

# TRIALOG

## Prodotto Intellettuale 3 Guida per la valutazione e il monitoraggio dei tirocini e dei progetti che li prevedono



RAFFORZAMENTO DELLA COOPERAZIONE  
TRA AZIENDE E SCUOLA

# TRIALOG

CONNECTING COMPANIES / TEACHERS / STUDENTS



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



Associazione Studio L&P

Project Nr: 2016-1-RO01-KA202-024528-TRIALOG

Cofinanziato dal  
programma Erasmus+  
dell'Unione europea



*“La commissione europea sostiene la realizzazione di questa pubblicazione ma non è responsabile dei suoi contenuti che riflettono il punto di vista unicamente dei suoi autori. La commissione non può essere responsabile di qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute all’interno”.*

**REALIZZATO DA Associazione Studio L&P**

*Gabriella Longu*

*M. Giovanna Piras*

*Via San Giacomo 24, 09124 Cagliari Italy*

*0039070658423*

*00393474337509*

*presidente@associazionestudiolp.it*

*www.associazionestudiolp.it*

**PARTNERS**

*Asociatia CRIOVest - Romania*

*Scholengroep 23 Meetjesland - Belgium*

*Scholengroep 1 Antwerpen - Belgium*

*Associazione Studio L&P - Italy*

*Solaris Förderzentrum für Jugend und Umwelt gGmbH Sachsen - Germany*

**GRAFICA**

*Lucia Pietrobon*

**STAMPA**

*Xpress srl - Cagliari*

*Luglio 2018*

# CONTENUTI

<b>INTRODUZIONE</b>	4
<b>CAPITOLO 1</b>	5
<b>L'IMPORTANZA DELLA VALUTAZIONE NEI PROCESSI DI CONOSCENZA E DI APPRENDIMENTO</b>	
1.1 Ruolo degli studenti	5
1.2 Ruolo delle aziende	6
1.3 Ruolo dei docenti/Tutor Agenzie	7
1.4 Competenze trasversali	7
<b>CAPITOLO 2</b>	8
<b>AUTO VALUTAZIONE</b>	
2.1 Introduzione	8
2.2 Gli obiettivi	8
2.3 Strumenti: questionari di autovalutazione	8
2.4 Competenze trasversali: test di autovalutazione	10
2.5 Metodologia	10
<b>CAPITOLO 3</b>	11
<b>STRUMENTI DI VALUTAZIONE</b>	
3.1 Questionari	12
3.2 Progetto di tirocinio	13
3.3 Diario di bordo degli studenti	14
3.4 Tabella per la valutazione finale delle aziende	14
3.5 Le fasi di valutazione del tirocinio	15
3.6 Altri strumenti	15
<b>CAPITOLO 4</b>	16
<b>L'UTILIZZO DELL'APP NEL TIROCINIO</b>	
4.1 L'esperienza di Trialog	16
4.2 Cos'è l'App	16
4.3 Com'è strutturata l'App	16
4.4 La sperimentazione dell'App	17
4.5 Conclusioni	18
<b>CAPITOLO 5</b>	19
<b>ALLEGATI</b>	
1. Questionario allievi aspettative	19
2. Questionario allievi in itinere	20
3. Questionario allievi finale	21
4. Questionario aziende aspettative	22
5. Questionario aziende finale	23
6. Progetto di stage	24
7. Diario allievo	25
8. Schema valutazione stage	26
9. Autovalutazione professionale	27
10. Test autostima	28
11. Scheda addetto sportello agenzia di viaggio	29
12. Scheda Meccatronica	31
<b>CHAPTER 6</b>	35
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	

## INTRODUZIONE

La guida sarà uno strumento utile per tutti coloro che dovranno gestire WBL e, in generale, progetti che prevedano tirocini in tutto il territorio europeo.

Questa guida è uno dei prodotti del progetto TRIALOG, durante il quale alcune delle metodologie e strumenti proposti nella guida sono stati testati.

Raccoglierà infatti modalità e strumenti per il monitoraggio e la valutazione dei tirocini, proporrà quale strumento innovativo e validato dal progetto, una prima base di APP che senz'altro agevolerà i processi di valutazione quotidiani da parte di tutti gli attori coinvolti.

*We may have arrived here  
by different ships but, now,  
we are all in the same boat ...*

*(Marthin Luther King)*

*Noi siamo arrivati qui  
con navi diverse, ma adesso  
siamo tutti nella stessa barca ...*

*(Marthin Luther King)*



# CAPITOLO 1

## L'importanza della valutazione dei processi di conoscenza e apprendimento

La valutazione è un processo necessario perché ci mette in discussione, stimola cambiamenti, ci aiuta a riflettere sui nostri processi di crescita. Dovrebbe renderci migliori, più consapevoli e portati al cambiamento. Nell'ambito dei tirocini sia che si tratti di alternanza scuola lavoro sia che si tratti di formazione professionale, "uno dei punti di maggiore criticità, che spesso diventa l'aspetto maggiormente carente è il sistema di valutazione. Questo accade perché gli attori coinvolti sono diversi per provenienza, per fini e per modalità di valutazione ed anche, in modo trasversale, perché la valutazione è difficile, e lo è per gli stessi motivi citati all'inizio nel definirla-giustamente- "necessaria". Lo sforzo svolto all'interno del progetto Trialog è proprio quello di riuscire a trovare un sistema che possa coniugare efficacemente le diverse esigenze garantendo al contempo la realizzazione della valutazione. Infatti uno degli obiettivi del progetto TRIALOG è stato proprio quello di riunire in un unico, seppur in qualche occasione virtuale, "tavolo di lavoro" i tre protagonisti principali: Scuola/Formazione, Allievo e Azienda.

Nell'ambito professionale la valutazione permette di rilevare se quel dipendente è in grado di raggiungere delle buone performance e/o quelle che l'azienda ritiene tali.

Già da questo si deduce che la valutazione ha delle regole e/o degli schemi che non possono e non devono essere rigidi. Ogni azienda ha il suo schema di valori e i suoi modelli di riferimento.

Nel sistema dell'istruzione la valutazione deve necessariamente tener conto di numerose variabili poiché si parla di persone che stanno facendo un percorso per imparare e non di professionisti che devono raggiungere obiettivi aziendali e ogni persona ha la sua storia e ogni storia causa nelle persone situazioni e livelli di apprendimento differenti.

Ecco perché è importante tener conto, nel processo di valutazione, di questi quattro livelli di valutazione:

**Livello di competenza atteso:** è quello di default. È la misura di quanto ogni allievo dovrebbe imparare sulla base del percorso di studio che deve affrontare, misura risultante da un puro calcolo matematico

**Livello di competenza percepito:** quanto l'allievo, in un processo di autovalutazione ritiene di aver acquisito.

**Livello di competenza raggiunto professionalmente:** Anche questo potrebbe essere descritto come un processo matematico. Si valutano le conoscenze acquisite dall'allievo attraverso la somministrazione di test di verifica, di osservazioni on the job e su project work per ogni singola disciplina professionale. Le valutazioni vengono sintetizzate in valori numerici, vengono sommate e vengono integrate da altre valutazioni che tengono conto dell'individuo nella sua interezza (in particolare si dovrebbe tener conto dei diversi livelli di competenza e delle diverse condizioni psico-fisiche, che il singolo allievo presenta all'atto dell'avvio del tirocinio).

**Livello di crescita raggiunto:** È una valutazione finale più esaustiva che tiene conto di tutto il percorso e del livello di crescita che ogni singolo allievo raggiunge a seguito della chiusura della work experience. Probabilmente è la valutazione più importante perché tiene conto della storia del singolo e non solo delle valutazioni matematiche e puramente numeriche. Inoltre, nella valutazione finale si tiene conto anche delle competenze relazionali (soft skills).

Questa doverosa premessa per spiegare la filosofia di questa guida che non vuole solo essere uno strumento per aiutare altri operatori a crearsi un sistema di valutazione, vuole anche essere uno strumento di riflessione per un approccio più globale nei confronti delle persone che intraprendono percorsi di crescita con il desiderio di cambiare in meglio la propria vita e di aprirsi le porte per un futuro professionale ricco di soddisfazioni.

### 1.1. IL RUOLO DEGLI STUDENTI

Lo studente è l'attore principale, "oggetto" del nostro campo di ricerca: dobbiamo valutarlo per riuscire ad inserirlo nel mercato del lavoro. Dobbiamo capire se quanto ha appreso è sufficiente o utile per professionalizzarsi.

È possibile fare questo con un processo di valutazione oggettivo durante una reale fase di "sperimentazione in situazione". Durante il tirocinio infatti, sarà possibile, osservare l'acquisizione o meno di competenze professionali e relazionali da parte dell'allievo e competenze soft, che hanno una importanza fondamentale per l'inserimento lavorativo e l'occupabilità in generale.

La valutazione consente, soprattutto se svolta in itinere, di intervenire sui processi e così facendo riesce a valorizzare il potenziale di ognuno.

La valutazione on the job, permette la verifica del possesso o meno di competenze e dà l'opportunità all'a-

genza formativa di intervenire in tempo e consentire all'allievo di colmare eventuali GAP prima di terminare il periodo di tirocinio.

Il ruolo dello studente nel processo di valutazione è “ruolo attivo” nel momento in cui si prevede un processo di autovalutazione<sup>1</sup> o un processo di valutazione da parte dello studente su specifici aspetti/elementi.

Lo studente potrà avere ruolo attivo in un processo di valutazione su specifici aspetti sui quali si intende indagare. In questo caso lo studente potrà essere chiamato ad esprimere una sua soddisfazione su elementi quali:

- chiarezza obiettivi da raggiungere nel tirocinio
- congruenza tra gli obiettivi condivisi in fase di progettazione e tirocinio svolto
- efficacia supporto da parte del tutor/teacher
- tempestività risposte in caso di problematicità evidenziate
- livello di interazione con il mentor
- interazione e relazione con i “colleghi di lavoro”
- comunicazione all'interno dell'impresa
- eventuali difficoltà incontrate

Nel caso di WBL svolte presso altra nazione, lo studente potrà essere invitato a esprimersi anche in relazione a competenze trasversali afferenti l'area della comunicazione, del confronto, dell'interazione in contesti culturali differenti.

Anche in questo caso il valutatore/equipe di valutazione potrà scegliere se proporre un questionario di valutazione o di autovalutazione strutturato o semistrutturato o entrambi.

## 11.2 IL RUOLO DELLE IMPRESE

Le aziende devono avere la possibilità di valutare l'esperienza dei tirocinanti che accolgono e devono farlo con strumenti validi erga omnes, ossia strumenti validi per tutti e che diano modo di fare una valutazione oggettiva con parametri standardizzati.

L'azienda che produce “macchine a controllo numerico”, così come l'azienda che produce “prodotti agroalimentari” o offre servizi (es: servizi turistici) deve stabilire le caratteristiche che richiede ai suoi lavoratori siano esse relazionali sia professionali. Queste caratteristiche devono essere quelle a cui deve attenersi il tirocinante.

L'azienda deve essere messa in condizioni di poter esprimere le proprie valutazioni sul tirocinio positive o negative. Questo al fine di rendere standardizzabili i requisiti minimi del processo di inserimento lavorativo e aiutare gli studenti a migliorare o potenziare competenze professionali e/o relazionali adeguate.

Peraltro, sarebbe un valore aggiunto, se le valutazioni delle aziende venissero condivise sempre con l'organizzazione inviante e l'allievo. Questo al fine di adeguare programmi e metodologie della VET e della scuola alle esigenze del mercato.

