



---

## RESULTADO 4

---

Guida di autoapprendimento per tutor aziendali sulle attività dell'internazionalizzazione



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

Questo progetto è stato finanziato con l'appoggio della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette unicamente l'opinione dell'autore, e la Commissione non è responsabile dell'uso che si può fare dell'informazione contenuta.

2019-1-ES01-KA202-063864

---

## Revision History

| Version | Date       | Author | Description   | Action |
|---------|------------|--------|---|--------|
| 1       |            | ERIFO  | First draft of the Guide structure and guidelines for content development | C      |
| 2       | 14/12/2020 | ERIFO  | Content development   | C      |
| 3       | 17/02/2021 | ERIFO  | Harmonization of contents   | I      |
| 4       | 08/03/2021 | ERIFO  | Update the first draft of the guide based on partners' feedback           | U      |
| 5       |            |        |   |        |

(\*) Action: C = Creation, I = Insert, U = Update, R = Replace, D = Delete

## Referenced Documents

| ID | Reference                | Title            |
|----|--------------------------|------------------|
| 1  | 2019-1-ES01-KA202-063864 | 4EXPORT Proposal |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Indice

|  |   |
|--|---|
| Introduzione.....                              | 4                                       |
| Come usare la guida.....                       | 5                                       |
| Tipologia di tirocinanti .....                 | 5                                       |
| Modulo 1.....                                  | 6                                       |
| Di cosa tratta questo capitolo?.....           | 6                                       |
| Obiettivi di apprendimento .....               | 6                                       |
| Auto-valutazione.....                          | 7                                       |
| Esercizi/ attività.....                        | 8                                       |
| Valutazione per coppia. ....                   | 12                                      |
| Referenze e risorse aggiuntive .....           | 14                                      |
| Modulo 2.....                                  | 16                                      |
| Di cosa tratta questo capitolo?.....           | 16                                      |
| Obiettivo di apprendimento .....               | 16                                      |
| Auto-valutazione.....                          | 17                                      |
| Esercizi/ Attività .....                       | 18                                      |
| Valutazioni in coppia.....                     | 21                                      |
| Modulo 3.....                                  | 24                                      |
| Di che tratta questo capitolo? .....           | 24                                      |
| Obiettivi di apprendimento .....               | 24                                      |
| Auto-valutazione.....                          | 25                                      |
| Esercizi/ attività.....                        | 26                                      |
| Valutazione dei colleghi .....                 | 29                                      |
| Referenze e risorse aggiuntive .....           | <b>Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.</b> |
| Modulo 4.....                                  | 31                                      |
| Di cosa tratta questo capitolo?.....           | 31                                      |
| Auto-valutazione.....                          | 32                                      |
| Valutazione tra colleghi .....                 | 37                                      |
| Risposte corrette per l'auto-valutazione ..... | 41                                      |

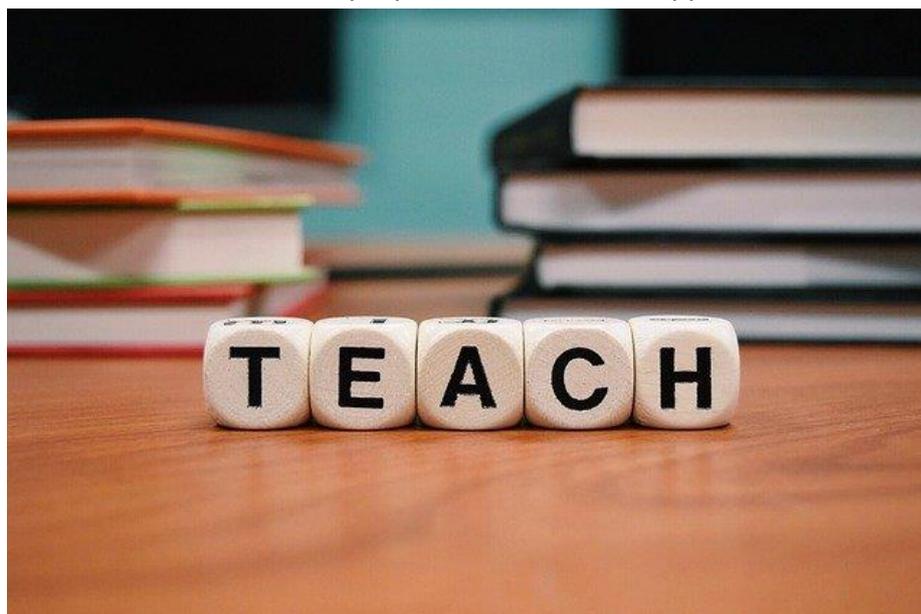
|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Introduzione

