire, tra le proprie esperienze autoriflessive e valutate e le qualifiche o gli standard occupazionali a cui il candidato 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 spiega in maniera più ampia il fenomeno della valutazione. Spiega il carattere orientato al processo delle valutazioni basate sulle competenze, che sono al centro del tipo di valutazioni a cui il gruppo target del PRM si sta preparando per ottenere (nuove, altre) 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/La formatore/trice 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 STARRTT modulistica

Traguardo	Introduzione del modulo STARRTT come base per la costruzione del portafoglio 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 nelle conversazioni per la candidatura o la selezione di un candidato per un lavoro specifico. Viene anche utilizzato per valutare le persone per l'accesso a un programma di qualificazione.

Il/La tirocinante può esercitarsi a lavorare con il modulo STARRTT in anticipo e utilizzarlo per dimostrare la competenza in diverse situazioni che possono provare / supportare competenze specifiche che possiede. Se è in grado di lavorare su questo in anticipo, è in grado di essere più sicuro/a di sé e questo può aiutare a convincere altre persone che sei 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 (Tasks), 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?
- T = Esattamente qual era in questa situazione il tuo compito (compito), compito o ruolo?
- A = Quale azione hai intrapreso, cosa hai fatto o cosa non hai fatto?
- R = Qual è stato il risultato (risultato) o l'effetto?
- R = Riflessione sull'impatto del risultato da parte dei diversi partecipanti (clienti, datori di lavoro, colleghi, ecc.).
Cosa succede al risultato?
- T = In che modo questa esperienza si è trasferita mentre la usi nella pratica?
- 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?

Il metodo STARRTT è uno strumento di riflessione. Riflettere è guardare indietro alle tue esperienze e al tuo comportamento. Riflettere è un modo di imparare. Esamini il modo in cui agisci e il suo significato per il tuo processo di apprendimento. Riflettendo scopri chi sei, cosa ti motiva, cosa va bene e cosa no, e dove sono le sfide per te. Riflettendo impari ad agire consapevolmente e con competenza.

ESERCIZIO

Distribuisce la fonte stampata – STARRTT.

Durante questo esercizio impari a riflettere sulle tue azioni in una situazione specifica secondo il metodo STARRTT. Utilizzerai i risultati dell'esercizio Orgoglioso di ... (M1.3). Compila questo risultato nel modulo STARRTT. Se non puoi farlo, puoi utilizzare un'esperienza più appropriata di te stesso/a (per compilare il modulo).

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

In effetti, puoi utilizzare questo modulo per descrivere qualsiasi situazione nel tuo processo di apprendimento, lavoro o vita privata e riconoscere te stesso/a.

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

Domande guida per il modulo STARRTT

Situazione:

- 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?

Compito (Task):

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

Azione:

- Chiediti del tuo comportamento tangibile: cosa hai fatto e cosa hai detto. A chi?
- Com'è stato il tuo approccio?
- Cosa ti ha aiutato e cosa ha funzionato contro di te?

Risultato:

- Hai raggiunto i tuoi obiettivi?
- Qual è stato l'effetto per le altre persone coinvolte?
- Com'è stato possibile?

Riflessione:

- Cosa è andato bene?
- Cosa viene implementato strutturalmente?
- Feedback pertinenti ricevuti?
- “Chi ha fatto cosa” come previsto e chi no?

Trasferimento:

- 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?

Teoria:

- Quale teoria è alla base delle tue azioni?
- Quale metodologia hai usato consapevolmente?
- Qualche letteratura e/o sito web pertinente 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 portafoglio

Traguardo	<ul style="list-style-type: none"> I/Le partecipanti acquisiscono competenze nell'applicare i criteri a un portfolio. I/Le partecipanti acquisiscono competenze nell'analisi di un portfolio sulla base delle conoscenze e dell'esperienza acquisite.
Ore	30-40 minuti

Introduzione Riavvia il powerpoint introduttivo e passa alla diapositiva che avvia M3.2. Valutazione del portafoglio.
Spiega 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 trovate in una forma STARRT di un altro tirocinante.

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

1. Esaminare il portfolio di un altro tirocinante.
2. Utilizzare i criteri per la prova.
3. Crea una matrice di prove (vedi il powerpoint) e compilala.
4. Cosa manca, quali informazioni mancano, cosa solleva domande?

Successivamente il/la formatore/trice discute i risultati con l'intero gruppo, collegando continuamente i risultati alla matrice delle prove.

M3.4 *Intervista basata su criteri (CBI)*

Traguardo	Questo esercizio si sintonizza sulle seguenti competenze del profilo delle competenze: <ul style="list-style-type: none"> • Intervistare • Valutare
Ore	45-60 minuti

Il/La formatore/trice inizia rendendo manifesta la tensione tra osservare e intervistare, come funziona in pratica?
 Il/La formatore/trice fa un inventario delle esperienze del/la tirocinante con i due esercizi precedenti.
 Successivamente, insieme ai tirocinanti, il/la formatore/trice determina cosa funziona efficacemente e cosa no.
 In seguito, utilizzando il foglio, il/la formatore/trice discute quali sono le differenze tra avere una conversazione e condurre un'intervista. Per quanto riguarda gli aspetti del colloquio, il/la formatore/trice fornisce esempi pratici di conduzione di CBI.