Un Sistema codificato, all'interno delle aziende, di valutazione delle WBL consente inoltre la possibilità che le eventuali competenze del giovane, acquisite vengano certificate e possano ulteriormente agevolare nella ricerca di un posto di lavoro.



<sup>1</sup> Autovalutazione: vedasi capitolo 3

Il ruolo della valutazione da parte delle imprese è particolarmente critico poiché, nella maggior parte dei casi, l'azienda non ha all'interno personale esperto e/o preparato a svolgere la funzione di mentore/tutor aziendale e effettuare una valutazione oggettiva sulla base della risposta a specifiche Attività assegnate. Questa problematica è particolarmente forte e sentita nei contesti nazionali nei quali ancora il sistema duale non è sviluppato e nei contesti caratterizzati da un sistema imprenditoriale di piccole e micro aziende che, nella maggior parte dei casi, hanno un numero di dipendenti ridotto.

### 1.3 DOCENTE/TUTOR PROFESSIONALE

Il ruolo del tutor/docente è fondamentale in quanto è in parte artefice della formazione dello studente ed è quindi il primo referente che valuta l'impatto della formazione dello studente sull'azienda. Il tutor/docente dell'Istruzione e formazione professionale ha quindi il compito di verificare in che modo le competenze relazionali e le competenze professionali aiutano quest'ultimo ad inserirsi agevolmente nel contesto aziendale. Essendo il trade d'union tra i diversi attori, è quello che più di ogni altro può fungere da mediatore della valutazione. Dovrebbe possedere maggiori elementi di comparazione per poter capire gli sviluppi e/o i fallimenti di uno studente all'interno di un processo aziendale.

Il tutor dovrà infatti farsi carico degli esiti valutativi e utilizzarli per intervenire nei diversi processi:

- processo di apprendimento
- processo di inserimento

### 1.4 SOFT SKILLS

Le "soft skills": sono quelle competenze che consentono alle persone di presentarsi in una azienda, lavorare in gruppo, comunicare efficacemente, interagire con gli altri essere umani presenti in uno stesso spazio, organizzare la propria giornata di lavoro, discutere e/o negoziare civilmente e con efficacia, ascoltare ed elaborare nuove prospettive e nuove visioni di uno stesso argomento. L'imprenditore oggi ritiene di riuscire a trovare nel mercato persone preparate in settori specifici ma ha difficoltà a trovare persone che sappiano lavorare in gruppo o che abbiano capacità negoziali e/o comunicazioni efficaci.

Recenti indagini hanno evidenziato il ruolo che le competenze trasversali hanno assunto nel mercato del lavoro<sup>2</sup>. Questa frase potrebbe apparire scontata o fuori luogo, ma purtroppo non è così. Infatti l'approccio al mondo del lavoro è cambiato ma i giovani sembrano non rendersene conto, trascurando o ignorando l'importanza degli aspetti caratteriali o di comportamento e di quanto questi possano incidere nella fase di ricerca del lavoro o nel lavoro stesso.

L'aumento in tutta Europa del fenomeno dei NEET e degli investimenti erogati per contenerne il fenomeno e bloccarne l'espansione, non tiene in debita considerazione le soft skills. Nello specifico il problema di chi non riesce a trovare un lavoro che lo faccia sentire adeguato e soddisfatto non può dipendere solo da una mancanza di domande di richieste di lavoro da parte delle aziende o dal fatto che le aziende assumono solo se uno "ha curriculum" o assumono solo se uno è super titolato. In qualche caso il flop dei giovani è anche da attribuire alla loro stessa incapacità di affrontare un colloquio di lavoro, di presentarsi in azienda e di non riuscire minimamente a valorizzarsi e/o a suscitare negli altri interesse per la loro persona.

A conferma di quanto sia cambiato il mercato del lavoro, nel 2016 è stata pubblicata un'indagine che invece dava evidenza, in almeno 7 paesi europei (inclusa l'Italia)<sup>3</sup> di quanto la mancanza o la trascuratezza di competenze trasversali siano un ostacolo all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Delusi, disillusi, polemici o anonimi, incapaci di presentarsi, incapaci di mostrare agli altri le proprie potenzialità e comunicare le proprie emozioni. Maleducati, indifferenti a ciò che li circonda e apatici nei confronti del mondo intorno a loro. Questi sono i nostri giovani, che riempiono le scuole e i corsi di formazione professionale. Noi siamo invece consapevoli dell'importanza di queste competenze e ci rendiamo conto di quanto poco vengano valorizzate e "attenzionate" da accademici o studiosi che continuano a pensare che il lavoro si può cercare solo con elevate competenze digitali e una perfetta conoscenza della lingua Inglese. Questa guida vuole invece anche essere un incoraggiamento alle scuole, alle agenzie formative e a chi prende in carico gli studenti per sostenerli ad entrare nel mondo del lavoro, sia che si tratti di stage sia che si tratti di tirocinio. I giovani devono essere aiutati a sviluppare le loro intrinseche competenze psico cognitive, socio relazionali, non demonizzando la loro creatività, anche se spesso mostrata attraverso l'arroganza o nascosta dall'apatia. Aiutiamoli a far emergere il meglio di loro, insegniamogli a cercare e catturare il loro lavoro anche attraverso le loro psico persone.

<sup>2</sup> *Monica D'Ascenzo*, Le 10 competenze per trovare lavoro, Sole 24 ore 2016; World Economic Forum nel 2016 ha analizzato le dieci abilità che saranno più richieste a partire dal 2020

<sup>3</sup> Gennaio del 2016, ricerca finanziata dal programma Erasmus Plus

## CAPITOLO 2

### L'auto valutazione

#### 2.1. INTRODUZIONE

Il self assessment ha la funzione di fornire anche allo studente che intraprende un tirocinio la possibilità di valutare sin dall'inizio le sue conoscenze e competenze e di fornirgli un feedback su quanto ritiene di sapere. L'esigenza nasce dalla volontà di rendere partecipe attivo sin dall'inizio l'allievo, rendendolo consapevole e stimolando in lui/lei il desiderio di migliorarsi.

A fronte di un percorso di studio (scolastico o professionale) l'allievo si preparerà ad applicare in ambienti reali (aziende) quanto appreso in maniera teorica in ambienti "protetti" (scuola, Formazione professionale), al fine di sperimentarsi e acquisire consapevolezza delle sue potenzialità in vista di un inserimento nel mercato del lavoro.

##### Fase propedeutica

- Descrizione della figura professionale
- Individuazione delle competenze tecnico professionali
- Individuazione delle competenze trasversali
- Individuazione dei compiti relativi alle competenze professionali
- Una volta individuate le competenze devono essere identificate le unità di apprendimento, ognuna delle quali deve esplicitare gli obiettivi che si intendono raggiungere nella singola unità in termini di conoscenze professionali e abilità da acquisire.
- Una volta individuate ed esplicitate le competenze e abilità richieste è necessario ricondurre gli apprendimenti e il saper fare ai diversi livelli dell'EQF per rendere coerenti il livello di certificazione ed il livello di studio.

Nel caso del processo di Autovalutazione, lo studente è invitato a esprimere la propria percezione rispetto all'acquisizione o al potenziamento di competenze siano esse professionali sia relazionali/di base (soft skills). Sulla base dello strumento scelto per il processo di autovalutazione lo studente potrà esprimere:

- La percezione sull'acquisizione o meno di una specifica competenza con un quesito chiuso "si/no" (questionario strutturato o semistrutturato)
- La percezione sul grado di acquisizione di una specifica competenza, per esempio con una scala valoriale da 1 a 4 (o da 1 a 10) dove 1 equivale al valore minimo e 4 massimo (questionario strutturato o semistrutturato)
- La percezione sull'acquisizione di competenze che lo studente stesso potrà indicare liberamente (rispondendo a domande aperte) o indicare sulla base di un elenco predefinito (domande a risposta chiusa)

Potrà essere invitato a esprimere la sua percezione circa

- Il raggiungimento degli obiettivi
- Livello di autonomia nello svolgimento delle attività
- Livello di complessità delle attività svolte

#### 2.2. OBIETTIVI

Rendere lo studente consapevole sia delle proprie conoscenze tecnico-professionali sia della sua capacità di lavorare in team in contesti differenti da quelli che è solito frequentare.

Il self-assessment vuole agevolare il processo di responsabilizzazione e adultizzazione dello studente rendendolo protagonista del proprio vissuto professionale. La consapevolezza delle proprie potenzialità e del margine di miglioramento possono essere un'importante spinta alla crescita.

La crescita e l'aumentata stima di se stessi agevolano l'apprendimento e l'inserimento lavorativo.

#### 2.3. STRUMENTI

La predisposizione di un questionario di autovalutazione prevede l'analisi dettagliata delle competenze professionali e relazionali che la figura professionale prevede, vedasi fase propedeutica 3.1.

A questo punto si può procedere alla predisposizione di un questionario di auto valutazione sia delle aree tecnico professionali sia delle aree trasversali. Di fatto ogni profilo prevede l'acquisizione di differenti competenze trasversali e un questionario svolto in autonomia consente a chi lo effettua di capire quali aspetti dell'approccio devono essere potenziati e/o devono essere acquisiti.



L'autovalutazione, seppur in misura più aleatoria della valutazione diretta da parte di esperti, sostiene un processo di acquisizione di consapevolezza che dovrebbe fungere da propulsione al miglioramento o al consolidamento della propria indecisa volontà.

Il questionario avrà una premessa nella quale verrà indicata:

*“Gentile studente durante il percorso hai acquisito della competenze che stai per mettere in pratica all’interno dell’azienda XXXX; ti chiediamo di compilare in autonomia il questionario che contiene tutto le competenze che avresti dovuto acquisire durante il percorso. Segna con i seguenti numeri<sup>4</sup> la conoscenza che ti attribuisce nelle rispettive conoscenze/competenze professionali:*

ATTIVITÀ RELATIVA AL SETTORE MECCATRONICO	N 1	N 2	N 3	N 4	N 5
Adottare criteri di pianificazione e organizzazione del lavoro					
Applicare la normativa di sicurezza e ambientali specifiche del settore					
Applicare tecniche e metodi per eseguire il check up delle parti meccaniche del veicolo					
Leggere e interpretare i dati ricavati dal check-up sul veicolo per stabilire la diagnosi sullo stato e sul funzionamento delle parti meccaniche					
Individuare strumenti, tecnologie, attrezzature per l’attuazione dell’intervento					
Applicare tecniche, strumenti e materiali per la sostituzione, riparazione, manutenzione e installazione delle parti meccaniche del veicolo					
Applicare tecniche e procedure per la verifica e il collaudo finale delle parti meccaniche del veicolo					
Applicare tecniche e procedure di verifica delle conformità previste da normative tecniche di settore					
Applicare tecniche e metodi per eseguire il check-up sugli apparati elettrici ed elettronici del veicolo					
Leggere e interpretare i dati ricavati dal check-up sul veicolo per stabilire la diagnosi sullo stato e sul funzionamento degli apparati elettrico/elettronici					

In questo modo l’allievo avrà autonomamente - in base al punteggio ottenuto - le indicazioni su quali aree della sua preparazione professionale e/o personale migliorare e/o potenziare

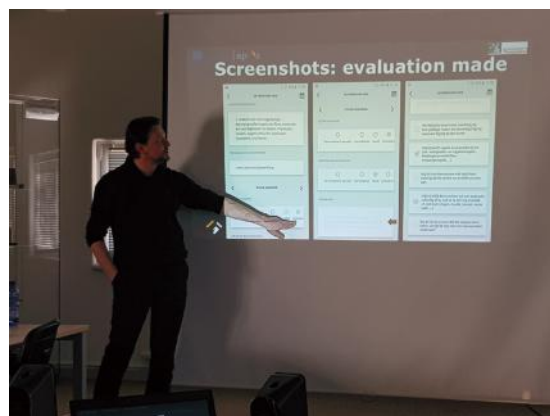
### Come costruirlo

Una volta mappate le competenze viene elaborata la scala di Likert con una valutazione da 1 a 5. Per ogni profilo vengono create tabelle, al cui interno vengono schematizzate le competenze da acquisire; in una colonna affianco si inserisce un valore numerico indicando un valore atteso (per essere in linea con quanto richiesto dalla figura professionale); in un’ altra colonna si esplicita l’abilità che lo studente dovrebbe raggiungere in quello specifico campo.

