



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


VICTORUPESI
Unity in diversity



VICTORUPESI

Unity in diversity

Digital Toolkit

PERCHÈ E COME REALIZZARE

UN PROGRAMMA DI FORMAZIONE EFFICACE

SULLA BASE DELL'ESPERIENZA DEL PROGETTO VICTORUPESI

Projektnummer:
2020-1-SE-KA202-078001

Editorial Information:

This Digital toolkit represents the intellectual output of the Erasmus+ project partnership VICTORUPESI – VOCATIONAL INNOVATION USING CREATIVE NEW TECHNOLOGIES RESULTING IN UPSKILLING PATHWAYS FOR EMPLOYABILITY AND SOCIAL INTEGRATION and was coordinated by *BES COOPERATIVA SOCIALE* from Italy .

BES COOPERATIVA SOCIALE was the lead organisation within the scope of work of this intellectual output with aggregated efforts of the partnership consortium:

- BES Cooperativa Sociale from Italy
- Eufons from Serbia
- Fetico from Spain
- IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen
- "Panait Istrati" Brăila County Library from Romania.



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Sommario

Introduzione al Digital Toolkit	4
1. Competenze digitali per il mercato del lavoro	5
1.1. Focus: Come utilizzare i social media per il personal branding	5
1.2. Focus: Come realizzare un video CV	5
2. Panoramica generale	7
2.1. Scopo e obiettivi	7
2.1.1. Obiettivi del programma di formazione	7
2.1.2. Obiettivi del Toolkit	7
2.2. Potenziale innovativo	7
2.3. Impatto	8
2.3.1. Impatto qualitativo	8
2.3.2. Impatto quantitativo	8
2.4. Approccio comune, flessibilità, trasferibilità	9
2.4.1. Vincoli	9
2.5. Requisiti e prerequisiti	9
2.6. Ruoli e responsabilità	10
3. Linee guida per la formazione	11
3.1. Profilo dei partecipanti e reclutamento	11
3.1.1. Linee guida per il reclutamento	11
3.1.2. Realizzazione e risultati dell'esperienza pilota internazionale	11
3.2. Pianificazione dei moduli formativi	12
3.2.1. Linee guida per la pianificazione dei moduli formativi	12
3.2.2. Analisi dei bisogni	12
3.2.3. Contenuto dei moduli	13
3.2.4. Realizzazione e risultati dell'esperienza pilota internazionale	13
3.3. Erogazione dei moduli formativi	14
3.3.1. Linee guida per l'erogazione dei moduli formativi	14
3.3.2. Realizzazione e risultati dell'esperienza pilota internazionale	15
3.4. Monitoraggio, valutazione e verifica	16

3.4.1. Linee guida per monitoraggio, valutazione e verifica	16
3.4.2. Realizzazione e risultati dell'esperienza pilota internazionale	17
4. Conclusioni e raccomandazioni	19
4.1. Principali conclusioni	19
4.2. Adattare la formazione e massimizzare l'impatto	19
4.3. Raccomandazioni	19
5. Appendice	20
5.1. Termini chiave	20
6. Allegati	21
Allegato I – Valutazione pre-programma	22
Allegato II – Valutazione delle singole unità	23
Allegato III – Valutazione dei Coaching Circles	24
Allegato IV – Valutazione complessiva finale	30
Allegato V – Valutazione delle competenze post-programma	32

Introduzione al Digital Toolit

Il programma di formazione VICTORUPESI è un innovativo programma di formazione sulle competenze digitali per persone disoccupate e/o svantaggiate.

Il Digital Toolkit è stato concepito per supportare le organizzazioni che intendono sviluppare un programma analogo e adattarlo a diversi target, contesti e situazioni. Il Toolkit fornisce linee guida per la formazione ed esempi concreti tratti dalle esperienze pilota del progetto.

La prima sezione, *Competenze digitali per il mercato del lavoro*, ha lo scopo di fornire una panoramica sul ruolo delle competenze digitali per le persone in cerca di lavoro. In particolare modo, verrà dedicato un focus a due argomenti che sono parte integrante del programma di formazione, ovvero il personal branding attraverso i social media e l'uso dei video CV.

La sezione *Panoramica generale* contiene alcune informazioni di base necessarie per la progettazione di un programma efficace.

Segue la sezione *Linee guida per la formazione*, che è il capitolo chiave di questo Toolkit. Essa include istruzioni teoriche per l'attuazione di ogni fase del programma di formazione (reclutamento, pianificazione, erogazione, monitoraggio e valutazione) e soprattutto esempi tratti dalle esperienze pilota dei partner del progetto.

Il capitolo numero cinque, *Conclusioni e raccomandazioni*, trae le conclusioni e sintetizza i principali insegnamenti utili per l'ulteriore implementazione del programma di formazione.

Infine possiamo trovare la sezione *Appendice e Allegati*.

1. Competenze digitali per il mercato del lavoro

Per affrontare alcune sfide estremamente attuali nel mercato del lavoro (trasformazione digitale, *skills mismatch*), in questo momento storico le competenze digitali sono sempre più rilevanti, non solo limitatamente a specifici compiti e ruoli, ma anche in generale per lo svolgimento di attività quotidiane comuni alla maggior parte delle professioni. Inoltre, tali competenze sono utili per la ricerca di lavoro, o per partecipare a un colloquio di selezione.

Alcuni esempi di competenze digitali che vengono spesso richieste sono i seguenti: utilizzo dell'email (ad esempio Gmail o Outlook), utilizzo degli strumenti di videoconferenza (ad esempio Zoom, Skype, Google Meet o Microsoft Teams), utilizzo degli strumenti di collaborazione online, come Slack (uno strumento di comunicazione interna ai team di lavoro), e degli strumenti di condivisione online di materiale e documenti come ad esempio Dropbox, Google Drive e WeTransfer.

Queste *hard skill* sono strettamente collegate ad un ampio ventaglio di *soft skill* come la capacità di comunicare e di intrattenere relazioni interpersonali, autostima (nella comunicazione e nella gestione delle relazioni all'interno del gruppo di lavoro) e proattività sul luogo di lavoro. Infatti, è possibile che possedere tecniche (ad esempio, essere in grado di utilizzare uno specifico strumento digitale in modo adeguato) renda il lavoratore in grado di sviluppare più facilmente alcune *soft skill*, e che un lavoratore dotato di competenze trasversali sviluppate sia facilitato nell'apprendimento di nuove abilità tecniche.

Nel programma di formazione VICTORUPESI sono incluse due unità che presuppongono uno stretto legame tra le competenze tecniche in ambito digitale e le competenze trasversali, che insieme sono di supporto nella ricerca di lavoro. Si tratta dell'utilizzo dei social media per lo sviluppo del personal brand e conseguentemente per la ricerca di opportunità lavorative, e della capacità di realizzare un video CV, che implica un buon livello di auto-consapevolezza e di sicurezza.

1.1. Focus: Come utilizzare i social media per il personal branding

Per effettuare un'efficace ricerca di lavoro, specialmente se una persona ha intenzione di utilizzare i social network in aggiunta ad altri metodi come l'uso dei portali nazionali per la ricerca di lavoro, è necessario possedere diverse competenze tecniche specifiche. In primo luogo, è indispensabile la capacità di utilizzare in modo efficace i social network, ed è legata a questo aspetto anche una corretta gestione della propria identità online. Inoltre, è necessario possedere *soft skill* quali l'auto-riflessione e l'auto-consapevolezza. In aggiunta, è essenziale un'altra capacità comunicativa specific che ricade sotto la definizione di auto-presentazione.

Questa Unità è studiata per offrire nuovi strumenti ai partecipanti, per permettere loro di acquisire una maggiore consapevolezza del proprio brand personale, guidandoli nella scoperta o nella costruzione della propria identità digitale e nell'utilizzo degli strumenti di ricerca di lavoro più diffusi ed efficaci.

Dopo un percorso personale introduttivo di auto-riflessione, il passo successivo prevede la creazione e la gestione della propria immagine online, che coincide con la creazione del brand personale. Per fare ciò, è necessario saper comunicare sui social network, sviluppare uno stile comunicativo, e utilizzare una serie di metodi specifici, come ad esempio lo *storytelling*.

1.2. Focus: come realizzare un video CV

Il video CV è un fenomeno abbastanza recente nel mercato del lavoro. Attualmente, alcune aziende accettano sia il classico CV in forma scritta, sia il video CV, mentre sono poche quelle che richiedono esplicitamente il video CV.

Un video CV consiste in un breve video di circa 90 secondi che permette ai candidati di presentarsi in modo più personale e autentico, se paragonato alla modalità del classico CV in forma testuale. Infatti, la maggior libertà di espressione permette di mettere in luce molto più facilmente la creatività e le *soft skill* legate all'ambito relazionale. È diretto, è immediata, è efficace. Di conseguenza, non solo cattura l'attenzione del selezionatore, ma ne suscita l'interesse e la curiosità.

È tuttavia importante sottolineare che la realizzazione di un video CV non si riduce alla presentazione delle proprie esperienze. Al contrario, la sua essenza è la comunicazione dell'identità e delle caratteristiche del candidato attraverso quali aspetti la postura e la voce. Ciò è molto efficace nella presentazione della propria personalità ed inoltre offre al recruiter risposte immediate a potenziali domande quali: "Sei creativo?", "Sei sicuro di te?", "Sei in grado di parlare in pubblico?".

2. Panoramica generale

2.1. Scopo e obiettivi

2.1.1. Obiettivi del programma di formazione

Il programma di formazione VICTORUPESI ha come obiettivo la crescita personale dei partecipanti, attraverso strumenti concreti permettano loro di scoprire i propri punti di forza e di entrare in contatto con la propria comunità, a livello locale o nazionale, instaurando un dialogo costruttivo mirato a promuovere le proprie abilità e competenze nella società odierna e nel mercato del lavoro.