Il/la formatore/trice 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 tirocinanti di 10 suggerimenti per l'intervistatore su come essere un valutatore con una matita "verde".

M3.5 Valutazione delle prestazioni

Traguardo	Questo esercizio è collegato alle seguenti competenze dal profilo delle competenze: <ul style="list-style-type: none"> - Dare feedback - Esprimere giudizi sulla competenza tecnica per ottenere l'accesso per la convalida, l'ulteriore apprendimento e / o le fasi di carriera.
Ore	30-60 minuti

Il/La formatore/trice enuncia la definizione e i principi della valutazione delle prestazioni utilizzando i fogli. Successivamente, descrive gli svantaggi di una valutazione delle prestazioni. Quindi mostra quali moduli e moduli di registrazione ci sono. Il/La formatore/trice chiede al gruppo le loro esperienze e opinioni sulla valutazione delle prestazioni.

Importante è spiegare il metodo di **OMCQER**. Questo sta per:

Osservare (Observe)

Osservare il comportamento concreto ed effettivo dell'alunno/a partendo dai criteri di valutazione (indicatori comportamentali). Non interpretare (ancora)!

Prendi appunti (Make notes)

Prendi quanti più appunti possibili. Prendendo appunti, puoi fare riferimento a loro in qualsiasi momento.

Classificare (Classify)

Quindi collegare i comportamenti alle caratteristiche dei criteri di valutazione. Quali comportamenti dicono qualcosa su quali criteri?

Qualificare (Qualify)

Confrontare le osservazioni raccolte e classificate con lo standard (ad esempio descritto nelle rubriche). Trarre conclusioni sulla misura in cui una competenza della persona nella situazione di valutazione è correlata allo standard.

Valutare (Evaluate)

Se possibile, combinare le qualifiche di diversi osservatori (o diversi momenti di osservazione) e giungere a un giudizio finale. In caso di dubbio, le note delle osservazioni possono ancora essere consultate.

Rapporto (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 ha l'esercizio finale per questo modulo

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

Traguardo	Questa parte dell'allenamento approfondisce la propria intuizione su come riflettere sul proprio comportamento possa essere rafforzato anche dalla riflessione degli altri.
Ore	20-30 minuti

Quando si lavora da 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 queste riflessioni sul proprio comportamento e sulle proprie azioni sono importanti predittori delle prestazioni delle persone (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 la propria azione a un livello specifico in una determinata situazione. Questo può essere stimolato ponendo domande in una conversazione PRM finalizzata a:

- *Feedup* copre l'intero processo che sta per essere messo in moto: 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 nel proprio processo: 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 di qualcuno prima dell'azione prevista?	Dov'è qualcuno ora, in cammino verso l'obiettivo?	Di cosa ha ancora bisogno per raggiungere l'obiettivo?
Qui si discute in anticipo su ciò a cui le persone lavoreranno. Il feed-up viene spesso fornito a livello di attività, ma puoi anche discutere quali abilità qualcuno imparerà e come lo farà. In questo modo, le persone sanno cosa ci si aspetta da loro e il feed-up dà direzione a ciò su cui si può lavorare.	Qui discuti di come le persone sono arrivate dove sono ora. Guardi indietro a come è andato il processo finora, ad esempio come l'approccio al compito e l'impegno della persona coinvolta. Puoi discutere di ciò che ha funzionato o non ha funzionato e di ciò che può essere portato al passaggio o alla fase successiva.	Qui, qualcuno è probabilmente allo stesso punto del momento di feedback, ma non stai guardando al momento stesso o al passato, ma al futuro.

Il metodo feed-forward, in particolare, è finalizzato a condividere tra loro consigli o suggerimenti richiesti al fine di 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 lo fa: impegnarsi in una tale conversazione con l'altro provoca tensioni che preferiremmo evitare.	Per chi lo fa: 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 ottiene molto perché non abbiamo alcuna influenza sul passato.	Feedforward è focalizzata sul futuro in cui abbiamo la massima influenza.
Per il destinatario: feedback sul passato provoca al massimo una sensazione di sbaglio o senso di colpa.	Per il destinatario: feedforward aumenta le opzioni che è possibile utilizzare per avere più successo in futuro.
Il feedback è spesso non richiesto, quindi non siamo molto aperti ad esso.	Feedforward si concentra su ciò in cui noi stessi vorremmo migliorare, quindi siamo molto aperti ad esso.

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

Significa riferire sotto forma di commenti costruttivi. Significa che dici a qualcuno come vedi la sua condotta o azione pianificata e come arriva a te.

Lo scopo è scoprire se l'impressione che si ha di se stessi è la stessa impressione che gli altri hanno di te. Ciò riguarda il proprio comportamento tanto quanto le proprie attività pianificate / prese / 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,)
- Tu dici come ti viene in mente questa condotta (che mi viene come....., 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 non abbiate 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*
- Intervistato*
- Osservatore*

1. Il punto di partenza è lo spot che i tirocinanti hanno scritto nell'esercizio M2.3.
2. L'intervistatore effettua un'intervista (max. 10 minuti) basata su questo spot. In questa intervista, l'intervistatore chiede, ad esempio, una competenza in cui l'intervistato è bravo. L'osservatore osserva e prende appunti. Anche qui l'osservatore tiene d'occhio il tempo!
3. Dopo l'intervista, l'osservatore dà un feedback all'intervistatore (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 di tre eseguirà quindi ciascuno dei tre ruoli una volta.
5. Esaminiamo brevemente anche questo incarico nel plenum, 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 del feedback:

Fornitore di feedback:

Cosa puoi vedere e che impressione ti dà?