Sempre nella tabella, ma in uno spazio sottostante, vengono riportate le competenze trasversali, nella colonna affianco il valore che ci si aspetta dall’allievo/a e sempre di seguito l’abilità che un allievo dovrebbe avere in quell’area. (vedi Tabelle competenze professionali in allegato)

Sintesi delle fasi

- Individuazione delle competenze
- Individuazione competenze chiave
- Ripartizione tra competenze tecnico professionali e competenze trasversali
- Identificazione delle conoscenze, abilità e comportamenti
- Identificazione dei livelli di competenza attesi
- Attribuzione di un valore ad ogni livello
- Definizione di uno standard minimo.



<sup>4</sup> 1; Non sufficiente; 2; Sufficiente; 3 Soddisfacente; 4 Buono; 5 Ottimo

**ATTESO**

	Competenze da acquisire	Valore atteso	Abilità da raggiungere	Valore atteso	Tot
Area professionale					
Area trasversale					

La tabella che sintetizza i diversi momenti della valutazione deve tener conto anche dell'auto valutazione, intesa come capacità professionali e capacità personali per affrontare il mondo del lavoro.

Nella formazione dei giovani si nota di frequente la loro mancanza di consapevolezza riguardo al proprio fare, che spesso si esprime o in un eccesso di fiducia in sé stessi (e cosa ci vuole?) o in un eccesso di livellamento in negativo (non sono capace), ragione per cui l'autovalutazione può diventare uno strumento utile per ridimensionare o potenziare la persona che si autovaluta.

**PERCEPITO**

	Competenze da acquisire	Valore percepibile	Abilità da raggiungere	Valore atteso	Tot
Area professionale					
Area professionale					

Per coloro che sono chiamati a valutare l'andamento di un percorso è importante seguire e capire i diversi processi di crescita che si attivano nell'allievo. Ecco perchè è necessario sapere sempre da dove partono i ragazzi, qual'è il loro punto zero e quanto e come possono essere sostenuti attraverso le competenze trasversali. Per costruire il questionario di autovalutazione è necessario partire dalle stesse analisi delle competenze che si effettuano per la valutazione professionale.

Si costruisce una griglia finale al cui interno si inseriscono diverse colonne dove devono essere riportati tutti i valori (livelli di raggiungimento delle competenze, valori attesi, valori percepiti) rilevati per avere alla fine un quadro esaustivo degli allievi.

I dati così ottenuti dovranno essere comparabili, al fine di poter essere analizzati utilizzando gli stessi criteri matematici.

Si ritiene importante il potenziamento del giovane anche sotto il profilo personale.

Si è consapevoli dell'importanza che riveste l'autostima ragione per cui si è deciso di inserire anche un test in autovalutazione sull'autostima.

**2.4. AUTOVALUTAZIONE DELLE SOFT SKILL**

Per l'auto valutazione delle soft skill si è scelto di indagare l'autostima in quanto consapevoli dell'importanza che la stessa ha nella realizzazione o meno dei propri progetti di vita.

La scala di Rosenberg come tutte le Scale di Autovalutazione consente di ottenere una risposta di massima che aiuta il soggetto che la compila a comprendere il proprio livello di autostima e se è opportuno intervenire nel caso l'autostima sia estremamente bassa o alta. Trattandosi di autovalutazione, il questionario/test riporta la percezione che l'interessato ha di sé e in nessun modo sostituisce il parere di un professionista esperto, ma è utile poiché stimola alla riflessione in un'ottica di apprendimento e miglioramento per il presente e futuro. Nel caso specifico, si auspica che il soggetto possa fare un'attenta riflessione sul percorso fatto, sul presente e sul futuro in un'ottica di empowerment.

**2.5. METODOLOGIA**

I test di autovalutazione sono test che possono essere fatti autonomamente e possono essere effettuati online o in cartaceo.

## CAPITOLO 3

### Strumenti di valutazione

La costruzione degli strumenti è sempre un momento delicato - ma fondamentale- per riuscire ad avere elementi per raccogliere elementi e meglio interpretare l'andamento delle fasi legate all'inserimento in azienda degli studenti sia nel proprio territorio sia all'estero.

Fondamentale la sinergia tra l'ente inviante, le aziende e gli allievi. Non si possono costruire strumenti di valutazione senza la collaborazione di tutti gli attori coinvolti.

La scuola/agenzia individua le competenze professionali da sviluppare e/o potenziare e le condivide con le aziende e con lo studente. L'allievo deve essere consapevole del proprio progetto di stage e/o tirocinio in atto e del fatto che deve dimostrare a se stesso e agli altri di essere in grado di mettersi in gioco e assumersi responsabilità. Deve capire che se riuscisse ad applicare quanto ha appreso, se riuscisse ad imparare cose nuove e potesse anche suggerire nuove modalità di lavoro attraverso i suoi approcci innovativi - in quanto nuova generazione- la sua parte nel mondo potrebbe essere assicurata e garantita.

Il tirocinio è un momento di crescita fondamentale che consente a tutti gli attori coinvolti di capire se il proprio operato è andato a buon fine.

La valutazione delle esperienze di tirocinio consente di:

- Analizzare la preparazione acquisita a scuola/formazione raggiunta dall'allievo rispetto agli obiettivi posti in relazione a competenze professionali e relazionali legate alla specifica figura professionale
- Verificare la soddisfazione dell'allievo per l'esperienza in corso e realizzata
- Verificare la soddisfazione dell'azienda rispetto all'esperienza e osservare eventuali scostamenti rispetto alle aspettative iniziali
- Costituire una memoria di riferimento per migliorare progetti futuri in termini di coerenza, coesione ed efficacia

La valutazione dell'esperienza di tirocinio viene effettuata:

- Ex-ante per verificare le aspettative delle parti coinvolte
- In itinere per verificare se l'attività si sta svolgendo coerentemente con quanto condiviso e/o auspicato, al fine di intervenire con azioni di miglioramento
- Alla fine per verificare la soddisfazione delle parti coinvolte e la preparazione raggiunta dallo studente

Gli strumenti per la valutazione:

- Questionari semi strutturati (domande a risposta multipla e domande aperte)
- Questionari di autovalutazione
- Interviste individuali
- Griglie di registrazione
- Focus group

I questionari e le griglie di registrazione possono essere su:

- Supporto informatico: da compilare su Google drive
- Supporto informatico: da compilare tramite l'APP, così come sperimentato nel corso del progetto TRIALOG
- Supporto cartaceo

I risultati di apprendimento (attesi) occupano un posto privilegiato nell'ambito della valutazione del tirocinio poiché sono e devono essere oggetto di valutazione specifica e devono essere chiaramente identificati e condivisi nel loro stesso significato dalle 3 parti coinvolte nella WBL: scuola/impresa/allievo.

Così come indicato in WBL-Toolkit sezione "Valutazione e garanzia della qualità": "Affinché nel work-based learning sia garantita la qualità, è necessario concentrarsi su obiettivi di apprendimento specifici e risultati di apprendimento predefiniti, oltre ad una metodologia per l'erogazione dell'apprendimento validata, in cui gli elementi riguardanti il work-based learning o il posto di lavoro siano chiari e complementari. Per garantire la qualità dell'esperienza di apprendimento, è anche importante che tutte le parti interessate nel processo di apprendimento (ad esempio discente, insegnante, tutor, formatore, mentore, manager) siano sufficientemente partecipi e ben informate su obiettivi, processi e meccanismi di erogazione dello stesso".

Gli strumenti e le fasi che caratterizzano la valutazione del tirocinio presuppongono un dialogo attivo tra scuola VET/organizzazione intermedia, azienda e al contempo allievo quindi una costante analisi del feedback per monitorare il processo e renderlo sempre più efficace in vista dei risultati attesi.

Così come precedentemente scritto, questi strumenti possono essere utilizzati o su formato elettronico o in cartaceo.

Il progetto Trialog, nato proprio per sperimentare e dare vita a processi di dialogo e condivisione tra l'istruzione, le aziende e gli allievi, nell'ottica di adeguare gli strumenti di valutazione all'era digitale ha voluto sperimentare una APP. La APP nasce infatti dalla riflessione di tutti i partner che a diverso titolo lavorano con giovani e aziende e che, forti della loro esperienze, hanno avvertito l'esigenza di trovare uno strumento che potesse agevolare i processi di valutazione a tutti gli attori coinvolti. L'APP, essendo uno strumento digitale utilizzabile contestualmente e contemporaneamente da più persone, agevola la scuola, in quanto un unico insegnante può seguire gruppi anche ampi di allievi; agevola l'allievo<sup>5</sup>, in quanto attraverso l'APP gli vengono veicolati e richiesti tutta una serie di valutazioni e/o indicazioni per svolgere lo stage/tirocinio; agevola infine l'azienda, (in quanto può utilizzare l'App per comunicare direttamente con allievi e docenti anziché compilare documenti cartacei e in un secondo tempo contattare i docenti e condividere con loro tutto quel che accade) Essendo l'APP in una fase di sperimentazione, gli strumenti (spesso test) possono essere tranquillamente utilizzati su un PC attraverso piattaforme o direttamente in cartaceo.

Il monitoraggio nei confronti dei docenti e i tutor aziendali è orientato alla comprensione dei differenti approcci e comportamenti che gli stessi attivano durante il tirocinio nei confronti degli studenti, ai fini del miglioramento e potenziamento delle metodologie necessarie per la buona riuscita delle WBL.

### 3.1. QUESTIONARI

#### Questionario aspettative allievo

Questionario che consente di rilevare le aspettative dell'allievo rispetto all'esperienza che sta per intraprendere.

Prevede una serie di quesiti a risposta multipla e aperti.

#### Questionario aspettative azienda

Questionario che consente di indagare quali attese ha l'azienda rispetto al tirocinio dello studente. Valutare queste ex-ante consente di poter eventualmente indirizzare meglio lo studente e valutare successivamente con oggettività la soddisfazione dell'azienda rispetto al tirocinio intraprendere.

Prevede una serie di quesiti a risposta multipla e aperti.