Il nome completo del progetto offre l'idea del percorso specifico che è stato scelto per potenziare le persone che vi parteciperanno: "VOCATIONAL INNOVATION USING CREATIVE NEW TECHNOLOGIES RESULTING IN UPSKILLING PATHWAYS FOR EMPLOYABILITY AND SOCIAL INTEGRATION" significa "Innovazione nella formazione professionale attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie all'interno di percorsi di miglioramento delle competenze finalizzati all'occupabilità e all'integrazione sociale". Vengono qui evidenziati alcuni aspetti fondanti del progetto quali il ruolo rilevante delle *digital skill* in quanto complementari alle *soft skill* nell'accesso al mercato del lavoro, e conseguentemente nell'integrazione all'interno della società. Un altro punto chiave è senza dubbio il *target* specifico del percorso di formazione, dedicato infatti a persone disoccupate o svantaggiate, con declinazioni differenti nelle diverse implementazioni nazionali delle organizzazioni partner di progetto.

2.1.2. Obiettivi del Toolkit

Questo *Digital Toolkit* ha un duplice obiettivo: da un lato stabilire e condividere le procedure corrette per pianificare, realizzare e monitorare il percorso formativo VICTORUPESI in tutte le sue fasi di sviluppo; dall'altro offrire esempi concreti dalla realizzazione dei Pilot (esperienze pilota di formazione), per mettere in evidenza come massimizzare l'impatto ed evitare possibili problematiche.

Il *Toolkit* contiene istruzioni specifiche per ciascuna fase della formazione, ed inoltre suggerimenti e spunti tratti dalle esperienze pilota di formazione realizzate durante il progetto VICTORUPESI.

2.2. Potenziale di innovazione

Il programma di formazione VICTORUPESI sarà innovativo per quanto riguarda una serie di aspetti.

Innanzitutto, la metodologia formativa combina diversi approcci innovativi, come l'apprendimento tra pari, elementi di empowerment sia nell'apprendimento individuale che nel lavoro di gruppo. Inoltre, l'approccio top-down inverso consente la partecipazione attiva, allentando l'approccio formale al lavoro di gruppo. Queste strategie didattiche miglioreranno lo sviluppo di un atteggiamento positivo verso se stessi e il senso

di appartenenza a una comunità, affrontando al contempo il problema dello stigma nei confronti dei gruppi svantaggiati.

Un altro aspetto molto innovativo del progetto è la rilevanza data al personal branding e all'autopromozione sui social network. Oggi i social network stanno acquisendo un ruolo sempre più rilevante nelle relazioni interpersonali, sia dal punto di vista privato che pubblico e lavorativo. Saperli gestire e saper fare self-branding e autopromozione sono parte integrante del successo nel mercato del lavoro.

Infine, un'altra innovazione legata al personal branding e all'autopromozione è portata dalla creazione di video curricula. Essi rappresentano una delle ultime frontiere per quanto riguarda la ricerca di lavoro, ma a causa dell'alta professionalità richiesta sono ancora poco diffusi e comuni. Questo progetto offre ai partecipanti la possibilità di creare questo tipo di biglietto da visita, che potranno utilizzare sia nella vita reale che nei social network.

2.3. Impatto

L'impatto del programma di formazione VICTORUPESI L'implementazione pilota è stata stimata sia in termini qualitativi che quantitativi. Possiamo prevedere che un'ulteriore implementazione possa portare a risultati simili.

2.3.1. Impatto qualitativo

Sia i partecipanti che i formatori avranno l'opportunità di essere parte attiva di un tipo di formazione innovativa. Si tratterà infatti di un processo di educazione non formale, diversa da quelle fornite dai servizi di supporto tradizionali.

Per i partecipanti, è importante sottolineare che avranno l'opportunità di accedere a un programma personalizzato per sostenere al meglio lo sviluppo delle competenze e l'integrazione nel mercato del lavoro e nella società.

I formatori avranno l'opportunità di acquisire nuove competenze e consapevolezza, necessarie per comprendere meglio il proprio gruppo target. Avranno inoltre accesso a idee e strumenti per adattare la propria formazione alle caratteristiche dei loro gruppi target.

Il programma di formazione sviluppato in questo progetto rappresenta un risultato prezioso che può essere replicato per altri destinatari o in contesti diversi.

Un altro impatto qualitativo rilevante è quello di incoraggiare la consapevolezza e l'impegno delle persone ad affrontare le questioni dell'emarginazione e dello stigma per una società più inclusive.

2.3.2. Impatto quantitativo

Il progetto pilota VICTORUPESI ha coinvolto più di 10 formatori e circa 100 persone come partecipanti. Il programma ha fornito almeno 20-30 ore di formazione per Paese, suddivise in modo flessibile in un numero adeguato di sessioni.

Gli indicatori più rilevanti dell'impatto potenziale dell'attuazione di un programma di formazione sono i seguenti: numero di formatori e partecipanti coinvolti, numero di sessioni e ore di formazione erogate, numero di persone raggiunte dalle azioni di comunicazione.

2.4. Approccio comune, flessibilità, trasferibilità

I risultati del progetto saranno a disposizione di qualsiasi organizzazione che voglia replicare l'intero programma o parti di esso in un altro Paese, applicarlo a un altro argomento o distribuirlo a un pubblico diverso.

Il programma di formazione si basa su una metodologia che è trasferibile per definizione, il che significa che è possibile applicarla alla progettazione di un programma di formazione diverso, relativo alla lotta alla discriminazione e alla promozione dell'inclusione sociale.

Il programma di formazione può essere replicato per target e contesti diversi (sociali, economici o geografici), ovunque la disoccupazione sia considerata un problema rilevante e di conseguenza vi sia la necessità di sviluppare il potenziale occupazionale dei gruppi svantaggiati.

2.4.1. Vincoli

Il programma di formazione è caratterizzato da un alto livello di flessibilità, per poter essere adattato a diversi tipi di gruppi target. I partner sono liberi di scegliere o dare priorità ai contenuti che ritengono più adatti e utili nei rispettivi contesti e in relazione ai gruppi target.

Tuttavia, è necessario prendere in considerazione restrizioni ben definite quando si svolge il programma per un gruppo specifico. Questa sezione identifica alcune limitazioni relative al contenuto e all'uso di queste linee guida.

PARTECIPANTI: Il programma di formazione è rivolto in particolare a persone con qualche tipo di svantaggio sociale, al fine di renderle capaci di entrare nel mercato del lavoro. Il programma di studio è potenzialmente adattabile a qualsiasi tipo di pubblico, dato che l'empowerment personale e la formazione sulle competenze digitali sono fondamentali per tutti per ottenere un nuovo lavoro, uscendo dalla condizione di disoccupazione o migliorando il proprio impiego. I partner del progetto hanno offerto il programma pilota a diversi gruppi target molto specifici e hanno avuto successo.

TEMPI DI SVOLGIMENTO (DATE DI INIZIO E FINE): L'organizzazione del corso è molto flessibile per quanto riguarda la data di inizio e di fine. Tuttavia, è importante implementare la formazione in un arco di tempo non superiore ai 2-3 mesi. Il numero ideale di lezioni e di ore per una singola implementazione del programma è di almeno 6-10 lezioni di 2-3 ore ciascuna.

2.5. Requisiti e prerequisiti

LUOGO DI FORMAZIONE: è necessario un ambiente di formazione adeguato, che può essere un'aula o una semplice stanza o uno spazio sufficientemente grande per sviluppare gli esercizi di ogni sessione.

RISORSE E MATERIALI PER LA FORMAZIONE: Ogni organizzazione deve fornire il curriculum VICTORUPESI (o parte di esso) tradotto nella lingua nazionale. Ogni sessione può richiedere materiale aggiuntivo (elencato nel programma di formazione per ogni sessione di formazione).

ATTREZZATURA DIGITALE: Per svolgere il modulo sulle competenze digitali, può essere utile che l'aula sia dotata di PC o tablet, oppure che i partecipanti portino la propria attrezzatura.

2.6. Ruoli e responsabilità

La suddivisione dei compiti suggerita per la progettazione e l'attuazione del Programma di formazione è stata pensata per un'organizzazione di medie dimensioni, ma dovrebbe essere adattata al contesto.

Ad esempio, è probabile che le organizzazioni più grandi abbiano molti dipendenti con ruoli diversi, contando quindi sulle loro diverse competenze e assegnando i compiti a specialisti. D'altro canto, è più probabile che le piccole organizzazioni assumano professionisti esterni, ed è anche possibile che in una piccola organizzazione il docente/formatore debba svolgere la maggior parte dei compiti.

Il docente/formatore (idealmente un docente specifico per ogni modulo) deve erogare la formazione. È possibile che gli venga richiesto anche di costruire o modificare il curriculum formativo, attività generalmente assegnata al progettista della formazione. Il docente/formatore deve avere competenze e abilità specifiche, legate all'argomento della formazione e al gruppo target a cui si rivolge. È un professionista interno al fornitore di servizi o un professionista esterno reclutato dall'organizzazione per tenere il modulo.

Il Coordinatore del Corso è un ruolo chiave e deve gestire:

- Coordinamento generale dei corsi (compresa la programmazione di giorni e orari, la prenotazione delle aule, la fornitura di attrezzature e materiali didattici)
- Comunicazione interna efficace (all'interno dell'organizzazione, con i formatori, con i partecipanti)
- Efficace comunicazione esterna del corso (è possibile coinvolgere uno specialista in comunicazione, marketing o social media)

Il Project Manager deve:

- Avere un ruolo di supervisione sull'intero processo
- Gestire il reclutamento e la selezione dei potenziali partecipanti (è possibile coinvolgere il docente/formatore stesso o un professionista delle risorse umane)
- Gestire il monitoraggio, la valutazione e l'analisi della formazione, raccogliendo il feedback dei partecipanti e dei formatori attraverso questionari e interviste ai formatori.