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

Come ti sembra?

Come guarda le persone quando parla con loro? (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, tentacolare, eretto, storto, immobile, irrequieto, ecc.

Come ti sembra?

Com'è il contenuto, il messaggio è chiaro?

Come si ottiene questo risultato? (scelta delle parole, ecc.)

Altre cose che ti hanno colpito:

6. Modulo di formazione 4: Acquisire competenze

Lo scopo di questo modulo

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

Obiettivi formativi

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

**A PARACHUTE ONLY
WORKS**

IF YOU DARE

TO JUMP

Loesje

loesje@loesje.org www.loesje.org

Risultati di apprendimento

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

Orario

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

Modulo 4: Abbracciare le competenze	
Modulo di preparazione 4:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Compilazione del formato del portfolio personale (in termini chiave).</i> - <i>Formulare un obiettivo di apprendimento personale sulla base dell'autoanalisi del proprio portfolio: qual è il passo logico e successivo per raggiungere un desiderio personale nella / per la mia carriera?</i> 	
M4.1	Supereroe
M4.2	Definizione degli obiettivi
M4.3	Piano d'azione personale (PAP)
M4.4	Livello di certificazione 1 e preparazione per la fase successiva: diventare un/a formatore/trice autonomo/a

M4.1 Supereroe

Traguardo	<ul style="list-style-type: none"> Esercizio creativo per ampliare il tuo processo di pensiero Stabilisci nuovi modi per realizzare una visione del tuo futuro
Ore	30-50 minuti

1. Pensa a un obiettivo legato alla carriera o desiderio che hai. Concentrati per un momento su questo. A cosa è correlato? Che cosa provi a pensarci?
2. Pensa a un eroe che rispetti o ti sbalordisce nel bene o nel male. Questo eroe può essere il personaggio di una fiaba, un fumetto, un film, un libro o una persona esistente nella politica, nella musica, nella tua famiglia, in un personaggio storico ... In ogni caso, scegli un eroe di cui hai una conoscenza sufficiente. Rendi vivo questo eroe nei tuoi pensieri. Come si muove questa persona, come si sente? Che cosa è in grado di fare? Quali proprietà possiede il tuo eroe?
3. Il gruppo è diviso in due. Ogni gruppo prende un foglio. Siediti intorno al foglio. Ognuno scrive allo stesso tempo il suo obiettivo/desiderio. La frase dovrebbe iniziare con COME..... Scrivi sotto questo il nome del tuo eroe e le caratteristiche principali del tuo eroe.
4. "Diveni" il tuo eroe durante questo esercizio.
Il primo tirocinante legge la sua domanda. Gli altri ascoltano nel loro ruolo di eroe e consigliano il partecipante da quella prospettiva. Come affronterebbe il tuo eroe? Quali parole/qualità/saggezza userebbe il tuo eroe? Quindi il prossimo partecipante legge e viene avvisato ecc.
5. In conclusione, traduci i consigli degli altri eroi sul tuo obiettivo / desiderio l'uno con l'altro in passi o modi che puoi usare per raggiungere il tuo obiettivo. Puoi scrivere la tua intuizione vista attraverso gli occhi degli altri eroi, ma anche guardando te stesso attraverso gli occhi del tuo eroe.

Approfondimenti / qualità / idee / domande che voglio mantenere da questo esercizio
<p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>

M4.2 Impostazione Obiettivi

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

1. Lavora in coppia. Un/a tirocinante è A: collaboratore, l'altro/a tirocinante è B: consulente.
R: Scrivi il tuo obiettivo su un foglio di carta (capovolto). Ad esempio: "Trovare l'equilibrio tra lavoro e tempo libero" o "Collaborare con i colleghi".
2. R: Scrivi su un altro foglio 'Qui e ora'.
3. Posa entrambe le carte a terra, con circa 1,5 metri di distanza tra loro.
4. B: Guida A ponendogli delle domande. R: Scrivi le risposte sui fogli vuoti.
R: passi sul foglio 'Qui e ora'.
B: chiede: quale passo devi fare per primo per raggiungere il tuo obiettivo?
R: scrive la sua risposta su un nuovo foglio, lo 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 Consulente (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?
 -
5. B e A stanno in un luogo neutro e guardano i passi da lontano. B chiede se i passaggi sono corretti.
 6. Se i passi sono corretti, B chiede ad A di calpestare di nuovo il foglio "Qui e ora" e di percorrere il percorso in silenzio, passo dopo passo. Se B nota che A esita a calpestare uno dei fogli, chiede ad A di lasciare il percorso, stare in un luogo neutro e spiegare cosa dovrebbe essere diverso.
 7. B chiede A: come ci si sente ad aver raggiunto il proprio obiettivo?
 8. Invertire i ruoli di A e B e ripetere l'esercizio.

Da questo esercizio vorrei ricordare i seguenti punti:

...