#### Questionario allievo in itinere

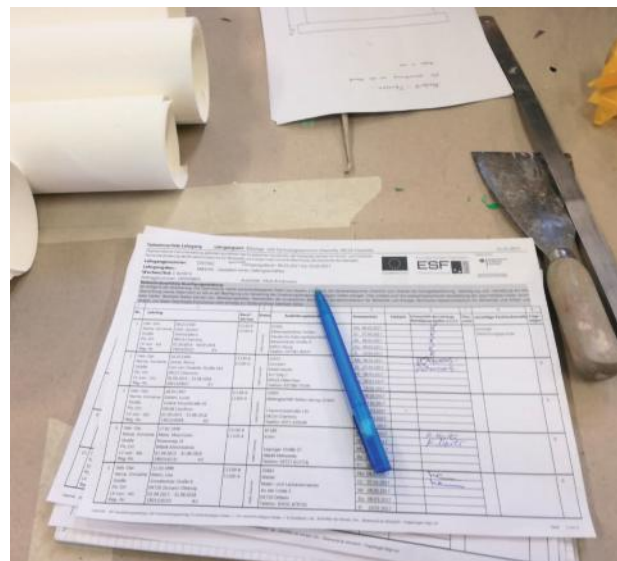
Questionario che consente di verificare la soddisfazione dell'allievo rispetto all'esperienza che ha in corso, indagare sull'approccio con cui sta vivendo la sperimentazione in azienda, monitorare la motivazione e l'orientamento agli obiettivi.

Quanto emergerà dall'analisi del feedback consentirà all'organizzazione intermedia di intervenire per eventuali azioni di rinforzo.

#### Questionario finale allievi e aziende

I due questionari della fase finale, rivolti ad allievi e aziende, rappresentano gli strumenti utili per indagare sulla soddisfazione dei due attori coinvolti (aziende e allievi) rispetto all'esperienza di tirocinio conclusa.

Consentono inoltre una lettura più approfondita sull'andamento generale del tirocinio.



<sup>5</sup> E' stata inoltre fatta la valutazione che il telefonino è uno strumento molto apprezzato e utilizzato dai giovani e l'idea che possa diventare anche uno strumento di lavoro è un messaggio molto importante per loro

### 3.2. IL PROGETTO DI TIROCINIO

Il **progetto di tirocinio** rappresenta uno strumento di fondamentale importanza redatto dall'organizzazione intermedia (Scuola, Agenzia Formativa etc.) in stretta sinergia con l'azienda e condiviso successivamente con l'allievo stesso.

Il documento deve essere sottoscritto dai 3 attori principali coinvolti nel tirocinio: azienda/tutor aziendale; organizzazione intermedia/tutor scolastico; allievo.

Una **prima parte del progetto di tirocinio** raccoglie le informazioni essenziali legate al tirocinio:

- Dati anagrafici dell'azienda e del tutor aziendale di riferimento
- Dati anagrafici dell'organizzazione intermedia (scuola/agenzia formative) e recapiti tutor scolastico
- Dati anagrafici dell'allievo
- Data di inizio e fine del tirocinio (La durata del tirocinio sarà diversificata a secondo delle competenze da acquisire e degli obiettivi di apprendimento e del percorso formativo di riferimento. In ogni caso si considera come riferimento massimo l'orario di lavoro del soggetto ospitante e il CCNL relativo)

Una **seconda parte** è relativa alla figura professionale di riferimento e alle competenze ad essa relative. Dovranno quindi essere riportati

- Figura professionale di riferimento (e indicazione livello EQF di riferimento)
- Competenze proprie della figura di riferimento. Parte di esse saranno infatti oggetto del tirocinio

Una **terza parte** riporta gli obiettivi e le competenze oggetto del tirocinio. Per ogni tirocinante verranno individuate le competenze da acquisire durante il tirocinio, tenendo conto sia del contesto aziendale e del processo lavorativo sia della specifica figura professionale di riferimento contenuta nel Repertorio di riferimento (regionale, nazionale e/o europeo).

In sintesi, il progetto registrerà:

- Gli obiettivi del tirocinio
- Le competenze professionali proprie della figura professionale di riferimento
- Le competenze professionali che si intendono far acquisire e/o potenziare nella fase di WBL dell'allievo.
- Le competenze soft che l'azienda ritiene importanti per poter lavorare in maniera efficace all'interno dell'impresa
- Le attività che l'allievo dovrà effettuare



### 3.3. IL DIARIO DI BORDO

#### Diario di bordo

È il documento che dovrà essere compilato quotidianamente dall'allievo, e sul quale l'allievo dovrà indicare le attività svolte ed eventuali osservazioni.

Il diario di bordo in realtà ha una duplice finalità. Infatti, è utile sia per il controllo della coerenza delle attività realizzate dal tirocinante con quanto indicato nel suo percorso formativo (sia che si tratti di scuola sia che si tratti di agenzia formativa) che per il controllo delle attività svolte dall'allievo. Al contempo, inoltre, ha una funzione formativa, poiché permette al tirocinante di acquisire un glossario tecnico di mestiere e di rinforzare la consapevolezza sulle attività svolte.

Laddove l'organizzazione intermediaria utilizzi l'APP TRIALOG il diario di bordo non è necessario, in quanto l'APP riporta le attività previste per ogni singola giornata e l'indicazione dell'esecuzione delle stesse da parte del tirocinante.

### 3.4 SCHEDA DI VALUTAZIONE IN ITINERE E FINALE

Le schede di valutazione raccolgono l'indicazione delle competenze da acquisire nella specifica esperienza di tirocinio e le attività da svolgere quotidianamente e rappresentano uno strumento indispensabile al tutor/azienda per la valutazione delle competenze raggiunte da parte del tirocinante. La valutazione delle competenze può essere effettuata utilizzando una scala valutativa univoca (obiettivo raggiunto con risultati ottimi - obiettivo raggiunto con risultati buoni - obiettivo raggiunto con risultati sufficienti - obiettivo non sufficiente e obiettivo non raggiunto).

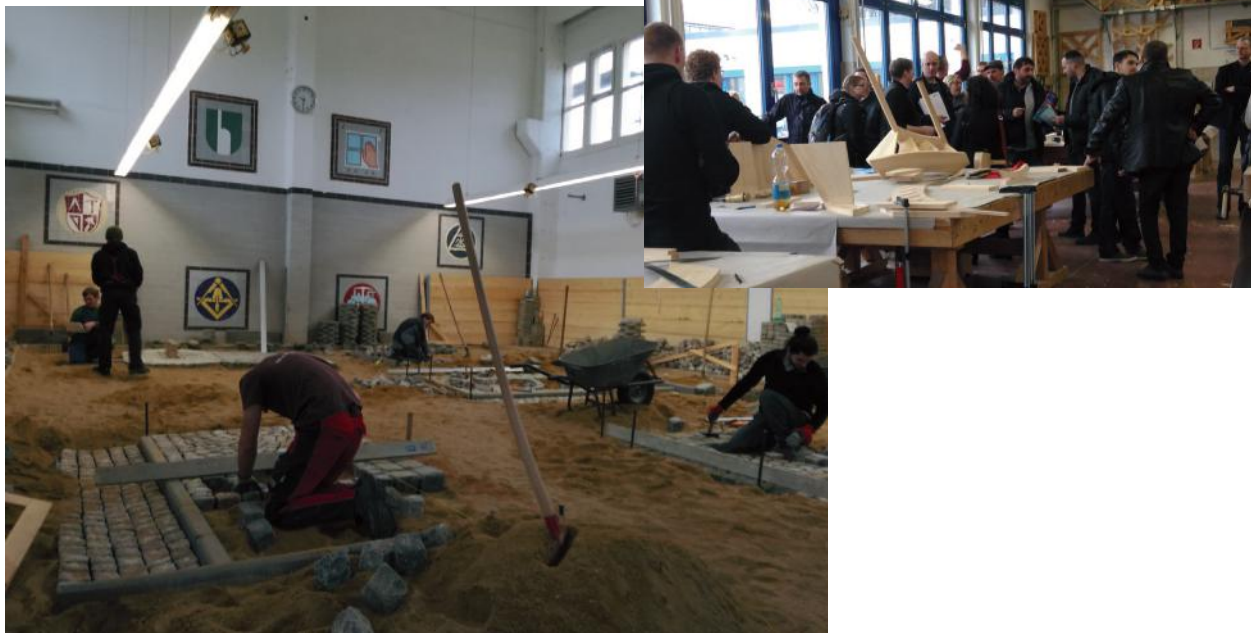
Nella scheda di valutazione il tutor aziendale riporterà la valutazione delle attività svolte dall'allievo in una specifica giornata.

La scheda prevede una valutazione per le attività svolte con un range da 1 a 5 dove 1 rappresenta il valore minimo di valutazione e 5 il valore massimo.

La scheda prevede inoltre una sezione di valutazione per le competenze soft che erano state indicate come importanti nel progetto di stage(tirocinio).

La scheda viene utilizzata in itinere e alla fine del tirocinio.

La frequenza del monitoraggio delle attività svolte può essere decisa e concordata tra le parti. Si suggerisce, laddove non fosse possibile una valutazione quotidiana, una valutazione almeno settimanale.



La valutazione in itinere è fondamentale perché può orientare una eventuale progettazione di un percorso di tirocinio di rinforzo e/o modifiche nel tirocinio stesso e/o momenti di approfondimento con il tutor aziendale nel quale lo studente potrà migliorare eventuali performance e/o correggere eventuali errori e/o punti deboli dell'esecuzione delle attività.

Nel caso di utilizzo dell'APP, la scheda di valutazione non è necessaria in quanto l'APP consente la registrazione della valutazione delle attività svolte ogni giorno e al contempo l'autovalutazione da parte dello studente.

A prescindere dalla piattaforma digitale di riferimento (cellulare android, piattaforma gmail etc) e/o formato dello strumento (formato cartaceo/digitale) emerge che la valutazione data dal tutor rispetto all'esecuzione delle attività e l'autovalutazione da parte dello studente in itinere, rappresentano un fondamentale passaggio verso un processo di consapevolezza del proprio percorso di apprendimento.

Gli studenti consapevoli diventano anche più recettivi nei confronti di un loro progetto di crescita lavorativa.

### 3.5 LE FASI DELLA VALUTAZIONE DEL TIROCINIO

Così come anticipato, la valutazione del tirocinio prevede differenti FASI durante ognuna delle quali vengono osservati e valutati specifici aspetti e campi di indagine.

Si riportano di seguito l'indicazione macro dell'oggetto di analisi, lo strumento di analisi e la tempistica di riferimento.

Oggetto di analisi	Strumento	Tempistica
Allievo	Questionario aspettative allievo	Entro il 1° giorno di avvio del tirocinio
	Questionario allievo in itinere	Durante il tirocinio
	Questionario allievo finale	Alla fine del tirocinio
	Questionario di autovalutazione sulle competenze professionali	Tutte le volte che desidera testarsi
	Questionario di autovalutazione sulle competenze relazionali	Tutte le volte che desidera testarsi
Azienda	Questionario aspettative azienda	Entro il 1° giorno di avvio del tirocinio
	Questionario finale azienda	Alla fine del tirocinio
	Scheda valutazione in itinere	Durante il tirocinio
	Scheda valutazione finale	Al termine dell'esperienza

### 3.6 ALTRI STRUMENTI

Si riportano di seguito altre attività e strumenti che possono integrare la valutazione condotta attraverso il questionario come sopra indicato.

- **Colloqui individuali con l'allievo:** condotti dal tutor scolastico<sup>6</sup> e finalizzati ad analizzare con il tirocinante l'esperienza in corso. L'obiettivo del colloquio potrebbe essere meramente di analisi dell'esperienza ma anche avere la funzione di potenziare la motivazione del tirocinante rispetto all'esperienza e rinforzare il focus dell'allievo sul raggiungimento degli obiettivi.
- **Colloqui in itinere con il tutor del soggetto ospitante:** il tutor scolastico e/o agenzia si aggiornano costantemente sull'andamento delle attività dell'allievo al fine di rilevare eventuali anomalie e di conseguenza poter intervenire con azioni di sostegno e/o miglioramento, sia in relazione ai comportamenti sia in relazione alle competenze professionali.
- **Laboratori di Gruppo:** condotti da un esperto e/o dal tutor scolastico con competenze nella gestione di gruppi, possono essere realizzati qualora si siano attivati più tirocini nello stesso periodo e per attività analoghe. I laboratori di Gruppo facilitano condivisione/socializzazione delle singole esperienze sul campo; possono agevolare negli allievi un'auto-valutazione metacognitiva delle competenze maturate.