3. Linee guida per la formazione

3.1. Profilo dei partecipanti e reclutamento

3.1.1. Linee guida per il reclutamento

Queste sono le fasi principali da seguire prima di reclutare e selezionare i partecipanti:

1. Identificare il contesto. La geografia, il contesto sociale, il mercato del lavoro e le opportunità di lavoro sono elementi peculiari che informano il vostro percorso formativo.
2. Identificate il vostro gruppo target specifico. Questo vi aiuterà a sviluppare con maggiore precisione un corso di formazione efficace.
3. Definire il programma di formazione. Ricordate che deve essere adeguato ai risultati attesi ma anche ai partecipanti e alle loro competenze prima di iniziare la formazione.
4. Aprire l'opportunità, pubblicizzarla, fornire le informazioni necessarie. Per sviluppare una campagna di comunicazione efficace è necessario coinvolgere la propria rete e ampliarla. Alcune modalità utili sono: diffusione su Internet (sito web dell'organizzazione, social network, agenzie...), telefonate dirette agli stakeholder del progetto, invio diretto di informazioni per posta o in occasione di incontri, contatto diretto tramite telefonate con persone target che rispondono al profilo del partecipante, coinvolgimento di agenzie e uffici del lavoro regionali, associazioni e ONG.
5. Scegliere i criteri principali per la selezione. È importante scegliere persone appartenenti al vostro gruppo target, ma soprattutto è fondamentale la loro motivazione ad acquisire nuove competenze e a lavorare su se stessi. Bisogna anche tenere conto del fatto che l'omogeneità del gruppo può contribuire a rendere la formazione efficace e di successo.
6. Impostare un numero massimo di partecipanti. È importante che i partecipanti non siano troppi, in modo da dare la giusta attenzione a tutti e costruire concentrazione e fiducia. Se si ricevono molte richieste di iscrizione, si può pensare di aprire due classi.
7. Eseguire il processo di selezione. È necessario richiedere i CV in anticipo, per rendere i colloqui potenzialmente più rapidi e snellire di conseguenza il processo.

3.1.2. International piloting experience implementation and results

Di seguito trovate la descrizione di alcune esperienze di progetto, che possono fornire spunti per ulteriori sviluppi e implementazioni.

In Italia, è stata fondamentale un'attenta fase di reclutamento e selezione, al fine di avere un gruppo classe adeguato: un numero adeguato di partecipanti (non troppo numerosi, non troppo pochi), un buon livello di

motivazione e interesse (buona corrispondenza tra contenuti e gruppo), un giusto equilibrio tra omogeneità ed eterogeneità del gruppo. Questi livelli possono essere influenzati da una serie di fattori come le caratteristiche del gruppo target, il numero e il profilo dei formatori, i contenuti specifici da trattare.

In generale, è stato riscontrato che con il gruppo target specifico e un solo insegnante in classe, è molto utile avere una classe non troppo numerosa (circa 8 partecipanti) e il più possibile omogenea (lo stesso tipo di disabilità). Nel caso opposto, potrebbe essere difficile dare la giusta attenzione a tutti i partecipanti.

In Serbia, EDUFONS ha raggiunto il gruppo target attraverso iniziative di sensibilizzazione della comunità, come il passaparola, i centri comunitari locali, le organizzazioni rurali e i gruppi di donne. Inoltre, hanno pubblicizzato il programma attraverso volantini e social media per garantire che la formazione sia accessibile a tutti. È fondamentale comunicare i vantaggi del programma e come aiuterà i partecipanti ad acquisire nuove competenze per aumentare la loro occupabilità e migliorare la loro vita quotidiana. Al momento di reclutare i partecipanti si deve tenere conto di un equilibrio di età, competenze e livelli di esperienza, comprese le conoscenze pregresse e l'esperienza con la tecnologia, dato che alcuni potrebbero avere un'esposizione limitata alla tecnologia digitale. Per ottenere condizioni ottimali e risultati positivi, la formazione dovrebbe avere un gruppo di dimensioni ridotte, in modo da consentire il supporto di ciascun partecipante e un'attenzione personalizzata.

Durante le sessioni di formazione condotte, è emerso che era utile che i partecipanti avessero un'alfabetizzazione informatica di base, come la conoscenza delle operazioni di base del computer e della navigazione. Questo ha permesso di concentrare la formazione sulla creazione di competenze e applicazioni più avanzate. Per quanto riguarda l'equilibrio del gruppo, è stato necessario considerare l'età e l'esperienza precedente dei partecipanti. Si è rivelato utile formare un gruppo misto di partecipanti approssimativamente della stessa età e con diversi livelli di conoscenza digitale ed esperienza con la tecnologia. In questo modo si è creato un gruppo eterogeneo, in cui i partecipanti più esperti potevano assistere i meno esperti di tecnologia, e si è creato un ambiente di apprendimento di supporto che ha permesso ai partecipanti di imparare gli uni dagli altri e di lavorare efficacemente insieme.

EDUFONS ha anche scoperto che il numero ottimale di partecipanti per le sessioni di formazione era di 5 persone. Questo ha permesso di avere un gruppo di dimensioni gestibili, promuovendo al contempo un senso di comunità e di cooperazione tra i partecipanti e consentendo loro di ricevere attenzione e supporto individuale da parte di un formatore.

In Slovenia, il raggiungimento della comunità di OZARA è avvenuto sotto forma di una presentazione, di un workshop introduttivo per presentare gli obiettivi e i benefici, nonché di un adeguamento della tempistica di attuazione del pilota per raggiungere il consenso a una partecipazione completa con l'obiettivo di mantenere la motivazione durante tutto il processo. C'è stata una leggera differenza tra il numero di partecipanti tra il pilota 1st e il pilota 2nd. Nel secondo pilota sono stati coinvolti più partecipanti, poiché è stato investito più tempo nella fase preparatoria, con la possibilità di una partecipazione flessibile ai workshop, poiché tutti i moduli sono stati utilizzati in modo da consentire una varietà di esercizi in ogni incontro/sessione, il che è ottimo dal punto di vista della flessibilità del processo di implementazione e delle esigenze di vita reale dei nostri partecipanti. In entrambi i progetti pilota, due mentori erano disponibili e presenti durante il processo.

FETICO (Spagna) ha svolto diverse attività di divulgazione per presentare il corso agli stakeholder del progetto e per attirare l'interesse dei potenziali partecipanti, utilizzando materiali divulgativi specifici. Poi

hanno contattato i giovani disoccupati e hanno inviato informazioni sul programma di formazione via e-mail agli uffici di collocamento regionali, alle associazioni giovanili e alle organizzazioni che si occupano dell'integrazione lavorativa di questo gruppo per coinvolgere queste entità nel processo di reclutamento. Si è cercato un gruppo omogeneo integrato da persone che rispondessero al profilo del gruppo target (che era diverso tra il Pilot 1 e il Pilot 2).

3.2. Pianificazione de moduli formativi

3.2.1. Linee guida per la pianificazione dei moduli formativi

1. Pianificare e realizzare l'analisi dei bisogni
2. Co-progettazione del programma di formazione
3. Adattare il programma di formazione al contesto, all'obiettivo e alle esigenze specifiche.

Il programma di formazione deve essere sia completo (cioè includere un elenco generale di abilità e competenze che consentano ai partecipanti di affrontare meglio il mercato del lavoro) sia orientato al paese/organizzazione (cioè sufficientemente flessibile e aperto da consentire alle organizzazioni e alle persone di concentrarsi su competenze specifiche, come arti e creatività, comunicazione, TIC, ecc.)

1.2.2. Analisi dei bisogni

Abbiamo già le coordinate di base del nostro target e del nostro obiettivo: stiamo creando un percorso formativo che permetta ai disoccupati di acquisire competenze soft e hard (competenze digitali) per entrare o rientrare nel mercato del lavoro.

Tuttavia, è necessario adattare il programma di formazione sulla base di informazioni più dettagliate. A tal fine, è necessario identificare il contesto specifico e il gruppo target e, di conseguenza, effettuare un'analisi approfondita dei bisogni. Di seguito troverete alcuni suggerimenti.

Sul contesto nazionale e locale:

- Quali sono i lavori disponibili? In quale settore?
- Quali competenze digitali richiedono questi lavori?
- Quali soft skills richiedono questi lavori?

Informazioni sul gruppo target:

- A quali lavori possono potenzialmente accedere?
- Di quali competenze hanno bisogno per ottenere questi lavori?
- Hanno esigenze fisiche specifiche? - Hanno esigenze relazionali specifiche?

- Hanno esigenze specifiche legate all'approccio personale o alla realizzazione del programma?

Sulla base del contesto, del gruppo target e della relativa analisi dei bisogni, è importante adattare adeguatamente il programma di formazione per assicurarsi che possa raggiungere la massima efficacia.

1.2.3. Contenuto dei moduli

Modulo 1 – Competenze professionali e strumenti digitali

Questo è il modulo centrale del programma di formazione. Si occupa dell'aggiornamento digitale e delle opportunità offerte dall'uso dei social media e delle piattaforme di apprendimento, e comprende anche la consapevolezza delle opportunità offerte dai social media per il personal branding, l'uso creativo dei profili personali "digitali" per la presentazione pubblica, le opportunità e le minacce legate all'uso dei social media.

Modulo 2 - Empowerment

Dovreste includere attività di empowerment basate su elementi di lavoro con le comunità, elementi di storytelling, facilitazione e empowerment che riflettano sui punti di forza e sulle capacità personali per una vita attiva, rafforzamento delle capacità di impegno personale e inclusione nella società, rappresentazione di sé.

Modulo 3 – Il diritto al lavoro: diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro

Questo modulo dovrebbe includere informazioni sulla legislazione internazionale, nazionale e locale in materia di mercato del lavoro e sui diritti e doveri dei lavoratori.

1.2.4. Esperienze internazionali di realizzazione pilota e risultati

Il programma ha beneficiato dell'esperienza dei partner del progetto sia nella fase di elaborazione che in quella di attuazione, grazie al fatto che tutti hanno competenze ed esperienze specifiche nel lavoro con persone appartenenti a diversi tipi di gruppi svantaggiati.

Il curriculum formativo è stato redatto dai partner del progetto attraverso una metodologia di coprogettazione che ha incluso:

- Divisione dei compiti (ogni modulo è stato creato da un partner diverso)
- Sessioni di co-progettazione online
- Sessioni di co-progettazione in presenza (riunioni internazionali)

Questa versione iniziale del curriculum formativo è stata ulteriormente ampliata e adattata a livello locale da ciascun partner, tenendo conto delle specificità del contesto economico, sociale e culturale, ma anche del gruppo target a cui si rivolge.