M4.3 Piano d'azione personale (PAP)

Traguardo	Per presentare il tuo PAP e ricevere feedback e feedforward
Ore	120 minuti

L'ultima parte di questo modulo consiste in un piano d'azione personale e la presentazione di questo piano d'azione. In questa presentazione devi mostrare che:

1. Sei consapevole delle tue qualità e possibilità.
2. Finora hai analizzato i tuoi "trasferimenti" nella tua vita.
3. Sei in grado di usare le tue qualità e intuizioni per gestire la tua "carriera di vita".
4. Puoi articolare la tua prossima azione personale nell'ambito di un PAP.

Puoi usare ogni risultato degli esercizi o ciò che hai imparato durante l'allenamento di prima, nella tua presentazione. Puoi utilizzare la tabella seguente per concentrarti sui passi da compiere per raggiungere l'obiettivo nel tuo 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				
Allora				
Successivamente				
Finalmente				

Per prima cosa decidi qual è il tuo obiettivo. Questo obiettivo può essere piccolo o grande, ma cerca di concentrarti sul tuo potenziale per una vita professionale (o sulla tua vita professionale). Il prossimo passo è decidere come raggiungerai il tuo obiettivo. Su 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 – Specifico
M – Misurabile
A – Raggiungibile
R – Realistico
T – Tempestivo

Presenta il tuo piano d'azione a un gruppo più piccolo di partecipanti. Nella tua presentazione dici o mostri agli altri qual è il tuo piano e come lo realizzerai. Puoi anche discutere in che modo il tuo obiettivo o approccio deriva da questa formazione CH-Q. Usa qualsiasi tipo di modulo di presentazione o accessori che ti piacciono. La presentazione dovrebbe durare una decina di minuti. Dopo la presentazione c'è l'opportunità per gli altri tirocinanti e il formatore di reagire, 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. **Si prega di notare che non ci sono piani d'azione "cattivi" 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: collegare il tuo portfolio e la valutazione del tuo PAP al tuo obiettivo di diventare un/a formatore/trice del metodo PEPPY nel tuo contesto e con i tuoi gruppi target designati.

M4.4 Resoconto e preparazione per la fase successiva: diventare un/a formatore/trice autonomo/a

Traguardo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resoconto dei moduli di gruppo della formazione PRM. 2. Fornire una panoramica dei prossimi due (2) moduli che saranno più personalizzati per diventare un/a formatore/trice 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/La formatore/trice fa un resoconto dei primi quattro (4) moduli.

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

⇒ Fasi del processo all'interno della gestione delle risorse personali delle competenze del/la tirocinante:

- Impegnarsi in fasi di carriera (corso della vita / sviluppo dei valori), come gestire i cambiamenti nella tua vita, analisi di forza / debolezza.
- Analizzare le proprie attività nell'apprendimento, nel lavoro (incluso il volontariato) e nella vita (hobby, ambizioni, cittadinanza, credenze, azioni di vita privata).
- Articolare il proprio profilo personale, relativo a profili esterni di competenze e richieste.
- Riflettere sulla varietà dei processi di apprendimento, raccomandazioni per lo sviluppo professionale.

⇒ Trasferimento del metodo PRM da attivare nella propria pratica:

- 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 sono spiegati nel loro focus sul livello successivo nel modello PEPPY. I moduli 5 e 6 assistono e guidano i/le tirocinanti a impostare la propria carriera come formatori/trici per il modello PEPPY nel lavorare con i giovani e coinvolgerli nella propria PRM.

Il livello 2 consiste nel diventare un/a formatore/trice del modello PEPPY in un ambiente guidato. Questo livello è focalizzato sulla creazione del proprio modello di formazione nel proprio contesto. A questo livello, il/la formatore/trice di livello 2 opera sotto supervisione per il proprio gruppo target e nel proprio contesto. A questo livello, il/la formatore/trice di livello 2 ha lo status di formatore 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/la formatore/trice 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/la formatore/trice è in grado di progettare, svolgere e valutare la formazione PRM all'interno del modello PEPPY in modo completamente indipendente e autonomo. Il/La formatore/trice di livello 3 è iscritto/a nel registro PEPPY dei formatori pienamente certificati. Avrà accesso alla rete di conoscenze che supporta il lavoro di tutti i formatori che utilizzano il metodo PEPPY per il gruppo target di giovani. La rete prevede inoltre lo scambio di esperienze e metodi tra i formatori, assicura che i formatori rimangano aggiornati e continuo a svilupparsi.

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

Carico di studio. La formazione ha fornito informazioni e fornito le basi per un orientamento professionale delle competenze proprie del/la tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione PRM. Il tempo della formazione è stato di circa 65 ore, composte da 20-25 ore di contatto (orientamento, lezioni; istruzione teorico-metodica e compiti pratici che sono stati commentati e discussi) e 30-40 ore di altro tipo (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.
- Compiere passi di carriera (pianificazione) e realizzare passi di carriera congruenti 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,
- 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 portafoglio.