<sup>6</sup> Tendenzialmente il docente referente delle materie professionali per la scuola mentre per le agenzie formative potrebbe essere il tutor del corso spesso specializzato nelle materie professionali oggetto del percorso stesso.

## CAPITOLO 4

### L'uso dell'App nel tirocinio

#### 4.1 L'ESPERIENZA IN TRIALOG

La parte più impegnativa e innovativa del progetto TRIALOG è migliorare la cooperazione tra le tre parti interessate nel processo di insegnamento-formazione-apprendimento, gli studenti, gli educatori e i tutor, poiché essi trarranno il massimo beneficio da questo lavoro di gruppo e apprezzeranno il reale potenziale dell'obiettivo comune. L'obiettivo finale, aumentare le capacità di occupabilità dei laureati, è possibile solo attraverso la sinergia delle tre azioni: INSEGNAMENTO-FORMAZIONE-APPRENDIMENTO.

Per questa ragione, la partnership ha deciso di sviluppare uno strumento semplice e in grado di garantire comunicazione efficace in tempo reale, per favorire un feedback continuo tra i tre attori principali coinvolti nel processo di work experience: tutor-teacher-studenti. Con il progetto TRIALOG è stata pertanto sviluppata un'App (TRIALOG App) per i docenti, tutor e studenti; quindi sia nell'ottica della Work Based Teaching del teachers-tutor sia Work Based Learning.

#### 4.2 COS'È L'APP

L'App TRIALOG consente infatti una comunicazione circolare tra tutor, docente e allievo nel corso del tirocinio in quanto:

- Dotata di aree specifiche per l'anagrafica dell'azienda, della Agenzia formativa e/o Scuola professionale e dello studente
- Dotata di interfaccia con indicazione della data di inizio e fine del tirocinio e del livello EQF di riferimento
- Caratterizzata da una specifica interfaccia che riporta gli elementi essenziali che costituiscono di fatto un Protocollo di Intesa<sup>1</sup>:
  - ✓ competenze professionali della figura oggetto della formazione
  - ✓ competenze relazionali ritenute opportune dal docente/tutor

Dotata di una specifica interfaccia nella quale il tutor indica in anticipo le attività previste in ogni specifica giornata in linea con le competenze professionali oggetto di formazione

Dotata di accessi personalizzati per il tutor, docente e studente che possano quotidianamente dialogare attraverso l'APP registrando una serie integrata di informazioni:

- ✓ lo studente può confermare o meno la propria presenza in azienda
- ✓ lo studente conferma l'esecuzione delle attività quotidiane
- ✓ il tutor attribuisce un valore da 1 a 4 rispetto a ciascuna attività svolta quotidianamente
- ✓ il tutor indica le competenze relazionali mostrate dall'allievo
- ✓ lo studente da una autovalutazione rispetto all'esecuzione delle attività.
- ✓ conferma o meno della propria presenza in azienda

#### 4.3 COM'È STRUTTURATA L'APP

Le varie schermate dell'APP sono scaricabili come pdf e utilizzabili su applicazioni differenti.

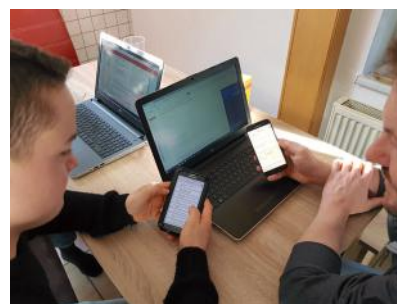
Al fine di poter costruire la TRIALOG App è stato necessario un lungo e articolato lavoro di confronto e analisi con i partner e i docenti e tutor coinvolti per identificare gli elementi ritenuti utili e necessari

- per una usabilità e efficacia dello strumento
- per permettere ai tre attori coinvolti nel processo di tirocinio di avere informazioni complete e aggiornate anche sull'andamento quotidiano delle attività
- per migliorare la comunicazione
- per migliorare il processo di valutazione stesso delle competenze professionali e soft dell'allievo.

La possibilità di un riscontro e valutazione quotidiana sul lavoro svolto è stato ritenuto un valore aggiunto per lo studente che ha, in tal modo, la possibilità di correggere tempestivamente eventuali disarmonie e/o problematiche; rafforza e focalizza inoltre l'attenzione dello studente su specifiche attività e specifiche competenze. Consente inoltre al tutor/docente di avere la disponibilità immediata dell'evidenza delle valutazioni effettuate.

L'App richiede che il tutor e il docente identifichino non solo le competenze professionali proprie della figura e oggetto di stage ma anche quelle relazionali e che definiscano in anticipo le attività che quotidianamente l'allievo dovrà svolgere.





Nell'ambito del progetto TRIALOG sono state predisposte le interfacce per la valutazione dell'attività svolta nel tirocinio dei giovani coinvolti nelle seguenti aree di attività:

- ✓ Informatica, manutenzione hardware e software, progettazione CAD
- ✓ Amministrazione e contabilità
- ✓ Elettricità, impianti idraulici
- ✓ Falegnameria
- ✓ Elettromeccanica
- ✓ Gestione macchine a controllo numerico nel settore automobilistico
- ✓ Attività di piccole manutenzioni (Imbianchino)

Lo strumento consente allo studente di ricevere una ricognizione completa delle competenze acquisite durante la sessione di lavoro. Il riconoscimento delle competenze viene effettuato dal tutor dell'azienda e dal docente della scuola professionale. L'applicazione registra e mantiene in memoria tutte le competenze che l'allievo acquisisce durante il tirocinio, queste diventerebbero nel tempo il suo curriculum professionale. Questo cv in quanto validato dalle aziende diventerebbe garante delle capacità e abilità del giovane e agevolerebbe eventuali assunzioni da parte delle aziende.

#### 4.4 LA SPERIMENTAZIONE DELL'APP

L'APP è stata sperimentata in Romania e in Belgio sia in altre nazioni durante i tirocini degli allievi delle diverse scuole nel corso del 2018.

È stato eseguito un monitoraggio sulle aspettative relative all'App e sulla soddisfazione a seguito della sperimentazione coinvolgendo i tre attori principali: docenti, tutor aziendale e studenti ai quali è stato somministrato un questionario semi strutturato con domande a risposta chiusa e aperta.

In relazione agli studenti si è indagato per capire quali reazioni avrebbero avuto nei confronti dell'utilizzo del proprio telefonino (è stata creata una apposita App) per monitorare sotto diversi aspetti il loro tirocinio. Si è inoltre indagato sulla valutazione che gli studenti attribuivano alla reale funzione dello strumento.

Al termine dell'esperienza è stato chiesto agli studenti un riscontro rispetto alla loro idea di usare il telefonino/App nell'ambito dei tirocini una volta vissuta l'esperienza.

È stato inoltre chiesto un riscontro:

- ✓ Se l'App ha permesso di avere le informazioni di cui necessitavano quotidianamente
- ✓ Se l'App è stata efficace per la comunicazione con il tutor e con il docente
- ✓ Se hanno avuto un riscontro quotidiano sulla loro attività e se questo riscontro è stato utile
- ✓ Se in generale l'App ha facilitato un miglioramento rispetto al loro approccio al lavoro
- ✓ Se loro stessi avrebbero pensato di suggerire l'App ai loro colleghi impegnati in tirocini

È stata al contempo analizzata la percezione dei docenti e dei tutor davanti al “nuovo strumento” prima di utilizzarlo e la loro soddisfazione e il loro riscontro su differenti aspetti a seguito della sperimentazione.

Si è indagato

- ✓ Sull'utilità percepita e quella effettivamente riscontrata
- ✓ Sull'utilità che “il telefonino” potesse essere strumento utile per la comunicazione quotidiana delle attività agli studenti
- ✓ Sull'utilità del “telefonino” come strumento per comunicare con gli studenti rispetto ai loro bisogni

Attraverso il questionario somministrato prima dell'esperienza, si è colta l'occasione per verificare se i tutor ritenessero importante o meno dare un riscontro quotidiano alle attività svolte e se ritenessero che fosse importante dare al giovane l'opportunità di comunicare in tempo reale i propri bisogni.

Nella somministrazione effettuata alla fine della sperimentazione dell'uso dell'App nei tirocini, si è deciso di analizzare più a fondo l'impatto sui docenti e per far questo si sono poste delle domande che nella loro semplicità esprimevano esattamente il loro pensiero:

- ✓ Avrebbero suggerito anche ai loro colleghi l'uso dell'App
- ✓ L'uso dell'App ha migliorato l'approccio del giovane al tirocinio
- ✓ Il telefonino potrebbe avere ottimizzato il tempo speso in azienda

## 4.5 CONCLUSIONI

La sperimentazione dell'App è stata molto interessante e stimolante perché nel 2018 parlare e lavorare su una applicazione per uno smartphone ad uso didattico è qualcosa di entusiasmante, così come lo è stato per tutti coloro con i quali, in questi due anni ci stiamo confrontati.

Tutt'oggi all'atto della promozione e condivisione di una guida in cui si parla anche di App i docenti coinvolti hanno espresso curiosità e un forte interesse.

La didattica e le nuove tecnologie pongono i paesi dinnanzi non solo a scelte educative, ma in alcuni casi, anche economiche. L'uso del telefonino impone comunque non solo l'utilizzo ma anche l'acquisto dello stesso da parte delle famiglie. A questa affermazione i più diranno e sosterranno che è più facile che un cammello passi nella cruna di un ago piuttosto che trovare un giovane sprovvisto di smartphone. Il che è vero. Tutti lo possiedono e purtroppo sin dalla più tenera età (ragionevolmente gli psicologi lo consigliano dagli 8 anni ma la maggior parte lo possiede dai 6).

Il nostro problema come PS e come formatori di tre differenti paesi<sup>7</sup> è quello di trovare un modo giusto e valido erga omnes per valutare i tirocini dei giovani in azienda, che si svolgano nella stessa patria o si svolgano in altre nazioni d'Europa. E per far questo senza appesantire le aziende, senza appesantire il lavoro dei docenti e intrigando i giovani, la PS ha voluto elaborare e proporre una applicazione che desse l'opportunità a tutti gli attori coinvolti di sfruttare quanto la tecnologia offre e soprattutto di utilizzare uno strumento così ambito e familiare per i giovani.<sup>8</sup>

Il partner responsabile della valutazione, vincendo le resistenze di alcuni partner che ritenevano assolutamente pesante e ridondante<sup>9</sup> somministrare “questionari su questionari” in tutte le fasi e per tutta la durata del progetto, ha creato degli appositi strumenti per testare l'impatto fondamentalmente sui giovani. Di fatto le risultanze emerse non solo ci confermano l'efficacia ma ci inducono a sperare di ottenere altri finanziamenti per rendere lo strumento sempre più flessibile e performante.

I questionari sono stati ideati e realizzati per essere somministrati agli allievi, ai docenti e ai tutor aziendali prima dell'avvio della sperimentazione con l'App e alla sua naturale conclusione.

<sup>7</sup> Romania, Belgio e Italia. Si consideri che il partner italiano è stato responsabile della valutazione e monitoraggio e non coinvolto nella sperimentazione.