Di seguito trovate la descrizione di alcune esperienze di progetto, che possono fornire spunti per ulteriori sviluppi e implementazioni.

In Italia, la peculiarità dell'attuazione dei Pilot risiede nella necessità di adattare sia i contenuti che l'approccio alla specificità del gruppo target ma anche ai partecipanti stessi, basandosi sulle loro esigenze, interessi e propensioni individuali.

Il Pilot 1 è stato dedicato a un gruppo abbastanza omogeneo di persone. I formatori hanno adattato il percorso formativo alle esigenze generali e comuni, concentrandosi sulle specificità individuali solo quando necessario. Con un gruppo simile, è stato possibile ospitare 6 persone.

Nel Pilot 2 l'organizzazione ha accettato partecipanti che richiedevano maggiore attenzione e che avevano esigenze e approcci diversi, per cui è stato necessario:

- Creare un gruppo più piccolo, in modo da dare la giusta attenzione a ciascuno dei partecipanti, compreso il tutoraggio personale e i diversi percorsi
- Selezionare con cura i contenuti, in modo da trattare meno temi, ma con maggiore efficacia e successo

EDUFONS (Serbia) ha adattato la formazione al contesto locale e al gruppo target sulla base di una valutazione approfondita dei bisogni per comprendere le sfide specifiche e i requisiti unici del gruppo target, concentrandosi su argomenti e competenze fondamentali, adattando i metodi e i materiali formativi alla lingua e alla cultura locali e incorporando esempi rilevanti dal contesto locale. Ciò ha contribuito ad adattare il programma di formazione, ad affrontare eventuali barriere linguistiche o culturali e a promuovere un maggiore impegno e partecipazione da parte del gruppo target.

Hanno coinvolto più metodi di apprendimento non formali, come giochi di ruolo, discussioni di gruppo, apprendimento tra pari, tutoraggio ed esercitazioni pratiche, per rendere l'apprendimento più coinvolgente e interattivo e migliorare la comprensione e rafforzare le competenze e le conoscenze acquisite attraverso la formazione.

Per quanto riguarda i metodi di apprendimento, EDUFONS sottolinea l'importanza di incoraggiare maggiormente le discussioni di gruppo e le sessioni di brainstorming per facilitare l'apprendimento tra pari, la condivisione delle conoscenze e delle esperienze e delle sfide legate all'utilizzo di strumenti/tecnologie digitali, e di incoraggiare i partecipanti a lavorare insieme per trovare soluzioni. Il tutoraggio tra pari, che associa i partecipanti a utenti digitali più esperti che fungono da mentori e forniscono ulteriore supporto e guida al di fuori delle sessioni di formazione, ha favorito l'apprendimento cooperativo come meccanismo prezioso. Incorporando questi metodi di apprendimento non formale, hanno creato una formazione più dinamica e coinvolgente, in grado di soddisfare le esigenze e gli stili di apprendimento specifici del nostro gruppo target.

Hanno anche adattato la durata della formazione e il programma, tenendo conto delle responsabilità quotidiane delle donne rurali e del loro impegno nelle faccende domestiche. Per questo motivo hanno ritenuto necessario ridurre il numero di ore di formazione al giorno, adattare il programma alle esigenze dei partecipanti e distribuire le sessioni di formazione su un periodo più breve. Hanno inoltre previsto un programma flessibile per coloro che avevano bisogno di fare delle pause o di recuperare le sessioni perse. Questo adattamento ha contribuito a garantire che i partecipanti non fossero sopraffatti e a mantenere il

ritmo della formazione, consentendo loro di frequentare regolarmente le sessioni di formazione e di ottenere risultati migliori.

Ampliando e adattando la versione iniziale del curriculum formativo al contesto locale e incorporando più metodi di apprendimento non formale, hanno implementato un programma di formazione efficace e sostenibile che risponde alle esigenze e alle sfide specifiche del gruppo target, contribuisce alla loro integrazione sociale ed economica e aiuta a costruire la fiducia e a migliorare la conservazione delle nuove competenze.

Anche in Slovenia la formazione è stata adattata. Nell'ambito della prima realizzazione pilota, poiché il gruppo era più piccolo, il team OZARA ha potuto seguire l'idea e la struttura prevista inizialmente, combinando moduli e circoli di coaching. Dal punto di vista dei contenuti, hanno gradualmente sviluppato le conoscenze all'interno di ciascun modulo, ma hanno anche adattato i contenuti all'interno dei circoli di coaching (emozioni, esprimere le emozioni, ricerca di casi e video nella lingua e nella situazione nazionale), includendo lo strumento del video, all'interno del quale è stato sviluppato un processo di dialogo/comunicazione come una serie speciale denominata "Storie del cuore" per rafforzare la risposta all'ansia, affrontando i propri sentimenti, rendendoli più connessi ai loro ambiti - in questo ambito è stato offerto a ciascun partecipante anche un supporto psicosociale e collegando l'idea del circolo per parlare dell'espressione delle emozioni negative/positive.

Nel complesso, le sezioni dei moduli dedicate alle risorse devono essere adattate per l'attuazione del programma a livello locale e per trovare collegamenti nella lingua nazionale, laddove possibile. Questo è particolarmente legato al modulo Digitale e al modulo Occupazione, per lavorare nelle lingue nazionali.

L'implementazione del Pilot 2 è avvenuta in una forma più aperta, nel senso che ogni modulo è stato incluso nel workshop, costruendo gradualmente sulla conoscenza, sull'esperienza e sulla complessità del materiale didattico e delle conoscenze acquisite in precedenza. Questo formato ha permesso a OZARA di includere un maggior numero di partecipanti, beneficiando del sostegno dei pari e del passaparola sulle esperienze positive che hanno motivato altri a partecipare.

3.3. Erogazione dei moduli formativi

3.3.1. Linee guida per l'erogazione de moduli formativi

PERSONALE

È possibile implementare il programma con operatori dell'organizzazione, ma anche coinvolgere esperti esterni. È importante che abbiano sia competenze specifiche sugli argomenti dei moduli sia esperienza nel trattare con il gruppo target specifico, che cambia a seconda dei contesti di attuazione.

Modulo 1 - Competenze professionali e strumenti digitali

È importante che il formatore abbia un solido background tecnico nel settore digitale, che comprenda competenze nell'uso degli strumenti digitali per la routine quotidiana in ufficio, ma anche nei social media, nella comunicazione e nel personal branding. Anche quando si parla di competenze digitali, è importante che siano presenti anche soft skills come le capacità di comunicazione.

Modulo 2 - Empowerment

Il profilo ideale è quello di uno psicologo o di un educatore/operatore sociale con una forte esperienza sul campo, possibilmente con il gruppo target. È fondamentale che il formatore entri effettivamente in contatto con il gruppo target.

Modulo 3 – Il diritto al lavoro: diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro

L'insegnante deve avere una formazione giuridica o economica, preferibilmente relativa al mercato del lavoro, all'occupazione e ai contratti. È inoltre necessaria una conoscenza approfondita della legislazione specifica sul lavoro relativa al gruppo target.

METODOLOGIA

Il programma deve basarsi sull'apprendimento teorico, ma anche su casi di studio e modelli di ruolo. I formatori presenteranno ai partecipanti esempi rilevanti e concreti di persone che sono riuscite a trovare un lavoro adeguato.

Modulo 1 - Competenze professionali e strumenti digitali

Essendo un modulo tecnico, è importante che sia condotto con un approccio pratico. I temi principali del modulo sono:

- Uso dei social media e degli strumenti di comunicazione/collaborazione (per utilizzare i social network in modo consapevole, soprattutto per la ricerca di lavoro, e per utilizzare stili di comunicazione adeguati all'ambiente di lavoro)
- Personal Branding (comunicazione efficace sui canali dei social media, costruzione di un marchio personale online, insieme all'auto-riflessione sui punti di forza e le competenze personali, comprensione delle minacce dell'apparenza online, stili di comunicazione da utilizzare in diversi contesti e media)
- Registrazione di video CV (imparare a presentarsi, consapevolezza dei pro e dei contro dei video CV, competenze tecniche)

Modulo 2 - Empowerment

I temi principali dei moduli sono: Ambienti inclusivi, Prospettive e punti di vista, Risoluzione dei conflitti
Struttura di un piano di intervento individualizzato. Il modulo II è fortemente legato agli elementi delle sfide personali, emotive e fisiche. All'interno di questo modulo, l'obiettivo delle attività è impostato in modo da consentire ai discenti di apprendere, praticare e riflettere sugli elementi interni ed esterni di un ambiente inclusivo, sull'auto-imprenditorialità e sulla comprensione del concetto sociale di empowerment e gestione della diversità attraverso due approcci principali:

- Elementi di auto-imprenditorialità personale / lavoro in gruppo e pianificazione individuale
- Concetto di ambiente inclusivo e approcci nazionali alla gestione della diversità per meglio comprendere e relazionarsi con l'ambiente sociale generale del rispettivo paese.

Module 3 – Il diritto al lavoro: diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro

Il contenuto principale del modulo è rappresentato dai diritti e dalle responsabilità dei lavoratori e dei datori di lavoro, e più specificamente:

- Difficoltà e barriere che impediscono ad alcuni gruppi vulnerabili di partecipare pienamente alla vita economica, e come superarle
- Leggi di base esistenti a livello nazionale per regolare il lavoro e i rapporti di lavoro
- Misure che promuovono la partecipazione dei gruppi vulnerabili all'occupazione
- Diritti e responsabilità dei dipendenti e dei datori di lavoro sul luogo di lavoro
- Modelli e strategie di gestione aziendale in grado di supportare ambienti di lavoro inclusivi come la CSR

È importante che ogni gruppo target riceva anche informazioni specifiche relative alla propria condizione. Ad esempio, essendo un progetto dedicato alle donne, è necessario evidenziare in modo particolare i diritti delle donne.

DURATA

Il programma di formazione deve essere erogato in un arco di tempo complessivo non superiore a otto mesi. Il numero ideale di ore di formazione è di 20-30 ore. Le sessioni di formazione che compongono il programma di formazione devono durare circa 4 ore.