7. Modulo di formazione 5: carriere e imprenditorialità

Lo scopo di questo modulo

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

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

Obiettivi formativi

- Conoscere che tipo di imprenditore si è.
- Concentrarsi sulla competenza dell'imprenditorialità per guidare e consigliare il gruppo target sulla loro prospettiva imprenditoriale.
- Ottenere il controllo del tuo piano aziendale per diventare un/a formatore/trice esplorando il ciclo PDCA.
- Riflessione sul contesto reciproco 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 tirocinanti in generale.
2. Padroneggiare il test diagnostico per l'imprenditorialità per esplorare il potenziale imprenditoriale dei tirocinanti.
3. Padroneggiare il ciclo PDCA per la compilazione di un piano di sviluppo aziendale personale

Orario

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

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

M5.1 Il mio modo di imprenditorialità

Traguardo	L'obiettivo di questo esercizio è imparare a lavorare con questo metodo come formatore di gruppi di giovani! Impara a usarlo per consigliare e guidare i giovani per una migliore prospettiva imprenditoriale, in un contesto di ulteriore apprendimento e vita lavorativa.
Ore	90-120 minuti

Lo sviluppo personale nell'ambito di una formazione PEPPY si concentra generalmente sull'ulteriore sviluppo delle competenze personali, ma spesso trascura le motivazioni più profonde di una persona e ciò che le motiva veramente. Pertanto, può essere importante per lo sviluppo di una persona non solo esaminare il proprio potenziale in senso generale, ma anche dove si trovano 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 qualcuno è un tipo 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 qualcuno. Queste ancore indicano ciò che è importante per funzionare bene e per sostenere determinate scelte di carriera. La scelta per l'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 raccogliere e riempire il portafoglio imprenditoriale (Fonte: Schein, E.H. (2002) *Loopbaanankers*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds; Schein, E.H., Van Maanen, J. (2019). *Le ancore di carriera*. Giorgio Pozzi Editore).

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 ne ha riferito ampiamente. 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 ancoraggio di carriera non viene utilizzato per scopi di selezione, ma viene utilizzato per 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 gestione
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 trovano molto attraente l'idea di possedere la propria attività, a condizione che non possiedano già un'attività. Può anche darsi che qualcuno che ottiene un punteggio elevato su questa ancora trovi importante offrire i suoi servizi in modo indipendente. Questo potrebbe essere sotto forma di freelance. Può anche dimostrare 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 immergersi nel portafoglio dell'imprenditorialità, utilizzare prima questo autotest per

scoprire se l'imprenditorialità - in qualsiasi forma - è la tua ancora di carriera o almeno un lato ad alto punteggio della tua personalità. Il risultato dell'autotest può quindi essere incluso come prova della tua (potenziale) imprenditorialità nel portafoglio imprenditoriale.

L'autotest è composto da 40 domande. Alla fine, un certo ancoraggio di carriera può essere definito sulla base del punteggio.

La seguente scala dovrebbe essere utilizzata per indicare la misura in cui una persona ottiene un punteggio su una 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/a in quello che faccio che il mio consiglio esperto è costantemente cercato.	
2	Ottingo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando sono in grado di unire e gestire gli sforzi degli altri	
3	Sogno di avere una carriera in cui sono libero/a 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 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 renda impossibile perseguire questioni personali e familiari	
9	Mi sento di successo nella mia carriera 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 i miei compiti, orari e procedure	
12	Lascerei prima l'azienda in cui lavoro piuttosto che accettare un compito che potrebbe mettere a repentaglio la mia sicurezza nell'organizzazione.	
13	Trovo che costruire un'azienda sia più importante che raggiungere una posizione dirigenziale	
14	Ottingo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando sono in grado di utilizzare i miei talenti al servizio degli altri	
15	Mi sento di successo nella mia carriera 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	Trovo più attraente diventare un senior functional manager nella mia area di competenza piuttosto che essere un direttore generale	

18	Mi sento di successo nella mia carriera solo se divento un direttore generale in un'organizzazione	
19	Mi sento di successo nella mia carriera solo se ottengo piena autonomia e libertà	
20	Sto cercando un lavoro in un'organizzazione che mi dia un senso di sicurezza e stabilità	
21	Ottingo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando sono 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	Ottingo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando ho risolto o superato problemi o battute d'arresto apparentemente insolubili	
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 una job rotation che mi farebbe uscire dalla mia area di competenza	
26	Trovo più attraente diventare un direttore generale che ottenere una posizione più elevata nel mio campo di competenza.	
27	Fare un compito a modo mio, libero 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 essere sicuro/a nel mio lavoro.	
29	Mi sento di successo nella mia carriera solo se sono riuscito/a a fare o costruire qualcosa che è interamente un mio prodotto o idea	
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	Ottingo la massima soddisfazione dal mio lavoro quando posso usare le mie abilità e talenti speciali	
34	Lascerei prima 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 sperimento 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 scheda dei punteggi

I punteggi vengono aggiunti al foglio dei punteggi. Prima di farlo, vengono determinate le tre domande che hanno ottenuto il punteggio più alto. Queste sono le tre domande che, secondo il proprio sentire, si applicano davvero alla persona in questione. Queste tre domande 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 il nucleo medio 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:.....							
	
:5	:5	:5	:5	:5	:5	:5	:5
Media:							

I punteggi sono realizzati su otto diverse ancore di carriera:

TF = tecnicamente e funzionalmente competente (technically and functionally competent)

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 nella direzione generale. La crescita è quindi ricercata nell'area di competenza piuttosto che nell'avanzamento gerarchico. Il successo per queste persone è determinato dal feedback che sono esperti nel loro campo e dall'aumento della sfida nel loro lavoro piuttosto che dalla promozione o dai premi finanziari.