<sup>8</sup> Si parla tanto di smartphone e dell'utilizzo eccessivo che ne fanno i giovani.....vogliamo parlare dell'utilizzo che ne fanno gli adulti?

<sup>9</sup> Certamente la somministrazione e la compilazione di questionari rischia di stancare, in realtà il monitoraggio può essere svolto anche attraverso altre modalità, per esempio l'osservazione (sempre e comunque da parte di persone competenti e indipendenti dall'azione in osservazione)....ma i fondi a disposizione non consentono questo tipo di modalità seppur particolarmente efficace.

# CAPITOLO 5

## Questionari

### QUESTIONARIO 1 QUESTIONARIO ASPETTATIVE ALLIEVO

NOME E COGNOME:  
ETÀ:

DATA:

SCUOLA:  
NAZIONE:

#	DOMANDA	RISPOSTA
1	Cosa si aspetta dall'esperienza di stage?	<input type="checkbox"/> a Un'esperienza che mi permetterà di incrementare le conoscenze <input type="checkbox"/> b Un'esperienza che mi permetterà di mettere in pratica le competenze professionali acquisite <input type="checkbox"/> c Un'esperienza obbligatoria ma non fondamentale per il mio percorso formativo <input type="checkbox"/> d Un'esperienza più interessante del lavoro in aula <input type="checkbox"/> e Capire se quanto ho imparato fino ad ora posso utilizzarlo nel mondo del lavoro
2	Qualè il suo stato d'animo all'idea di iniziare lo stage?	<input type="checkbox"/> a Interesse <input type="checkbox"/> b Entusiasmo <input type="checkbox"/> c Ansia <input type="checkbox"/> d Altro ...
3	Durante lo stage quali attività pensa di svolgere?	<input type="checkbox"/> a Attività completamente diverse dal mio corso di studi <input type="checkbox"/> b Più che svolgere attività, penso di dover osservare altri che le svolgono <input type="checkbox"/> c Svolgerò attività semplici, affiancato da un tutor aziendale <input type="checkbox"/> d Svolgerò attività semplici senza il supporto del tutor aziendale <input type="checkbox"/> e Svolgerò attività di una certa rilevanza, affiancato dal tutor aziendale <input type="checkbox"/> f Svolgerò attività di una certa rilevanza, senza il supporto del tutor aziendale
4	Prevede di incontrare difficoltà?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
5	Se sì, quali difficoltà prevede di incontrare?	...
6	Pensa che lo stage possa essere un valore aggiunto per la sua formazione?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
7	Perchè?	...
8	Pensa di essere preparato per effettuare questa esperienza di stage?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Non del tutto
9	Se NO o Non del tutto di che cos'altro avrebbe bisogno?	...
10	Le sono chiari gli obiettivi dello stage?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Non del tutto

## QUESTIONARIO 2 QUESTIONARIO IN ITINERE ALLIEVO

NOME E COGNOME:  
AZIENDA:

DATA:

SCUOLA:  
NAZIONE:

#	DOMANDE	RISPOSTE
1	Prima del tuo inserimento in azienda, ti sono stati chiariti i compiti, ciò che avresti fatto in azienda?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2	Quanto hai appreso in aula fino ad oggi, ti è stato utile in azienda?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3	Per valori da 3 a 5, cosa ti è stato più utile?	...
4	Indica con quale frequenza stai svolgendo in azienda le attività di seguito indicate:	
4a	Semplice osservazione di quanto fanno i dipendenti dell'azienda	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4b	Attività semplici e ripetitive, senza richiesta di particolari capacità o competenze	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4c	Attività autonoma senza eccessivi controlli	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4d	Attività complesse in affiancamento al tutor o dipendenti dell'azienda	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
5	Fino ad oggi ritieni di aver migliorato alcune competenze?	<input type="checkbox"/> Sì, molti <input type="checkbox"/> Sì, alcuni <input type="checkbox"/> Per niente
5a	Se sì in che cosa ritieni di essere migliorato?	...
6	Per ciascuna di queste affermazioni, definisci quanto è vera per te:	
6a	Sto imparando cose nuove rispetto a quelle apprese a scuola/VET	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
6b	Mi sto facendo un'idea di come funziona il mondo del lavoro	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
6c	Mi sto facendo un'idea del tipo di lavoro che potrò fare con il mio titolo di studio	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
6d	Mi sembra un'esperienza importante a prescindere dal lavoro che farò in seguito	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
7	Fino ad oggi ho incontrato delle difficoltà	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
7a	Se sì, indica quali	...
7b	Come le hai risolte?	<input type="checkbox"/> a Con un maggior impegno personale <input type="checkbox"/> b Chiedendo aiuto al tutor scolastico <input type="checkbox"/> c Chiedendo aiuto al tutor aziendale <input type="checkbox"/> d Cercando sostegno nella famiglia <input type="checkbox"/> e Cercando sostegno negli altri dipendenti <input type="checkbox"/> f Cercando sostegno nei coetanei
8	Come stai vivendo la tua esperienza fino ad oggi?	<input type="checkbox"/> a Con interesse <input type="checkbox"/> b Con entusiasmo <input type="checkbox"/> c Con un po' d'ansia <input type="checkbox"/> d Altro
9	Come valuti l'esperienza fino ad oggi?	<input type="checkbox"/> a Eccitante <input type="checkbox"/> b Noiosa <input type="checkbox"/> c Esigente <input type="checkbox"/> d Formativa <input type="checkbox"/> e Interessante <input type="checkbox"/> f Divertente

1 valore minimo, 5 valore massimo

### QUESTIONARIO 3 QUESTIONARIO IN ITINERE ALLIEVO

NOME E COGNOME:  
AZIENDA:

DATA:

SCUOLA:  
NAZIONE:

#	DOMANDE	RISPOSTE
1	Complessivamente quanto ti ritieni soddisfatto dell'esperienza di stage?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2	Prima del tuo inserimento in azienda, ti sono stati chiariti gli obiettivi, ciò che avresti fatto in azienda?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3	Le materie studiate nel percorso, ti sono state utili?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4	Indica con quale frequenza hai svolto in azienda le attività di seguito indicate:	
4a	Semplice osservazione di quanto fanno i dipendenti dell'azienda	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4b	Attività semplici e ripetitive, senza richiesta di particolari capacità o competenze	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4c	Attività autonoma senza eccessivi controlli	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4d	Attività complesse in affiancamento al tutor o dipendenti dell'azienda	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
5	Ritieni di aver potenziato le tue capacità personali? Per esempio nel	
5a	comunicare	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
5b	lavorare in gruppo	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
5c	lavorare per raggiungere un obiettivo	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
5d	gestire problematiche	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
5e	ascoltare	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
5f	organizzare il lavoro	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
6	Sei soddisfatto della durata del tirocinio?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
7	Il tirocinio ti è servito per capire cosa ti piace e cosa non ti piace fare?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
8	Il tirocinio ti è servito per capire meglio i tuoi obiettivi professionali?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
9	Esprimi il grado di soddisfazione in merito all'acquisizione di competenze professionali	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
10	Il tirocinio ti è servito per prendere contatti professionali?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
11	Per ciascuna di queste affermazioni, definisci quanto è vera per te:	
11a	Ho imparato cose nuove rispetto a quelle apprese a scuola	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
11b	Ho un'idea di come funziona il mondo del lavoro	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
11c	Ho un'idea del tipo di lavoro che potrò fare con il mio titolo di studio	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
11d	È stata un'esperienza importante a prescindere dal lavoro che farò in seguito	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
12	Il tutor è stata una presenza importante nel corso del tirocinio?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
13	Come valuti l'esperienza?	<input type="checkbox"/> a Eccitante <input type="checkbox"/> b Noiosa <input type="checkbox"/> c Esigente <input type="checkbox"/> d Formativa <input type="checkbox"/> e Interessante <input type="checkbox"/> f Divertente

1 valore minimo, 5 valore massimo

## QUESTIONARIO 4 QUESTIONARIO ASPETTATIVE AZIENDA

NOME E COGNOME TUTOR:  
NOME E COGNOME ALLIEVO:

AZIENDA:  
DATA:

NAZIONE:

#	DOMANDE	RISPOSTE
1	In quale settore verrà inserito l'allievo?	...
2	Quali conoscenze deve avere un tirocinante per operare in quell settore?	...
3	Cosa si aspetta da lui/lei?	...
4	Quali capacità, secondo lei, il tirocinante dovrebbe avere per essere inserito in questa azienda?	...
5	È importante che il tirocinante sappia lavorare in gruppo?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
6	Dopo quanto tempo ritiene che il tirocinante possa lavorare in autonomia?	<input type="checkbox"/> Da subito <input type="checkbox"/> Almeno dopo 1 mese <input type="checkbox"/> Non dovrà mai lavorare in autonomia
7	Il tirocinante deve avere spirito di iniziativa?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sì, ma qualunque iniziativa deve essere condivisa con il tutor
8	Quali caratteristiche ritiene che siano importanti per lavorare in questa azienda?	...
9	Ritiene importante prima dell'avvio del tirocinio avere un confronto con il tutor / docente della scuola di riferimento?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
10	Ritiene importante mantenere un dialogo con il tutor/docente della scuola?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
11	Se sì, ogni quanto ritiene importante avere un contatto?	<input type="checkbox"/> a Ogni settimana <input type="checkbox"/> b Una volta al mese <input type="checkbox"/> c Spesso <input type="checkbox"/> d Saltuariamente <input type="checkbox"/> e Solo in caso di problemi
12	Ritiene che ospitare un giovane in tirocinio possa dare un valore aggiunto all'azienda?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
12a	Se sì quale?	...
13	Ritiene che un tirocinio possa essere uno strumento utile nell'ottica di nuovi inserimenti lavorativi?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

## QUESTIONARIO 5 QUESTIONARIO FINALE AZIENDA

NOME E COGNOME TUTOR:  
NOME E COGNOME ALLIEVO:

AZIENDA:  
DATA:

NAZIONE:

#	QUESITO	VALUTAZIONE <sup>1</sup>
1	È soddisfatto del tirocinio svolto dall'allievo?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2	Le conoscenze dell'allievo si sono dimostrate adeguate?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2.a	Se la risposta arriva max a 2, in quale campo non lo sono state?	...
3	L'allievo ha soddisfatto le sue aspettative?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
3.a	Se sì, quali capacità ha dimostrato l'allievo?	...
3.b	Se NO perché?	...
4	Il tirocinante ha dimostrato di saper lavorare in gruppo? <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> Sì, sempre <input type="checkbox"/> Sì, ma non sempre <input type="checkbox"/> No
5	Il tirocinante ha lavorato in autonomia?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
5b	Se sì, dopo quanto tempo?	<input type="checkbox"/> a Secondo la tempistica indicate nel questionario iniziale <input type="checkbox"/> b In anticipo rispetto a quanto previsto <input type="checkbox"/> c In ritardo rispetto a quanto previsto
6	Il tirocinante ha dimostrato spirito di iniziativa? <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> Sì, sempre <input type="checkbox"/> Sì, ma non sempre <input type="checkbox"/> No
8	È soddisfatto del dialogo con il tutor/docente della scuola?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
9	Il tirocinio ha dato un valore aggiunto all'azienda? Se sì quale?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sì ...
10	Ripeterebbe l'esperienza nel futuro?	<input type="checkbox"/> a Sì, con la stessa impostazione <input type="checkbox"/> b Sì, ma con alcune modifiche: ... <input type="checkbox"/> c Sì, ma con un allievo più preparato tecnicamente <input type="checkbox"/> d Sì, ma avendo la possibilità di scegliere l'allievo <input type="checkbox"/> e No