SEDE E ATTREZZATURE Dato l'argomento e l'approccio pratico del Modulo 1, è importante che si tenga in un'aula o in uno spazio attrezzato con banchi, sedie, PC/tablet, connessione WIFI. Per i moduli 2 e 3 sono sufficienti spazio, sedie comode e un proiettore per mostrare le diapositive delle lezioni.

3.3.1. Esperienze internazionali di realizzazione pilota e risultati

La sperimentazione di realizzazione dei moduli formativi (denominati "Pilot") del curriculum VICTORUPESI è stata condotta in Svezia, Slovenia, Spagna, Italia, Romania e Serbia da organizzazioni partner che forniscono servizi sociali ed educativi a persone con diversi tipi di svantaggio.

Il progetto pilota completo VICTORUPESI è stato implementato in due momenti: Pilota 1 e Pilota 2. Il Pilota 1 è stato un test completo, mentre il Pilota 2 è stato più breve.

PERSONALE

A causa dell'elevata professionalità richiesta per la progettazione, la creazione e la realizzazione del programma di capacity building, i partner hanno in parte implementato il programma stesso e in parte coinvolto esperti esterni per la realizzazione di sessioni di formazione specifiche.

In Italia, tutti i formatori sono esperti nell'impartire lezioni al gruppo target specifico (donne con autismo).

Per il Modulo 1, il formatore è un insegnante di competenze digitali con un background diversificato e un approccio olistico. Ha esperienza in diverse aree delle competenze digitali, da quelle più specifiche come i linguaggi di codifica a quelle più generiche come la comunicazione e l'uso dei social media. Ha anche una notevole esperienza nell'organizzazione di corsi per disabili e questo è un punto chiave per trasmettere i contenuti del Modulo 1 nel modo più efficace possibile.

Per il Modulo 2, la formatrice è una psicologa specializzata in autismo. Ha già esperienza nella realizzazione di sessioni di empowerment per persone con disabilità e sa come ascoltare le esigenze dei partecipanti e come comunicare efficacemente con loro.

Per il Modulo 3, il formatore è professionalmente esperto in questioni legali relative alle persone con disabilità, in particolare per quanto riguarda il diritto allo studio e all'occupazione delle persone con disabilità.

Come evidenziato da EDUFONS, è fondamentale disporre di personale con background e competenze diverse in vari settori, tra cui le competenze digitali, il supporto emotivo e le questioni legali, e fornire loro un supporto e una formazione continui per garantire che abbiano le competenze e le conoscenze necessarie per erogare efficacemente la formazione al gruppo target.

I formatori selezionati per i progetti pilota sono stati scelti per la loro esperienza nell'impartire lezioni efficaci a un gruppo specifico di donne delle zone rurali.

Per il Modulo 1, il formatore è stato un docente esperto di digitale con diverse esperienze in vari settori delle competenze digitali e una profonda comprensione delle sfide e delle opportunità legate alle tecnologie digitali per le donne rurali, in grado di fornire i contenuti in modo coinvolgente e accessibile ai partecipanti.

Per il Modulo 2, il formatore era un istruttore esperto nel lavoro con le donne rurali, specializzato nell'organizzazione di sessioni di empowerment e con le conoscenze necessarie per comunicare efficacemente con loro e comprendere le loro esigenze individuali. Il formatore è stato in grado di trasmettere i contenuti in modo empatico e inclusivo, garantendo che tutti i partecipanti si sentissero a proprio agio e valorizzati durante le sessioni di formazione.

Per il Modulo 3, il formatore era un esperto di economia focalizzato sui diritti dei lavoratori e sul diritto del lavoro, in grado di fornire preziose indicazioni sul quadro giuridico relativo all'occupazione e all'istruzione delle donne nelle aree rurali.

In Slovenia, in entrambi i progetti pilota il personale incluso ha esperienza di lavoro con persone con disabilità in processi di mentoring e di orientamento al lavoro. I profili professionali inclusi hanno una formazione in psicologia, lavoro sociale, pedagogia e processi di mentoring.

METODOLOGIA

In Italia, il Pilota 1 e il Pilota 2 sono stati adattati sia nei contenuti che nella metodologia, a causa delle particolari esigenze del gruppo target. Bisogna tenere conto del fatto che le donne con autismo o disabilità hanno esigenze individuali particolari, ad esempio necessitano di un approccio personale specifico, di una comunicazione attenta e personalizzata e di un carico di lavoro più leggero (sia per quanto riguarda il numero di lezioni sia per quanto riguarda il numero di pause durante la lezione).

In Serbia, il Pilota 1 e il Pilota 2 sono stati adattati in termini di contenuti e metodologia, in base alle esigenze specifiche del gruppo target di donne delle aree rurali. È fondamentale considerare l'accesso

limitato alla tecnologia digitale nelle aree rurali e il possibile basso livello di alfabetizzazione digitale del gruppo target. Pertanto, il programma di formazione dovrebbe essere adattato al livello di competenze digitali dei partecipanti e si dovrebbe prestare particolare attenzione a un approccio più personale.

In Slovenia, il materiale di pilotaggio è stato adattato in entrambi i progetti pilota, utilizzando tuttavia i contenuti, gli esercizi e la struttura così come erano stati pianificati inizialmente. All'interno di ogni modulo, gli esempi pratici e gli esercizi devono sempre riflettere le circostanze sociali nazionali. Ciò è importante anche per le competenze digitali, poiché il mercato del lavoro e le situazioni professionali richiedono una maggiore comprensione dei processi nazionali e delle realtà dei gruppi target. È stata data maggiore enfasi al processo di orientamento sui servizi che sono passati al formato online, aiutando i partecipanti a comprendere (in molti casi) le complesse procedure per organizzare le proprie attività nell'era digitale e a ridurre il divario tra le competenze esistenti e le piattaforme per esercitare i propri diritti e le procedure che fanno/facevano parte della loro vita.

Il team di FETICO afferma che per sostenere efficacemente i disoccupati senior sono necessari approcci di supporto completi e individualizzati. Hanno applicato un approccio orientato alla persona che ha preso in considerazione le esigenze individuali di ciascun partecipante (istruzione, conoscenze e competenze, conoscenza delle esperienze professionali precedenti, interessi, ecc.) per preparare ogni partecipante al reinserimento nel mercato del lavoro o all'accesso a un percorso di formazione più formale. Hanno inoltre incluso una serie di esercizi pratici che rispondono alle esigenze dei partecipanti. Per massimizzare l'impatto nel proprio Paese, FETICO ha adattato i contenuti della formazione e i materiali di supporto: video, esercizi pratici, dinamiche..., alle esigenze specifiche del gruppo pilota. Ciò richiede flessibilità nella metodologia applicata. Tra i cambiamenti adottati, hanno implementato i circoli di coaching durante l'implementazione dei contenuti formativi e non dopo, come previsto, al fine di rafforzare l'esperienza di apprendimento e garantire la coerenza degli argomenti.

REALIZZAZIONE

Queste sono le principali soluzioni di implementazione scelte in Italia per adattarsi allo specifico gruppo target:

- approccio particolare nell'erogazione del programma di formazione, che consisteva in una forte sovrapposizione di lavoro sulle soft skills e sulle hard skills, al fine di incoraggiare l'apprendimento e di soddisfare le esigenze specifiche di comunicazione del gruppo target
- ridurre il numero di lezioni e la durata del corso
- aggiungere più pause durante le lezioni

In Serbia, un'attenta pianificazione e organizzazione ha permesso a EDUFONS di fornire ai partecipanti le competenze e le conoscenze necessarie e di affrontare le sfide uniche delle donne nelle aree rurali. L'obiettivo è stato quello di creare le condizioni e l'ambiente di apprendimento ottimali, accessibili ed efficaci per il loro gruppo target, quindi abbiamo selezionato soluzioni concrete da implementare e adattare alle loro esigenze:

- concentrandosi su un approccio personalizzato, con una forte enfasi sullo sviluppo di competenze sia soft che hard - creare un ambiente di apprendimento sicuro e solidale in cui i partecipanti possano condividere le proprie esperienze e imparare gli uni dagli altri
- assicurarsi che tutti i materiali presentati siano chiaramente e concisamente adattati per facilitare l'apprendimento e soddisfare le esigenze del gruppo target
- utilizzare diversi metodi di insegnamento, tra cui discussioni di gruppo, esercizi interattivi, lavori di gruppo, apprendimento tra pari e attività pratiche, per garantire che i partecipanti siano attivamente impegnati e in grado di assorbire il materiale in modo adeguato ai loro stili di apprendimento
- ridurre il numero di ore e la durata complessiva per adattarsi al sovraccarico e alle faccende domestiche quotidiane delle donne rurali
- aggiungere pause più frequenti per garantire che i partecipanti possano elaborare efficacemente le informazioni, riposare, ricaricarsi ed evitare l'affaticamento

In Slovenia, i metodi di insegnamento di OZARA hanno incluso discussioni di gruppo, esercizi interattivi, lavoro di gruppo, apprendimento tra pari e attività pratiche, beneficiando anche del cambio di luogo all'esterno ogni volta che è stato possibile, al fine di includere pause attive e consapevoli nell'intero processo.

3.4. Monitoraggio, valutazione e analisi

3.4.1. Linee guida per monitoraggio, valutazione e analisi

L'attuazione del programma di formazione, la sua efficacia e il suo impatto sui partecipanti devono essere verificati. Di conseguenza, è necessario effettuare sia il monitoraggio dell'attuazione sia la valutazione dei risultati quantitativi e qualitativi.

Per monitorare l'attuazione delle sessioni, potete fare affidamento sull'elenco delle presenze dei partecipanti e sul feedback continuo del docente.

Per valutare i risultati della formazione, è necessario raccogliere il feedback dei partecipanti e dei formatori attraverso questionari e interviste ai formatori. Infine, sarà possibile valutare correttamente il programma analizzando i risultati.