Il progetto 4 EXPORT mira a promuovere l'internazionalizzazione delle PMI attraverso la valorizzazione della formazione e dell'apprendimento interdisciplinare in Europa. È stato dimostrato che l'apprendimento interdisciplinare rappresenta una strategia fondamentale per apportare ad un'impresa una prospettiva innovatrice rispetto all'internazionalizzazione. Inoltre, permette anche ai tirocinanti di acquisire capacità e abilità innovatrici attraverso la loro partecipazione ai programmi di apprendimento interdisciplinari, attuati in un contesto internazionale. Il progetto sviluppa i seguenti risultati tangibili:

1. Uno studio di investigazione e analisi sui diversi sistemi di apprendimento in Europa, sulle necessità specifiche dell'apprendimento interdisciplinare nei paesi e il curriculum del tutor aziendale.
2. Un programma curriculare per i tutor aziendali, per migliorare l'internazionalizzazione.
3. Una piattaforma web interattiva
4. Una Guida di apprendimento autodiretto per i tutor aziendali sulle attività dell'internazionalizzazione

L'obiettivo della Guida di apprendimento autodiretto è quello di supportare i tutor aziendali nell'uso delle risorse 4EXPORT. Include esercizi e questionari, così come strumenti di autovalutazione per permettere ai tutor aziendali di autovalutarsi e sviluppare l'insieme delle loro abilità mentre seguono il corso 4EXPORT per migliorare l'internazionalizzazione. Questa Guida di Apprendimento Autodiretto è stata progettata per aiutare i tutor aziendali a identificare e definire le proprie necessità di sviluppo e le aree di interesse.



|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Come usare la Guida

La Guida è divisa in 4 moduli e riflette la struttura del piano di studi di 4EXPORT per far in modo che i tutor aziendali migliorino

**Modulo 1** – Strutturazione della formazione

**Modulo 2** – Competenze generiche per i tutor

**Modulo 3** – Competenze specifiche

**Modulo 4** – Competenze per la valutazione

Ogni modulo include:

1. Strumenti di autovalutazione in relazione all'apprendimento del modulo per comprovare in che punto ti trovi prima e dopo la partecipazione alle lezioni del modulo;
2. Attività ed esercizi addizionali per mettere in pratica quanto appreso nel modulo e per mettersi alla prova;
3. Valutazione tra pari, che include attività di gruppo nelle quali i partecipanti dovranno fornirsi reciprocamente informazioni su quanto hanno appreso.

## Tipologia di tirocinanti

La Guida di Auto-apprendimento è pensata per essere utilizzata dai tutor aziendali che lavorano con i tirocinanti e che si incaricano di appoggiarli durante il cammino nella collaborazione con i centri educativi pubblici e privati. La Guida è pensata anche per quelle persone che aspirano a lavorare come tutor all'interno delle imprese.

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Modulo 1

Di cosa tratta questo capitolo?

Questo modulo riguarda la capacità di identificare le carenze di competenze e le necessità di formazione dei tirocinanti. I tutor aziendali devono tenere in conto dell'importanza delle conoscenze reali degli alunni e delle competenze che già possiedono. La formazione WBL migliorerà le loro abilità e aggiungerà molte competenze nuove, tanto che potrebbe essere un beneficio anche per le imprese stesse. I tutor hanno l'obiettivo di capire dove e come migliorare queste abilità; il primo modulo propone molte soluzioni a riguardo.

Inoltre, il modulo annulla la capacità di progettare la formazione combinando le parti teoriche e pratiche. Il tutor svilupperà il programma della formazione, consistente in azioni concrete e conoscenze specifiche per un'impresa specifica.

In questa sezione, si affronta l'acquisizione della metodologia. Ci sono quattro passi importanti: preparare, dimostrare, imitare e praticare.