ML = Competenza di direzione generale o leadership (General Management or 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 incertezze. La competenza interpersonale implica la capacità di influenzare, supervisionare, dirigere, manipolare e controllare le persone a tutti i livelli dell'organizzazione per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

AI = ricerca di autonomia e indipendenza individuale (autonomy and independence seeking individual)

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'organizzazione, questo gruppo sceglie una professione in cui esiste la libertà desiderata: insegnamento o consulenza. Scelgono la promozione o l'avanzamento solo se è garantita l'autonomia personale.

S3 = ricerca di sicurezza e stabilità individuale (individual seeking security and stability)

Le persone con questo ancoraggio 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 (entrepreneurial creativity)

Le persone che ottengono un punteggio elevato in questa ancora di carriera trovano molto attraente l'idea di possedere la propria attività. Potrebbe anche essere che qualcuno che ottiene un punteggio elevato su questa ancora trovi importante offrire i suoi servizi da solo. Questo potrebbe essere sotto forma di un imprenditore indipendente e autonomo. Può anche dimostrare che qualcuno come 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 e atteggiamento dedicato (service-oriented and dedicated attitude)

Le persone scelgono una particolare professione per i valori fondamentali che vogliono esprimere nel loro lavoro. Sono più focalizzati 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= ricerca di sfida individuale (challenge seeking individual)

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 pura 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 = Stile di vita totale (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, puoi avviare una sessione di intervista su ciò che è stato rilevato. Sulla base della lista dei punteggi, è possibile condurre una discussione mirata all'interno del gruppo sulla misura in cui l'ambizione di diventare un imprenditore o una funzione più imprenditoriale all'interno di un'organizzazione è opportuna e apre opportunità. L'ulteriore vantaggio dell'utilizzo di questo elenco di punteggi è che altri tipi di lavori o opportunità di carriera possono anche essere indicati se anche altri ancoraggi 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/trice di gruppi di giovani! Impara a usarlo per consigliare e guidare i giovani per una migliore prospettiva imprenditoriale, in un contesto di ulteriore apprendimento e vita lavorativa.

M5.2 La mia imprenditorialità, un autotest

Traguardo	Approfondire il proprio profilo imprenditoriale. Questo è importante per diventare un/a formatore/trice autonomo/a del modello PEPPY poiché questa professione richiede molta imprenditorialità e autogestione. Nel proprio contesto (regionale, nazionale).
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? 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 manager e imprenditore (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".¹ 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 di 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 afferrare 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/a di farlo. Potrebbe essere che in questo test diagnostico manchino alcune competenze che sono cruciali per essere un imprenditore 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.

¹ Duvekot R. C. (2008). *Portfolio Driven entrepreneurship. Dalla competenza all'imprenditorialità di portafoglio [Portfolio-driven entrepreneurship. Dalla competenza all'imprenditorialità di portafoglio]*. Centro di empowerment EVC, Arnhem.

5. Dopo aver completato il test e aver scritto la propria osservazione, il/la formatore/trice avvierà la riflessione di gruppo sui risultati reciproci (*Discussione sugli aspetti imprenditoriali del lavoro come formatore/trice PEPPY*).

Puoi analizzare tu stesso/a 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? Ci sono determinate opportunità di sviluppo seguendo un corso o formulando un compito di apprendimento? Corro direttamente in una Camera di Commercio per avviare la mia attività?

Parte 1: Autovalutazione Competenze comportamentali Imprenditorialità		Ho, posso o sono ...				La mia esperienza è:	
		N/D	mai	A volte	spesso	< 1 anno	> 1 anno
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/a	<input type="checkbox"/>					
6	Sono creativo/a	<input type="checkbox"/>					
7	Sono efficiente	<input type="checkbox"/>					
8	Sono ambizioso/a	<input type="checkbox"/>					
9	Ho perseveranza	<input type="checkbox"/>					
10	Sono coraggioso/a	<input type="checkbox"/>					
11	Sono empatico / ho un buon senso delle situazioni e delle persone	<input type="checkbox"/>					
12	Posso essere critico/a con me stesso/a	<input type="checkbox"/>					
13	Sono assertivo/a	<input type="checkbox"/>					
14	Ho un senso di responsabilità	<input type="checkbox"/>					
15	Sono disciplinato/a	<input type="checkbox"/>					
16	Posso riflettere sulle mie azioni	<input type="checkbox"/>					
17	Ho capacità comunicative	<input type="checkbox"/>					
18	Sono metodico/a e orientato/a ai risultati	<input type="checkbox"/>					
19	Sono orientato/a all'ambiente	<input type="checkbox"/>					
20	Sono una persona collaboratrice	<input type="checkbox"/>					
21	Sono decisivo/a	<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	< 1 anno	> 1 anno
1	Ho conoscenze e comprensione finanziaria	<input type="checkbox"/>					
2	Posso pensare e lavorare orientato/a 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 (Plan-Do-Check-Act)

Traguardo	Con il ciclo PDCA viene offerto uno strumento per articolare 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 più grande nel modulo finale.
Ore	60-120 minuti

Il modo di gestire questo esercizio:

- Ci si può aspettare che i tirocinanti abbiano letto la fonte sul ciclo PDCA. Puoi 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 puntato alla prospettiva di diventare un formatore PEPPY!