Alcuni esempi degli indicatori quantitativi suggeriti da prendere in considerazione sono i seguenti:

- Numero di formatori coinvolti
- Numero di partecipanti al processo di selezione
- Numero di partecipanti al programma di formazione e che lo hanno portato a termine con successo

- Numero di ore di formazione erogate
- Numero di lezioni impartite
- Indicatori quantitativi sociali e di comunicazione, come il numero di persone raggiunte, il conteggio di tutte le visualizzazioni o i like di tutti i post sui social network

È molto più impegnativo e ancora più importante esplorare gli indicatori qualitativi. Alcuni esempi sono i seguenti:

- Quanto si sentono coinvolti nella formazione i formatori e i partecipanti?
- Quanto i partecipanti ritengono utile la formazione
- Livello di adattamento alle esigenze dei partecipanti
- Originalità del programma di formazione
- Livello di efficacia nel sostenere i partecipanti nel loro percorso verso l'occupazione e l'integrazione sociale

Nella sezione Allegati sono disponibili alcuni strumenti utili per svolgere questi compiti. Potete stamparli e utilizzarli o adattarli al vostro obiettivo o alle vostre esigenze specifiche. Per informazioni più specifiche, consultare la sezione 6.

3.4.2. Esperienze internazionali di realizzazione pilota e risultati

L'intero progetto VICTORUPESI è stato monitorato fin dall'inizio. Ogni partner ha raccolto le firme nell'elenco delle presenze e ha fornito ai partecipanti un certificato di partecipazione firmato dal loro rappresentante legale.

All'inizio, durante l'implementazione e alla fine del corso di formazione, con il supporto degli esperti di valutazione dei partner del progetto, la formazione è stata valutata tramite questionari e interviste ai partecipanti e ai formatori.

La valutazione della formazione ha utilizzato un approccio misto di metodi quantitativi e qualitativi.

Sono stati condotti sondaggi pre e post formazione per raccogliere dati sulle conoscenze e le competenze dei partecipanti relative all'argomento e sulla fiducia nell'applicazione di queste competenze nella loro vita personale e professionale. Le interviste individuali con i partecipanti hanno fornito una visione più approfondita delle loro esperienze formative, consentendo loro di condividere i loro pensieri su ciò che è stato più utile e rilevante e sulle aree che ritenevano potessero essere migliorate. Durante il programma si sono tenute anche sessioni di feedback e di riflessione per apportare modifiche in tempo reale in base alle esigenze dei partecipanti.

Questa combinazione di metodi ha fornito una visione completa dell'efficacia della formazione, consentendo un continuo progresso nelle iterazioni successive, e ha aiutato a misurare il successo complessivo del programma e a identificare le aree di miglioramento.

Le caratteristiche principali dell'adeguamento del processo di valutazione per migliorarlo, semplificarlo e renderlo meno dispendioso in termini di tempo e comprensibile per i partecipanti:

- procedura semplificata: arrotondamento più preciso degli interi e minor numero di passaggi per la compilazione delle schede di valutazione

- un raggruppamento logico di categorie di Abilità e Conoscenze / categorie di Abilità e Attributi

- utilizzando una scala descrittiva a 5 livelli, di seguito la forma abbreviata:

(1) Scarso: Consapevolezza fondamentale - conoscenza di base

(2) Debole: Novizio - esperienza limitata

(3) Buono (intermedio): Principiante avanzato - applicazione pratica

(4) Molto buono: Avanzato - competente nella pratica

(5) Eccellente: Competente - sicuro nella pratica

Autovalutazione delle competenze pre-programma: inizialmente, i partecipanti hanno completato un questionario preformativo per valutare le loro conoscenze e competenze di base relative all'argomento: i partecipanti hanno valutato le proprie competenze in una serie di aree legate al programma all'inizio del corso. Il questionario comprendeva anche domande sulle loro aspettative nei confronti del programma.

Valutazioni dei moduli: durante l'implementazione, dopo ogni modulo, i formatori hanno raccolto regolarmente il feedback dei partecipanti utilizzando brevi moduli di valutazione progettati per raccogliere informazioni sulla soddisfazione della qualità del materiale formativo, sui metodi di insegnamento dei formatori e sull'efficacia complessiva della formazione.

Valutazione delle competenze post-programma: infine, i partecipanti hanno compilato il questionario post-formazione in cui è stato chiesto loro di ripetere l'autovalutazione delle competenze fatta all'inizio del programma, per confrontare i progressi fatti in ogni area. L'obiettivo era quello di valutare i miglioramenti nelle conoscenze e nelle competenze, il livello di soddisfazione per la formazione, la pertinenza degli argomenti della formazione alle loro esigenze e l'efficacia dei materiali e dei metodi di formazione. Inoltre, sono stati intervistati per fornire un feedback più approfondito sulla loro esperienza formativa e identificare le aree di miglioramento.

Va anche evidenziata una valutazione finale complessiva.

Anche i formatori sono stati valutati con un approccio simile. Le loro prestazioni sono state valutate misurando la loro capacità di rispondere alle esigenze dei partecipanti, la capacità di distribuire efficacemente i materiali formativi e il contributo complessivo al successo della formazione.

I dati raccolti dai questionari e dalle interviste sono stati analizzati per identificare le aree di forza e di debolezza e per sviluppare raccomandazioni per le future iniziative di formazione. Il processo di valutazione ha contribuito a garantire che la formazione risponda effettivamente alle esigenze del gruppo target e che i formatori la svolgano nel modo più appropriato ed efficace possibile.

Un'altra opzione di valutazione può includere:

- Un'autovalutazione delle competenze pre-programma: i partecipanti hanno discusso gli elementi della tabella prevista con l'obiettivo di verificare, insieme ai tutor, come la formazione del progetto potesse essere combinata con i diversi moduli (ad esempio, Gmail/Google drive in relazione all'uso logico quotidiano e al potenziamento di tali strumenti in base alle esigenze e ai vantaggi personali). Ciò è stato particolarmente utile per verificare la natura del modo più adatto di implementare e adattare il processo di pilotaggio.
- Valutazione finale complessiva attraverso un processo di gruppo. Per la Slovenia, nel primo progetto pilota lo schema di valutazione prevedeva due momenti di valutazione (prima e dopo i circoli di coaching). Il modulo con le 32 competenze incluse non era ottimale per i nostri partecipanti, anche perché le 32 competenze indicate nella valutazione non seguono necessariamente la struttura e il materiale fornito per tutti e 3 i circoli - forse avrebbe senso (in base alle esigenze di ogni organizzazione) adattare internamente questo modulo di valutazione e allinearlo con le pratiche del processo svolto all'interno dei circoli. Abbiamo preso in considerazione le opinioni dei nostri partecipanti, per utilizzare questo modulo e in futuro fare una valutazione in termini di impostazione delle domande, come ad esempio: Per favore, scegli almeno 5 abilità dalla lista qui sotto, per le quali valuti, che hai migliorato o sei riuscito a padroneggiare durante l'intero processo di pilotaggio.

4. Conclusioni e raccomandazioni

4.1. Principali risultati

(1) Il gruppo classe deve essere formato da un numero adeguato di partecipanti (né troppi, né troppo pochi); il numero può variare in base a diversi fattori, come il gruppo target stesso, il livello della formazione, i contenuti principali, il numero e/o il profilo dei formatori.

(2) Il gruppo classe deve essere caratterizzato da un adeguato livello di omogeneità/eterogeneità; questa proporzione può variare in base a diversi fattori, quali il gruppo target stesso, il livello della formazione, il numero e/o il profilo dei formatori.

4.1. Adattare la formazione e massimizzare l'impatto

Prima di tutto, è necessario conoscere il proprio gruppo target:

- Quali sono le loro principali esigenze in termini di competenze specifiche?
- Quali sono le loro principali esigenze in termini di soft skills?
- Quali sono le loro principali difficoltà sul versante delle competenze dure?
- Quali sono le loro principali difficoltà sul fronte delle soft skills?

Inoltre, è necessario conoscere i partecipanti, perché la formazione deve essere adattata non solo alle specificità del gruppo, ma anche a quelle individuali. Di conseguenza, anche il pacchetto di valutazione deve essere adattato.

Per esempio, secondo il team della Biblioteca Panait Istrati, è importante evidenziare tre tipi di competenze utili per chi cerca di entrare nel mercato del lavoro:

1. competenze specifiche, per imparare un lavoro, attraverso programmi di formazione o di riqualificazione professionale, a seconda di quanto richiesto dal mercato del lavoro. In questo senso, alcuni mestieri stanno scomparendo (ad esempio, oggi in Romania non si riparano più scarpe o orologi, e i mestieri artigianali sono in via di estinzione), mentre altri, più specializzati, stanno comparando. Il penitenziario di Braila offre questi corsi utili;
2. competenze digitali. Oggi è importante saper usare il computer, anche per la formazione professionale continua. Su Internet si possono trovare decine di tutorial per qualsiasi lavoro.
3. competenze per accedere ai lavori desiderati: ricerca di lavoro, come scrivere un CV o una lettera di intenti, come presentarsi a un colloquio.

4.2. Raccomandazioni

- (1) Ricordate sempre: qual è il vostro obiettivo generale, chi sono i beneficiari e quali sono i loro bisogni specifici, qual è il contesto e di cosa hanno bisogno i beneficiari per prosperare in esso.
- (2) Iniziare presto con il reclutamento e la selezione accurata dei partecipanti, al fine di creare la corrispondenza più appropriata tra pubblico e contenuti e le condizioni ideali per una formazione efficace.
- (3) Creare connessioni tra le hard skills (competenze digitali) e le soft skills (consapevolezza di sé, capacità di comunicazione...)

In Italia è stato osservato che:

- Assegnare ai partecipanti dei compiti a casa di tanto in tanto potrebbe essere un buon modo per mantenerli attivi e riflessivi al di fuori della riunione, soprattutto se le riunioni si tengono solo un paio di volte alla settimana;
- Se l'interazione sociale è difficile per il gruppo target (ad esempio per le persone dello spettro autistico, come per il pilota italiano), potrebbe essere utile coinvolgerle in attività e compiti di coppia o di piccolo gruppo;
- È molto importante avere abbastanza tempo per la riflessione e la discussione di gruppo;
- Dedicare uno spazio sufficiente per esplorare il tema dell'autostima (per i nostri partecipanti è stato fondamentale).