<sup>1</sup> 1 valore minimo, 5 valore massimo

<sup>2</sup> Solo nel caso in cui nel questionario iniziale sia stata indicata l'importanza della capacità del sapere lavorare in gruppo

<sup>3</sup> Solo nel caso in cui nel questionario iniziale sia stato indicato lo spirito di iniziativa

## QUESTIONARIO 6 PROGETTO DI STAGE

NOME E COGNOME ALLIEVO	...
AZIENDA OSPITANTE	...
NOMINATIVO TUTOR	...
DATA AVVIO-FINE STAGE	...
GIORNI E ORARI	...
RECAPITO TUTOR	...
E-MAIL TUTOR	...
SEDE AZIENDA	...
PROFILO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	...
LIVELLO EQF	...
COMPETENZE PROPRIE DELLA FIGURA PROFESSIONALE	<input type="checkbox"/> 1. ... <input type="checkbox"/> 2. ... <input type="checkbox"/> 3. ... <input type="checkbox"/> 4. ... <input type="checkbox"/> 5. ... <input type="checkbox"/> 6. ...
ATTIVITA' PREVISTE NEL TIROCINIO	<input type="checkbox"/> 1. ... <input type="checkbox"/> 2. ... <input type="checkbox"/> 3. ... <input type="checkbox"/> 4. ... <input type="checkbox"/> 5. ... <input type="checkbox"/> 6. ...
COMPETENZE PROFESSIONALI OGGETTO DEL TIROCINIO	<input type="checkbox"/> 1. ... <input type="checkbox"/> 2. ... <input type="checkbox"/> 3. ... <input type="checkbox"/> 4. ... <input type="checkbox"/> 5. ... <input type="checkbox"/> 6. ...
COMPETENZE TRASVERSALI NECESSARIE	<input type="checkbox"/> 1. ... <input type="checkbox"/> 2. ... <input type="checkbox"/> 3. ... <input type="checkbox"/> 4. ... <input type="checkbox"/> 5. ... <input type="checkbox"/> 6. ...

Data  
 Firma Azienda  
 Firma allievo



## QUESTIONARIO 7 DIARIO DI BORDO

NOME E COGNOME ALLIEVO	...
AZIENDA OSPITANTE	...
NOMINATIVO TUTOR	...
DATA AVVIO-FINE STAGE	...
GIORNI E ORARI	...

DIARIO GIORNATA DEL (gg/mm/aa)

ATTIVITÀ SVOLTE

1. ...

2. ...

3. ...

4. ...

5. ...

6. ...

Note (osservazioni, problematiche, altro)

...

DIARIO GIORNATA DEL (gg/mm/aa)

ATTIVITÀ SVOLTE

1. ...

2. ...

3. ...

4. ...

5. ...

6. ...

Note (osservazioni, problematiche, altro)

...

## QUESTIONARIO 8 SCHEDA DI VALUTAZIONE STAGE

NOME E COGNOME ALLIEVO	...
AZIENDA OSPITANTE	...
NOMINATIVO TUTOR	...
DATA AVVIO-FINE STAGE	Dal ... Al ...

### VALUTAZIONE<sup>1</sup> IN ITINERE<sup>2</sup>

SETTIMANA DAL	...
---------------	-----

VALUTAZIONE ATTIVITA <sup>3</sup> SVOLTE	...
--	-----

VALUTAZIONE COMPETENZE TRASVERSALI E RELAZIONALI*	<input type="checkbox"/> a comunicazione	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	<input type="checkbox"/> b flessibilità	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	<input type="checkbox"/> c problem solving	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	<input type="checkbox"/> d lavoro in gruppo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	<input type="checkbox"/> e leadership	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	<input type="checkbox"/> f ALTRO ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

OSSERVAZIONI	...
--------------	-----

### VALUTAZIONE FINALE

#### ATTIVITÀ PREVISTE NEL PROGETTO DI STAGE/TIROCCINIO

ATTIVITÀ PREVISTE <sup>4</sup>	SVOLTE (SÌ/NO)	
<input type="checkbox"/> 1 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> 2 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> 3 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> 4 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> 5 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> 6 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> 7 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> 8 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> 9 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> 10 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> 11 ...	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No

#### VALUTAZIONE COMPETENZE<sup>5</sup> PROFESSIONALI OGGETTO DEL TIROCINIO

COMPETENZE	VALUTAZIONE (DA 1 A 5)
<input type="checkbox"/> 1 ...	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 2 ...	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 3 ...	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 4 ...	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

#### VALUTAZIONE COMPETENZE TRASVERSALI

COMPETENZE	VALUTAZIONE (DA 1 A 5)
<input type="checkbox"/> 1 ...	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 2 ...	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 3 ...	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 4 ...	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

<sup>1</sup> Da 1 a 5, 1 indica il valore minimo e 5 il valore massimo

<sup>2</sup> In itinere si auspica almeno una volta alla settimana

<sup>3</sup> Si richiede di esprimere una valutazione generale

<sup>4</sup> Verranno riportate le attività elencate nel progetto di stage

<sup>5</sup> Verranno riportate le competenze elencate nel progetto di stage

## QUESTIONARIO 9 AUTOVALUTAZIONE

NOME DELLO STUDENTE:  
DATA:

SCUOLA:  
PAESE:

### ASPETTATIVE

COMPETENZE DELLA FIGURA	VALORE ATTESO	COMPETENZE DA ACQUISIRE	VALORE ATTESO
1			
2			
3			
4			

### PERCEPITO

COMPETENZE DELLA FIGURA	VALORE ATTESO <sup>1</sup>	COMPETENZE DA ACQUISIRE	VALORE ATTESO <sup>2</sup>
1			
2			
3			
4			

<sup>1</sup> Deve essere inserito dallo studente

<sup>2</sup> Deve essere inserito dallo studente

## QUESTIONARIO 10 TEST DI AUTOSTIMA

NOME DELLO STUDENTE:  
DATA:

SCUOLA:  
PAESE:

#	QUESITO	VALUTAZIONE <sup>1</sup>
1	Credo di essere una persona apprezzabile, almeno nella stessa misura degli altri.	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
2	Sono convinto di avere buone qualità.	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
3	Sono capace di fare bene le cose come la maggior parte delle persone.	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
4	Ho un atteggiamento positivo verso me stesso.	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
5	In generale, sono soddisfatto di me stesso.	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
6	Sento di non avere molti motivi per essere orgoglioso.	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
7	Solitamente, tendo a pensare che sono un fallito.	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
8	Mi piacerebbe poter avere più rispetto per me stesso.	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
9	A volte mi sento completamente inutile.	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
10	A volte sento di non essere una buona persona.	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D

E adesso attribuisce il punteggio secondo le risposte che hai dato:

- Affermazione 1. A = 4; B = 3; C = 2; D = 1.  
 Affermazione 2. A = 4; B = 3; C = 2; D = 1.  
 Affermazione 3. A = 4; B = 3; C = 2; D = 1.  
 Affermazione 4. A = 4; B = 3; C = 2; D = 1.  
 Affermazione 5. A = 4; B = 3; C = 2; D = 1.  
 Affermazione 6. A = 1; B = 2; C = 3; D = 4.  
 Affermazione 7. A = 1; B = 2; C = 3; D = 4.  
 Affermazione 8. A = 1; B = 2; C = 3; D = 4.  
 Affermazione 9. A = 1; B = 2; C = 3; D = 4.  
 Affermazione 10. A = 1; B = 2; C = 3; D = 4.

Infine somma i punti e scopri il punteggio ottenuto.

Se il risultato è:

- **Inferiore a 15** si parla di un'autostima molto bassa.
- **Compreso fra 15 e 30** si tratta di un'autostima nella norma anche se leggermente bassa.
- **Raggiunti i 30 punti** l'autostima è equilibrata e salutare, propria di una persona soddisfatta con la sua vita ed emozionalmente stabile.
- **Superiore a 30** presenta un'autostima molto alta.
- **Superiore a 40** questo dato indica che la persona ha un'autostima estremamente alta, cosa che potrebbe anche essere sintomo di qualcos'altro: il soggetto non ha consapevolezza reale di se stesso, si sta sopravvalutando o non è capace di riconoscere i propri errori e i propri limiti.

<sup>1</sup> A) Profondamente in disaccordo; B) In disaccordo; C) D'accordo; D) Pienamente d'accordo

## QUESTIONARIO 11 MAPPATURA COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI E TRASVERSALI ADDETTO AGENZIA DI VIAGGI

### ES. AREA TECNICO PROFESSIONALE PER ADDETTO SPORTELLO AGENZIA DI VIAGGIO

#	CONOSCENZE	COMPETENZE	ABILITÀ	LIVELLO EQF
1	Conoscenza dei principi e delle procedure per fornire servizi ai clienti e alle persone. Comprende la valutazione dei bisogni del cliente, il raggiungimento degli standard di qualità e la valutazione della soddisfazione della clientela	SERVIZI AI CLIENTI E ALLE PERSONE	Fornire informazioni	
2	Conoscenza della struttura e dei contenuti di una lingua straniera oppure del significato e della pronuncia delle parole, delle regole di composizione e della grammatica	LINGUA STRANIERA	Poter comunicare in maniera efficace anche con tour operator e turisti di altre nazioni	
3	Conoscenza della struttura e dei contenuti della lingua italiana oppure del significato e della pronuncia delle parole, delle regole di composizione e della grammatica	LINGUA MADRE	Verificare la disponibilità dei posti presso le strutture ricettive	
4	Conoscenza dei principi e dei metodi per presentare, promuovere, vendere prodotti o servizi. Comprende la definizione di strategie e delle tattiche di marketing, la loro presentazione, le tecniche di vendita e di controllo	COMMERCIALIZZAZIONE E VENDITA	Consegnare ai clienti cartine e brochure illustrative	
5	Conoscenza dei principi e dei metodi per trasportare persone o beni con mezzi aerei, ferroviari, navali o stradali; comprende le conoscenze necessarie per calcolare i costi e i benefici dei mezzi di trasporto	TRASPORTI	Espletare le procedure necessarie per ottenere i biglietti, le carte di imbarco ed altri titoli di viaggio	
6	Conoscenza delle procedure amministrative e d'ufficio, dei programmi di elaborazione di testi, delle tecniche di gestione di archivi e di basi di dati oppure delle regole di trascrizione o di altre procedure e linguaggi previsti dal lavoro di ufficio	LAVORO D'UFFICIO	Vendere al pubblico biglietti, titoli di viaggio, utilizzando le procedure amministrative idonee e rilasciando documenti corretti	
7	Conoscenza dei circuiti elettronici, dei processori, dei chips delle attrezzature elettroniche, dell'hardware e dei software dei computer, compresa la conoscenza dei pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione	INFORMATICA ED ELETTRONICA	Inserire dati in archivi informatici. Effettuare prenotazioni	

%

**QUESTIONARIO 11** MAPPATURA COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI  
E TRASVERSALI ADDETTO AGENZIA DI VIAGGI