Assicurati che escogitino un'azione gestibile che possano eseguire tutti i passaggi da soli, una sorta di simulazione durante l'allenamento. Assicurati che pensino a un'azione gestibile, che possono fare da soli - simulata - in tutti i passaggi. I tirocinanti possono seguire fittiziamente ogni fase del ciclo e riferire su di essa. 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 sia quelle più grandi che, prese insieme, diventeranno l'intero piano.

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

- Pianifica** Riconosci un'opportunità e pianifica un cambiamento.
- Fai** Verifica la modifica. Effettua uno studio su piccola scala.
- Controlla** Rivedi il test, analizza i risultati e identifica ciò che hai imparato.
- Agisci** 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 hai avuto successo, 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 discussione 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

Traguardo	Passare attraverso i movimenti di avviare la propria attività o attività commerciali 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 prendere in considerazione 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 value proposition di un'azienda è ciò che la distingue dai suoi concorrenti. Fornisce valore attraverso vari elementi come novità, prestazioni, personalizzazione, "portare a termine il lavoro", design, marchio / stato, 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 distributori) 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 clienti post-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?

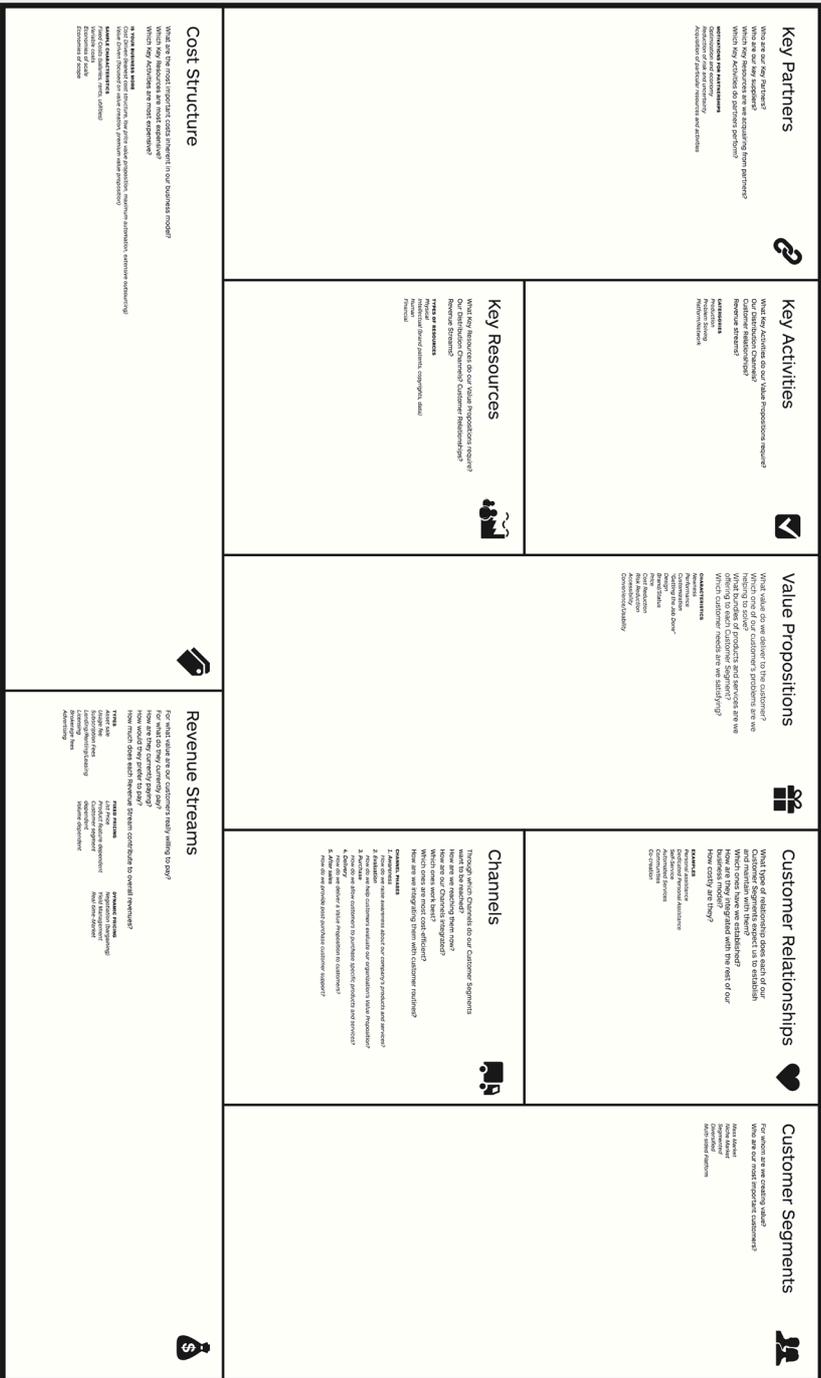
The Business Model Canvas

Designed for:

Designed by:

Date:

Version:



DESIGNED BY: Business Model Foundry AG
THE MINDERS OF BUSINESS MODEL GENERATION AND STRATEGYZER

strategyzer.com

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.