Dai Piloti realizzati in Romania, è stato dimostrato che tali iniziative sono molto utili per le persone detenute perché le aiutano a integrarsi più facilmente dopo il rilascio.

Inoltre, è necessario che tali attività siano svolte a livello dell'intero Paese, in modo che i risultati siano più efficaci e assumano la forma dell'educazione formale. Al momento si tratta di iniziative disperate, senza un unico programma nazionale, senza approcci simili. Inoltre, si tratta di iniziative una tantum, generalmente realizzate in brevi periodi di tempo. Il progetto VICTORUPESI può essere un punto di partenza per l'attuazione di un programma a livello nazionale, nell'ambito di una qualifica professionale.

In Spagna, FETICO ha verificato che l'omogeneità del gruppo ha contribuito allo sviluppo del programma grazie al livello di competenza simile negli argomenti trattati. Il numero di partecipanti e l'omogeneità del loro profilo (età, sesso, livello di istruzione e qualifica, profili professionali ed esperienze precedenti) sono molto utili per organizzare il corso pilota, decidere gli argomenti di ogni sessione di formazione e il modo di lavorare su questi argomenti con i partecipanti, il livello di complessità e la decisione sulle dinamiche e le esercitazioni pratiche.

Un altro elemento chiave è stato l'ambiente rispettoso e fiducioso creato in classe. I ricercatori concludono che il coinvolgimento e la motivazione dei partecipanti hanno contribuito a creare un ambiente partecipativo e collaborativo molto positivo per l'impegno dei partecipanti e il raggiungimento dei risultati di apprendimento.

Secondo l'esperienza spagnola, i risultati positivi che dimostrano l'efficacia del corso dipendono dai seguenti aspetti:

- Il livello di omogeneità del gruppo pilota in termini di profili personali e professionali dei partecipanti con esigenze comuni di formazione e supporto (nel loro caso questa omogeneità è stata raggiunta nella configurazione di un piccolo gruppo target, che ha facilitato la comunicazione e l'interrelazione tra i partecipanti e tra loro e i formatori/facilitatori)
- La flessibilità del processo di apprendimento per garantire la sua adattabilità alle esigenze specifiche del gruppo target con cui lavoreranno.
- Abbiamo lavorato per migliorare l'occupabilità dei partecipanti cercando di responsabilizzarli verso un atteggiamento più proattivo e consapevole per rientrare nel mercato del lavoro. Abbiamo fornito risorse e strumenti ai partecipanti per l'auto-riflessione e l'auto-valutazione delle loro soft skills in termini di punti di forza e di debolezza da affrontare per migliorare le loro competenze.

Alcune importanti raccomandazioni di FETICO per le prossime edizioni del corso pilota sono:

- Cercare di semplificare i processi di valutazione con metodi più dinamici ed efficaci rispetto alla compilazione di tanti questionari in diversi momenti del processo formativo.
- Meno enfasi sui video CV: i partecipanti erano riluttanti a partecipare a una registrazione personalizzata di un video CV.
- Maggiore enfasi su LinkedIn come social network per la ricerca di lavoro: d'altra parte, i partecipanti al corso hanno mostrato grande interesse nell'uso di LinkedIn come strumento per la ricerca attiva di lavoro, oltre a voler imparare a usarlo correttamente per sfruttare tutti i vantaggi che offre.
- Un altro aspetto da considerare è il modo in cui i contenuti del modulo non possono essere mantenuti statici, cioè è necessario adattarli ai cambiamenti e all'evoluzione del mercato del lavoro, in particolare il Modulo 1, perché le competenze digitali richieste per l'occupazione sono molto mutevoli.
- Un altro aspetto che è stato migliorato è quello di dare maggiore attenzione ad alcuni aspetti come la piattaforma LinkedIn, che nelle due edizioni del corso è stato uno dei punti su cui i partecipanti hanno mostrato maggiore interesse.



5. Appendice

5.1. Termini Chiave

Professionisti: Professionisti della salute mentale, operatori giovanili ed educatori, nonché terapisti, assistenti e assistenti sociali che implementeranno il programma con il gruppo target delle organizzazioni partner.

Gruppo target primario/utenti: Persone con problemi mentali e psicologici che ricevono una formazione e che vivono nell'organizzazione partner.

Sessioni: Parte del curriculum; una sessione o unità formativa contiene diversi esercizi sviluppati dagli esperti sulla base di scenari di caso per applicare la metodologia che verrà utilizzata per raggiungere l'obiettivo del progetto.

6. Allegati

In questa sezione si possono trovare strumenti utili per l'implementazione di attività di monitoraggio, valutazione e verifica.

Allegato I - Valutazione pre-programma

Deve essere compilato dai partecipanti prima dell'inizio della formazione e ha lo scopo di indagare le aspettative e le competenze dei partecipanti prima di iniziare il percorso. Sarà interessante confrontare questo questionario con la Valutazione complessiva finale e la Valutazione delle competenze postprogramma, che verranno compilate al termine della formazione.

Allegato II - Valutazione delle singole unità

I partecipanti devono compilarlo alla fine di ogni unità. Ha lo scopo di capire l'opinione dei partecipanti su diversi aspetti della formazione.

Allegato III - Valutazione dei Circoli

Questo allegato comprende diverse schede. Si tratta di documenti e questionari utili per l'implementazione e il monitoraggio dei Coaching Circles: una valutazione individuale all'inizio e una alla fine del percorso; l'Accordo di programma dei Coaching Circles; il Questionario di valutazione (uno per ogni sessione di Coaching Circle); il Tracciamento delle competenze (da compilare alla fine del percorso dei Coaching Circles).

Allegato IV - Valutazione complessiva finale

Alla fine del percorso formativo, è necessario raccogliere il feedback personale dei partecipanti su diversi aspetti del programma di formazione. È interessante confrontare questi risultati con le aspettative e la situazione di partenza ottenuta dall'Allegato I.

Allegato V - Valutazione delle competenze post-programma

È l'autovalutazione finale dei partecipanti sulle loro competenze. È interessante confrontare questi risultati con quelli dell'Allegato I e verificare quanto il programma abbia avuto un impatto sulle competenze o sulla percezione di sé dei partecipanti.

Intervista ai formatori

Un altro strumento flessibile è l'intervista ai formatori, per ottenere spunti e idee per adattare e migliorare il programma di formazione.

Allegato I – Valutazione pre-programma

NOME (FACOLTATIVO): _____ DATA: _____

Benvenuti nel programma di formazione VICTORUPESI. Nelle prossime settimane lavoreremo insieme per sviluppare le competenze in materia di Social Media e vorremmo iniziare a scoprire qualcosa in più sulle vostre aspettative e sulle vostre attuali competenze.

1) Come è venuto a conoscenza del programma di formazione Victorupesi?

<input type="checkbox"/>	Social Media
<input type="checkbox"/>	Passaparola
<input type="checkbox"/>	Radio, giornali, etc. Si prega di specificare sotto.
<input type="checkbox"/>	Contattato direttamente
<input type="checkbox"/>	Altro. Si prega di specificare sotto.

Si prega di specificare: _____

2) Quali sono le vostre aspettative per il programma, cosa vorreste ottenere dalla partecipazione?

<input type="checkbox"/>	Vorrei acquisire nuove competenze sui social media
<input type="checkbox"/>	Vorrei impegnarmi maggiormente nella mia comunità locale
<input type="checkbox"/>	Sono in cerca di lavoro
<input type="checkbox"/>	Altro. Si prega di specificare sotto.

Si prega di specificare: _____

3) Valutate le vostre attuali competenze. (1 = Scarso; 5 = Eccellente)

Competenze e conoscenze		Spuntare la casella				
		1	2	3	4	5
1	Identità online					
2	Wikipedia					
3	Twitter					
4	Self-Branding					
5	Fare rete online					
6	Impronta digitale					
7	Facebook					
8	Diritti e responsabilità digitali					
9	Impostazioni della privacy					
10	Strumenti di pubblicazione online (come canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Google Drive					
13	YouTube					
14	Skype					
15	Instagram					
16	Documenti Google					
17	Ricerca di opportunità professionali online					
18	Sondaggio Doodle					

Allegato II – Valutazione della singola unità

NOME (FACOLTATIVO): _____ DATA: _____

1) Quali erano le tue aspettative per questa sessione? Sono state soddisfatte?

2) Quali sono le 3 cose più utili che hai imparato in questa sessione?

1/ _____

2/ _____

3/ _____

3) Su una scala da 1 a 5 (1 = Scarso; 5 = Eccellente), come giudichi la consegna di oggi in termini di:

	1	2	3	4	5
Formatore					
Contenuto dell'unità					
Materiale di supporto fornito					
Luogo					

4) C'è qualcosa che cambieresti della sessione di oggi?

5) Hai altri commenti?