**ES. AREA TECNICO PROFESSIONALE PER ADDETTO SPORTELLO AGENZIA DI VIAGGIO**

#	COMPETENZE	CONOSCENZE	ABILITÀ
1	Comunicazione efficace	Tecniche di comunicazione	Fare piena attenzione a quello che altri stanno dicendo, soffermandosi per capirne i punti essenziali, ponendo domande al momento opportuno ed evitando interruzioni inappropriate
2	Comprendere gli altri	Conoscenza del comportamento e delle prestazioni umane, delle differenze individuali nelle attitudini, nella personalità e negli interessi	Comprendere le reazioni degli altri e il perché reagiscano in determinati modi
3	Gestire il tempo	Conoscenza degli obiettivi e dei processi necessari per sviluppare determinate attività	Rispetto dei tempi e ottimizzazione della propria giornata di lavoro
4	Negoziare	Principali tecniche di negoziazione	Discutere e trattare con gli altri per trovare un accordo e cercare di ricomporre opinioni diverse
5	Risolvere problemi imprevisti	Conoscere le tecniche per tranquillizzare i clienti	Determinare le cause di errori di funzionamento e decidere cosa fare per risolverli
6	Essere in grado di attuare una ricerca attiva di un posto di lavoro	Conoscere le principali aree del curriculum vitae e dei canali di ricerca del lavoro	Attuare una ricerca di lavoro mirata

## QUESTIONARIO 12 MAPPATURA COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI E TRASVERSALI MECCATRONICO

### ES. AREA TECNICO PROFESSIONALE PER MECCATRONICO AUTORIPARAZIONI

#	COMPETENZE	CONOSCENZE	ABILITÀ	LIVELLO EQF
<b>Area GESTIONE DELL'ATTIVITA' DI AUTO RIPARAZIONE</b>				
1	Essere in grado di rispettare le disposizioni della normativa sulla sicurezza del lavoro di lavoro	La sicurezza sul lavoro: normativa, modalità di comportamento e gestione sicura del luogo	Fornire informazioni	
2	Essere in grado di rispettare le disposizioni della normativa di settore e specifica ambientale	Normativa di settore	Applicare la normativa di sicurezza e ambientali specifiche del settore	
3	Essere in grado di seguire le corrette procedure per lo smaltimento dei rifiuti	Principali riferimenti in materia di smaltimento dei rifiuti pericolosi dell'officina meccatronica	Applicare la normativa di sicurezza e ambientali specifiche del settore	
4	Essere in grado di utilizzare strumenti e tecnologie idonee al problema posto	Officina di autoriparazioni: strumenti, tecnologie e lavorazioni	Applicare tecniche di informazione del cliente per la cura e il corretto funzionamento del veicolo	
<b>Area DIAGNOSI TECNICA E STRUMENTALE DELLE PARTI MECCANICHE DEL VEICOLO</b>				
1	Essere in grado di riconoscere tutte le parti della componentistica, motore e idraulica	Tecnologie dei veicoli a motore e tecnica motoristica: componentistica, motore, idraulica	Applicare tecniche e metodi per eseguire il check up delle parti meccaniche del veicolo	
2	Essere in grado di utilizzare gli strumenti pe effettuare diagnosi	Tecniche e strumenti per diagnosi avanzate	Leggere e interpretare i dati ricavati dal check-up sul veicolo per stabilire la diagnosi sullo stato e sul funzionamento delle parti meccaniche	
3	Essere in grado di misurare e verificare i singoli componenti meccanici	Strumenti di misura e controllo per la verifica di singoli componenti meccanici e per la loro messa a punto	Individuare strumenti, tecnologie, attrezzature per l'attuazione dell'intervento	

%

## QUESTIONARIO 12 MAPPATURA COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI E TRASVERSALI MECCATRONICO

### ES. AREA TECNICO PROFESSIONALE PER MECCATRONICO AUTORIPARAZIONI

#	COMPETENZE	CONOSCENZE	ABILITÀ	LIVELLO EQF
<b>Area RIPARAZIONE E MANUTENZIONE DELLE PARTI MECCANICHE</b>				
1	Essere in grado di distinguere le attrezzature necessarie per intervenire su manutenzione, installazione e collaudo	Attrezzature e tecniche di sostituzione, riparazione, manutenzione, installazione e collaudo delle componenti meccaniche	Applicare tecniche, strumenti e materiali per la sostituzione, riparazione, manutenzione e installazione delle parti meccaniche del veicolo	
2	Essere in grado di intervenire sui diversi tipi di motore	Principali tipologie di motore. Sistemi di alimentazione, raffreddamento, carburazione e lubrificazione	Applicare tecniche e procedure per la verifica e il collaudo finale delle parti meccaniche del veicolo	
3	Essere in grado di intervenire sui diversi tipi di impianti di trasmissione e frenata	Impianti di trasmissione e frenata. Sospensioni e organi di direzione	Applicare tecniche e procedure di verifica delle conformità previste da normative tecniche di settore	
<b>Area DIAGNOSI TECNICA E STRUMENTALE DEGLI APPARATI ELETTRICO/ELETTRONICI DEL VEICOLO</b>				
4	Essere in grado di analizzare i diversi tipi di circuiti elettronici	Principi di elettrotecnica e logica dei circuiti	Applicare tecniche e metodi per eseguire il check-up sugli apparati elettrici ed elettronici del veicolo	
5	Essere in grado di distinguere i diversi strumenti di misura	Strumenti di misura e controllo per la verifica degli apparati elettrici/elettronici	Leggere e interpretare i dati ricavati dal check-up sul veicolo per stabilire la diagnosi sullo stato e sul funzionamento degli apparati elettrico/elettronici	
6	Essere in grado di applicare le tecniche di diagnosi più avanzate e frequenti	Tecniche e strumenti per diagnosi avanzate	Individuare tecnologie, strumenti e fasi sequenziali per l'attuazione dell'intervento sugli apparati elettrici/elettronici del veicolo	

%



## QUESTIONARIO 12 MAPPATURA COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI E TRASVERSALI MECCATRONICO

### ES. AREA TECNICO PROFESSIONALE PER MECCATRONICO AUTORIPARAZIONI

#	COMPETENZE	CONOSCENZE	ABILITÀ	LIVELLO EQF
<b>Area RIPARAZIONE E MANUTENZIONE DEGLI APPARAT ELETTRICO/ELETTRONICI DEL VEICOLO</b>				
1	Essere in grado di distinguere le attrezzature per installazione e manutenzione di apparati elettrici/elettronici	Attrezzature e tecniche di installazione, manutenzione, riparazione e collaudo degli apparati elettrico/elettronici dei veicoli di serie ed accessori	Applicare tecniche, strumenti e materiali per la sostituzione, riparazione, manutenzione e installazione di dispositivi e circuiti degli apparati elettrico/elettronici	
2	Essere in grado di intervenire sui sistemi elettronici ed elettrici	Principi di funzionamento dei sistemi EOBD, CANBUS, ABS, ESP. Impianto di avviamento e ricarica	Applicare tecniche e procedure per la verifica e il collaudo finale degli apparati elettrico/elettronici del veicolo	
3	Essere in grado di intervenire sui sistemi elettronici ed elettrici	Iniezione elettronica. Multiplex, sicurezza passiva. Impianto di A/C climatizzazione	Applicare tecniche e procedure di verifica delle conformità previste da normative tecniche di settore	

### ES. AREA TRASVERSALE PER MECCATRONICO AUTORIPARAZIONI

#	COMPETENZE	CONOSCENZE	ABILITÀ
1	Essere in grado di comunicare a livello interpersonale	Conoscere i principi base della comunicazione efficace	Utilizzare le tecniche di comunicazione e relazione con i clienti per rilevare le informazioni utili a definire lo stato del veicolo
2	Essere in grado di trovare soluzioni alternative per risolvere il problema al cliente e tranquillizzarlo	Tecniche di ascolto e tecniche di analisi	Utilizzare le tecniche acquisite per riuscire ad ascoltare e capire le esigenze dei clienti
3	Essere in grado di pianificare, programmare e gestire il tempo ai fini del rispetto dei risultati	La gestione del tempo e la consapevolezza di se stessi e dei propri ritmi	Utilizzare consapevolmente le proprie risorse professionali incrociandole con la conoscenza e consapevolezza di sé stessi
4	Essere in grado di orientarsi nel settore della meccanica meccatronica in un'ottica di auto imprenditorialità	Conoscere i principali passi da fare per aprirsi un'azienda in proprio	Sviluppare la propria idea per potersi consapevolmente confrontare con esperti del settore
5	Essere in grado di attuare una ricerca attiva di un posto di lavoro	Conoscere le principali aree del curriculum vitae e i principali canali di ricerca di lavoro	Attuare una ricerca di lavoro mirata



## CAPITOLO 6

### Bibliografia

1. Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro e I repertori sperimentali, Gabriella Di Francesco, ISFOL, Franco Angeli, Milano 1998
2. Il Manuale dei profili professionali di competenza, R. Group s.r.l. - Unioncamere nazionale
3. Spencer e Spencer, Competence at work. Models for superior performance, J.Wiley, New York 1993
4. L'analisi delle competenze trasversali per la rilevazione dei fabbisogni formativi del personale EP, Francesca Chiara, Maddalena Soro, Settembre 2007
5. Le skills, Fortunato Mior gruppo di lavoro regionale, Friuli Venezia Giulia, Novembre-Dicembre 2011
6. Intrapreneurial self-capital: a new construct for the 21st century”, Anna Maria Di Fabio dell'Università di Firenze, Journal of employment counseling, 51(3), 98-111
7. Raccomandazioni sulle Key Competencies (UE, 2006) e sull'European Qualifications Framework (EQF; 2008)
8. Ripensare le competenze trasversali, Bernard Rey, Franco Angeli, Milano 2003,
9. Voci della scuola, Flavia Marostica, Competenze trasversali, vol. VII, Tecnodid, Napoli 2008
10. Psicologia dell'apprendimento e dell'Istruzione, Lucia Mason, Il Mulino 2013
11. Soft skills. Con-vincere con le competenze trasversali e raggiungere i propri obiettivi, Franco Angeli Milano 2015.
12. Soft Skills che generano valore. Le competenze trasversali per l'industria 4.0, Marina Pezzoli, Franco Angeli, Milano 2017
13. Re-thinking innovation in organizations in the industry 4.0, scenario: new challenges in a primary prevention perspective, Palazzeschi, Bucci, Di Fabio, Frontiers in psychology, 2018
14. World Economic Forum le 10 qualità più richieste nel 2020 nell'era dell'Industria 4.0, L'importanza delle soft skill nell'era dell'Industria 4.0, Aprile 05, 2017, Franco Gementi
15. Domenico Laterza, Lucia Scarcella, La valutazione delle competenze, Franco Angeli, 2012
16. Morris Rosenberg, Society and the adolescent's self-image<sup>1</sup>
17. Monica D'Ascenzo, Le 10 competenze per trovare lavoro, Sole 24 ore 2016
18. “SMART Generation - Potenzialità e risorse educative dello smartphone per le giovani generazioni” progetto- Programma Erasmus+ dall'Agenzia Nazionale Giovani
19. Studio Net Children Go Mobile, Safer Internet Programme della Commissione Europea e pubblicata dal OssCom di Università Cattolica, Economia e Finanza, la Repubblica maggio 2015
20. Quali sono le Soft Skill più richieste dalle imprese? VALORIZE HIGH SKILLED MIGRANTS 2014-1-IT02KA204-003515, Torino 2016
21. Strategia per le competenze dell'OCSE, Italia 2107 Sintesi del Rapporto, OECD 2017

<sup>10</sup> Morris Rosenberg, professore e dottore in sociologia che ha dedicato diversi anni della sua vita allo studio dell'autostima e dell'autoconcetto. Inizialmente ha presentato la scala nel suo libro Society and the adolescent's self-image (La società e l'autostima dell'adolescente). Successivamente però è stata adattata anche per adulti e poi tradotta e validata in Italia nel 1997.