8. 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/a formatore/trice PEPPY per il gruppo target designato di giovani nel proprio contesto.

Questo secondo modulo si concentra sul piano di sviluppo aziendale del/la 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/a formatore/trice PEPPY?

Ogni esercizio in questo modulo offre al/la 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 formare, guidare e consigliare il gruppo target sulla propria prospettiva imprenditoriale e / o di altro tipo.
- Riflessione sul BDP degli altri 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/trice PEPPY.
3. Impegnarsi nella comunità di pratica dei formatori PEPPY.

Orario

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

Modulo 6: Completamento, valutazione e certificazione	
Modulo di preparazione 6:	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Leggi la fonte 9 – Il piano di sviluppo aziendale (BDP)</i> - <i>Progetta lo schema del tuo piano di sviluppo aziendale. 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 tra pari e conclusione
M6.3	Esempio di imprenditorialità: certificazione livello 2 PEPPY trainer

M6.1 Finalizzare e presentare il tuo BDP

Traguardo	Finalizzare e presentare lo schema del proprio BDP è importante per diventare un/a formatore/trice autonomo/a del modello PEPPY nel proprio contesto (regionale, nazionale).
Ore	180-240 minuti

In questo esercizio ogni tirocinante finalizzerà:

1. Lo schema del suo Business Development Plan per diventare un PEPPY-trainer. Ha già compilato in termini chiave il formato per il BDP.
2. Il/La tirocinante preparerà una breve presentazione del suo BDP, max. 7 minuti.
3. Il(La 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?
- *Value propositions*: 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/La formatore/trice guiderà la finalizzazione (azione 1), la preparazione del ppt (azione 2) e la presentazione di ciascun BDP (azione 3).

M6.2 Valutazione tra pari e conclusione

Traguardo	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 criticare e fornire feedback reciproci sul loro 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.

Impegnati nel processo di valutazione tra pari delle presentazioni personali sul suo BDP. I criteri per questa specifica valutazione tra pari 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 tra pari può:

- Consentire ai/alle tirocinanti di assumersi la responsabilità e gestire il proprio apprendimento.
- Consentire ai/alle tirocinanti di imparare a valutare e dare agli altri un feedback costruttivo per riconoscere e sviluppare ulteriormente le proprie competenze.
- Migliorare l'apprendimento dei/delle tirocinanti attraverso la diffusione delle conoscenze e lo scambio di idee.
- Motivare i/le tirocinanti a impegnarsi più profondamente con il materiale del corso per il bene 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/le tirocinanti conoscano la logica per fare valutazioni tra pari. Spiegare le aspettative e i vantaggi di impegnarsi in un processo di valutazione tra pari.
- Prendi in considerazione la possibilità di chiedere ai/alle tirocinanti di valutare gli incarichi anonimi per un feedback più obiettivo.
- Preparati a dare un feedback sul feedback dei/delle tirocinanti l'uno all'altro. Mostra alcuni esempi di feedback di varia qualità e discuti quale tipo di feedback è utile e perché.
- Fornire indicazioni chiare e limiti di tempo per le sessioni di peer review in classe e stabilire scadenze definite per gli incarichi di peer review fuori 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/delle tirocinanti tendono a migliorare la validità della valutazione tra pari, quindi coinvolgeteli in una discussione sui criteri utilizzati.

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

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

Il/La formatore/trice 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 informazioni e fornisce le basi per un orientamento professionale delle competenze proprie del/la 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 contatto (orientamento, lezioni; istruzioni teorico-metodiche e compiti pratici che sono stati commentati e discussi) e 36 ore di altro tipo (preparazione, studio autonomo, lavoro di gruppo extra).

Competenze. Il/La formatore/trice 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/La formatore/trice 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/La formatore/trice 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 l/le 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.

9. Personal Portfolio (formato)

Il contenuto di un portafoglio 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 portafoglio 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 tua panoramica
5. Elenco delle prove aggiunte
6. Evidenze

I risultati e le evidenze possono essere:

- Informali: 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.
- Formali: 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:

Data:

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.	
Altri	

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 tutte le tue scuole, 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 delle attività didattiche Lavoro / ruolo	Descrizione delle prove e numero di evidenze nel portfolio	Riassunto delle <u>abilità/competenze più importanti</u> che conosco..., posso..., sono capace di..., ho...

D. Esperienze lavorative

Scrivi le tue esperienze con cariche permanenti, cariche part-time, lavoro temporaneo, tirocini, lavori stagionali e lavori di affiancamento, 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 della Attività Lavoro / ruolo (concreto!)	Descrizione delle evidenze e numero di evidenze nel 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 di comunità, nella vita privata, in compiti / attività in famiglia (attività non retribuite).

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

Descrivi brevemente le singole attività successive.

Periodo (anno, mese, settimana)	Descrizione del contesto in cui le attività si svolgono (o si sono svolte)	Descrizione di attività lavoro / ruolo	Descrizione delle evidenze e numero di evidenze nel 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.

...

Riflessione

Descrivi come rifletti sulle varie parti di questo portfolio. Per ispirarti puoi usare le domande 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 portafoglio?
- Che immagini avranno di te le persone, se leggeranno il tuo portfolio?
- Il tuo 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?

Panoramica delle evidenze / documenti

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

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

Prova

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