Allegato III – Valutazione dei coaching circles

ALLEGATO III - A – VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI COACHING CIRCLES (INIZIO DEL PERCORSO)

NOME (FACOLTATIVO): _____ DATA: _____

1) Valutate voi stessi al momento attuale. (1 = Scarso; 5 = Eccellente)

Competenze e attributi		Spuntare la casella				
		1	2	3	4	5
1	Automotivazione					
2	Abilità di networking					
3	Efficacia					
4	Competenze comunicative					
5	Conoscenza di come motivare gli altri					
6	Capacità di negoziazione					
7	Fiducia					
8	Capacità di autoriflessione					
9	Sapere come e dove ottenere support in caso di necessità					
10	Sapere quali sono gli obiettivi futuri					
11	Senso di realizzazione sul lavoro					
12	Assertività					
13	Capacità di leadership					
14	Capacità di risolvere i problemi					
15	Sensibilità verso gli altri					
16	Entusiasmo					
17	Gestione dello stress					
18	Capacità di delegare					
19	Abilità di presentazione					
20	Senso dell'umorismo					
21	Costruire nuove relazioni					
22	Gestione del tempo					
23	Definizione degli obiettivi					
24	Portare a termine i compiti					
25	Comprensione di cosa si reputa veramente importante per sé					
26	Comprensione chiara di ciò che si vuole ottenere					
27	Comprensione chiara dei propri limiti					
28	Equilibrio vita-lavoro					

ALLEGATO III - B – VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI COACHING CIRCLES (FINE DEL PERCORSO)

NOME (FACOLTATIVO): _____ DATA: _____

1) Valutate voi stessi al momento attuale. (1 = Scarso; 5 = Eccellente)

Competenze e attributi		Spuntare la casella				
		1	2	3	4	5
1	Automotivazione					
2	Abilità di networking					
3	Efficacia					
4	Competenze comunicative					
5	Conoscenza di come motivare gli altri					
6	Capacità di negoziazione					
7	Fiducia					
8	Capacità di autoriflessione					
9	Sapere come e dove ottenere supporto in caso di necessità					
10	Sapere quali sono gli obiettivi futuri					
11	Senso di realizzazione sul lavoro					
12	Assertività					
13	Capacità di leadership					
14	Capacità di risolvere i problemi					
15	Sensibilità verso gli altri					
16	Entusiasmo					
17	Gestione dello stress					
18	Capacità di delegare					
19	Abilità di presentazione					
20	Senso dell'umorismo					
21	Costruire nuove relazioni					
22	Gestione del tempo					
23	Definizione degli obiettivi					
24	Portare a termine i compiti					
25	Comprensione di cosa si reputa veramente importante per sé					
26	Comprensione chiara di ciò che si vuole ottenere					
27	Comprensione chiara dei propri limiti					
28	Equilibrio vita-lavoro					

ALLEGATO III - C – ACCORDO DI PROGRAMMA PER I COACHING CIRCLES

(NOME DELL'ORGANIZZAZIONE DEL FACILITATORE)

I nostri impegni

Siamo d'accordo su:

- Inserirvi in un Coaching Circle (a condizione che ci sia un facilitatore adatto e disponibile per il circolo)
- Monitorare i Coaching Circles e assicurarsi che si incontrino almeno 3 volte nell'arco di 4 incontri.
- Fornire assistenza durante la partecipazione al programma Coaching Circles

I vostri impegni

L'utente accetta di:

- Partecipare a tutti gli incontri con i Circoli (almeno 3 incontri; un numero maggiore di incontri può essere concordato dal leader del circolo).
- Comunicare al facilitatore l'impossibilità di partecipare a una riunione (almeno 2 giorni prima).
- Completate tutti i documenti necessari e restituirci: a) i moduli di valutazione dopo ogni sessione e b) i vostri piani d'azione.
- Partecipare attivamente ai Circoli

Riservatezza

Accetto di non divulgare alcuna informazione confidenziale di cui potrei venire a conoscenza durante i Coaching Circles a terzi, senza il previo consenso del facilitatore e dei partecipanti al gruppo coinvolti.

Altro

Nome: _____

Firma: _____

Data: _____

ALLEGATO III - D - QUESTIONARIO NLP

Ascoltare	Mi fai sentire come se non fossi perfetto
Chiedere	In che modo ciò che stai facendo ti fa sentire imperfetto?
Ascoltare	Quando ti giri dall'altra parte, pensi che non sia abbastanza per te
Chiedere	In che modo il suo allontanamento significa che non siete abbastanza bravi?
Ascoltare	Non pensa che io sia abbastanza bravo
Chiedere	Come lo sai?
Ascoltare	Devo avere successo
Chiedere	Cosa succederebbe se non lo facessi?
Ascoltare	Non riesco a mantenere una relazione
Chiedere	Che cosa te lo impedisce?
Ascoltare	Credo che le mie decisioni mi limitino
Chiedere	In questo momento come stai decidendo di limitare te stesso?
Ascoltare	Non riesco ad imparare
Chiedere	Cosa credi di non riuscire ad imparare?
Ascoltare	Non mi sento sicuro...Mi sento stressato
Chiedere	Riguardo cosa?
Ascoltare	Loro non sono sicuri
Chiedere	Chi, nello specific?
Ascoltare	Lei è più sicura
Chiedere	Rispetto a chi o a cosa?



ALLEGATO III - E - QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE

NUMERO DEL COACHING CIRCLE _____

NOME (FACOLTATIVO): _____

DATA: _____ LUOGO: _____

1) Quali erano le tue aspettative per la sessione di oggi?

2) La giornata di oggi ha soddisfatto queste aspettative?

3) Quali sono le tre cose che hai imparato oggi riguardo i tuoi problemi?

1/

2/

3/

4) Qual è stata la cosa più utile della sessione di gruppo di oggi?

5) C'è qualcosa che avresti volute cambiare della sessione di oggi?

6) C'è qualcosa che avresti potuto fare per rendere le sessioni più efficaci e/o produttive?

7) Cosa ti ha colpito oggi in termini di funzionamento di questo Coaching Circle?

8) Aggiungi ogni ulteriore commento nello spazio sottostante, per esempio se qualcosa ti è piaciuto particolarmente o se vorresti che fosse trattato un particolare argomento nella prossima sessione.

ALLEGATO III - F - SKILLS TRACKER

NOME (FACOLTATIVO): _____ DATA: _____

1) Compila la tabella dopo ogni sessione con esempi di come hai sviluppato le seguenti abilità. Non è necessario completare tutte le celle.

Soft e hard skills		Sessione 1	Sessione 2	Sessione 3
1	Automotivazione			
2	Autoefficacia			
3	Abilità comunicative			
4	Conoscenza di come motivare gli altri			
5	Abilità di negoziazione			
6	Fiducia			
7	Capacità di auto-riflessione			
8	Sapere come e dove ottenere supporto in caso di necessità			
9	Sapere quali sono gli obiettivi futuri			
10	Senso di realizzazione sul lavoro			
11	Assertività			
12	Capacità di leadership			
13	Capacità di risolvere i problemi			
14	Sensibilità verso gli altri			
15	Entusiasmo			
16	Gestione dello stress			
17	Capacità di delegare			
18	Senso dell'umorismo			
19	Costruire nuove relazioni			
20	Gestione del tempo			
21	Definizione degli obiettivi			
22	Portare a termine i compiti			
23	Comprensione di cosa si reputa veramente importante per sé			
24	Comprensione chiara di ciò che si vuole ottenere			
25	Comprensione chiara dei propri limiti			
26	Equilibrio vita-lavoro			
27	Capacità di assegnare priorità			
28	Scrittura di un CV, candidatura ad offerte di lavoro			
29	Capacità di sviluppare relazioni			
30	Capacità di sostenere un colloquio			
31	Abilità di presentazione			

Allegato IV – Valutazione complessiva finale

NOME (FACOLTATIVO): _____ DATA: _____

1) Per cortesia indica quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni. (1 = Per nulla; 5 = Completamente)

		Spuntare la casella				
		1	2	3	4	5
	Complessivamente il programma ha soddisfatto le aspettative che avevo all'inizio					
	Il programma ha avuto un impatto positive sul mio sviluppo e sulla mia crescita personale					
	La durata del programma di formazione è stata adeguata					
	Il formatore mi ha coinvolto attivamente nel processo di apprendimento e mi sono sentito coinvolto durante le lezioni					
	Ho ricevuto un support appropriato tra le sessioni, quando necessario (ad esempio, supporto per l'accesso al programma, informazioni sulle sessioni, aiuto per i compiti a casa)					

2) Come valuteresti la metodologia utilizzata nel programma? Dai un voto da 1 a 5. (1 = Scarso; 5 = Eccellente)

		Spuntare la casella				
		1	2	3	4	5
	La metodologia utilizzata era adeguata alle mie esigenze					
	La metodologia mi ha aiutato a sviluppare il mio pensiero e a trovare nuove Idee					
	La metodologia è stata inclusiva verso le mie esigenze di apprendimento					

3) Come valuti il livello di difficoltà del programma? Indica l'affermazione più appropriata secondo te.

	Spuntare la casella
Il programma era troppo facile e non mi sono sentito messo alla prova durante le sessioni.	
Il programma era rivolto per la maggior parte al livello corretto e mi sono sentito messo alla prova solo in alcune sessioni.	
Il programma era completamente rivolto al livello corretto e mi sono sentito stimolato in tutte le sessioni.	
Il programma era troppo difficile e ho faticato a capire alcune o tutte le sessioni.	

4) Come ti senti in merito alle tue competenze sui social media dopo aver seguito il programma? Indica l'affermazione più appropriata secondo te.

Più sicuro	Meno sicuro	Circa lo stesso grado di sicurezza
------------	-------------	------------------------------------



--	--	--

**5) Come ti senti in merito alla tua capacità di trovare un'occupazione lavorativa dopo aver seguito il programma?
Indica l'affermazione più appropriata secondo te.**

Più sicuro	Meno sicuro	Circa lo stesso grado di sicurezza

6) Se la tua risposta alle domande precedenti è stata "Meno sicuro" o "Circa lo stesso grado di sicurezza", potresti spiegare perché e cosa potremmo fare per rendere la tua risposta più positiva?

7) Consigliaresti il programma ad altri? Sì / No

In caso affermativo, se dovessi conoscere qualcuno che potrebbe beneficiare di VICTORUPESI in future, ti preghiamo di consigliarlo lasciando i suoi dati di contatto qui sotto:

8) Hai ulteriori commenti o raccomandazioni in merito al programma?

Allegato V – Valutazione delle competenze post-programma

NOME (FACOLTATIVO): _____ DATA: _____

**1) Valuta le tue attuali competenze, dopo il completamento del programma di formazione VICTORUPESI
(1 = Scarso; 5 = Eccellente)**

Competenze e conoscenze		Spuntare la casella				
		1	2	3	4	5
1	Identità online					
2	Wikipedia					
3	Twitter					
4	Self-Branding					
5	Fare rete online					
6	Impronta digitale					
7	Facebook					
8	Diritti e responsabilità digitali					
9	Impostazioni della privacy					
10	Strumenti di pubblicazione online (come canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Google Drive					
13	YouTube					
14	Skype					
15	Instagram					
16	Documenti Google					
17	Ricerca di opportunità professionali online					
18	Sondaggio Doodle					