### Obiettivi di apprendimento

Dopo primo modulo, ci si aspetta che i tutor aziendali raggiungano i seguenti obiettivi di apprendimento:

- a) Identificare il divario tra le conoscenze reali dei tirocinanti e le conoscenze attese.
- b) Comprendere il motivo della carenza delle conoscenze dell'apprendimento.
- c) Creare un programma di formazione conforme con i requisiti dell'itinerario di apprendimento del tirocinante.
- d) Progettare un itinerario di formazione che combini conoscenze teoriche e pratiche.
- e) Promuovere un intorno positivo ed educativo-
- f) Organizzare i trasferimenti di conoscenze per far in modo che siano efficaci e adeguati.
- g) Adeguare le conoscenze offerte alle abilità del tirocinante.

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Auto-valutazione

**AUTOVALUTAZIONE: MODULO 1**

**Prima di cominciare il Modulo 1, svolgi il test di autovalutazione e comprova le tue conoscenze sul tema. Le risposte corrette sono a pag. 37.**

- Per sviluppare un'analisi delle necessità della formazione, l'ultimo passaggio è quello di identificare i temi della formazione e le possibili soluzioni:

VERO

FALSO

- L'apprendimento deve essere totalmente pratico, senza base teorica, visto che l'obiettivo è apprendere a lavorare:

VERO

FALSO

- L'obiettivo principale dell'apprendimento è apprendere cosa significa lavorare, piuttosto che apprendere un'abilità specifica:

VERO

FALSO

- La Metodologia dei 4 passaggi segue questi punti:

- Preparare, imitare, praticare, dimostrare.
- Preparare, dimostrare, imitare, praticare.
- Dimostrare, preparare, imitare, praticare.
- Preparare, dimostrare, praticare, imitare.

- Nella Metodologia dei 4 passaggi, la fase "Dimostrare" si riferisce all'azione nella quale l'alunno dimostra quello che ha appreso:

VERO

FALSO

- Una parte importante della creazione del programma include la garanzia che l'attività sostenga il programma del centro accademico, al posto di mostrare qualcosa di completamente nuovo:

VERO

FALSO

- Un ambiente di apprendimento positivo...

- Migliorerà la traiettoria dell'apprendimento del tirocinante
- Non ha una relazione con il desiderio dello studente di rimanere all'interno dell'impresa dopo l'apprendimento
- Non è parte del programma di formazione

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## AUTOVALUTAZIONE: MODULO 1

Prima di cominciare il Modulo 1, svolgi il test di autovalutazione e comprova le sue conoscenze sul tema. Le risposte corrette sono a pag. 37.

|  |       |
|--|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Nessuna delle risposte qui sopra.</li> </ul>  |       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Se tu sei il tutor dell'impresa, non devi associare il tuo apprendimento con altri lavoratori: devi solo pensare al tuo:</li> </ul> |       |
| VERO   | FALSO |

Esercizi/ attività

### ATTIVITÀ 1: PROGETTARE FORMAZIONE ONLINE ~~DISEÑAR FORMACIÓN ONLINE~~

Nell'attuale crisi di COVID-19, è possibile che il processo di apprendimento venga effettuato online. Se ti trovi in questa situazione, devi prestare particolare attenzione alla forma con cui progetti la formazione, per assicurarti che il formato online sia efficace.

Seguendo quanto hai appreso nel Programma Curriculare 4EXPORT, dovresti elaborare un esempio di un progetto di formazione che potrebbe essere utile nella tua impresa se l'apprendimento avviene online. Puoi seguire questo modello, che è simile a quello utilizzato in un esercizio precedente del Programma Curriculare:

**Esercizio: Esempio di un programma di formazione online.**

| CONTENUTO                   |               |
|-----------------------------|---------------|
| PROCESSO                    | ATTEGGIAMENTO |
| METODOLOGIA                 |               |
|                             |               |
| COORDINAZIONE               |               |
|                             |               |
| DISTRIBUZIONE DEL CONTENUTO |               |
|                             |               |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## ATTIVITÀ 2: UNISCI CON LA FASE CORRETTA

Come abbiamo visto nel Programma Curriculare, una metodologia interessante nel momento in cui deve essere progettato un programma di formazione è la Metodologia dei 4 passaggi, che include queste 4 fasi:

1. Preparare
2. Dimostrare
3. Limitare
4. Praticare

Potresti indovinare a che fase appartengono le seguenti azioni?

-  In questo passaggio, è molto utile fargli spiegare cosa stanno facendo.
-  Il formatore esaminerebbe tutti i passaggi delle attività, proprio come farebbe un professionista
-  Si deve informare il formatore per far in modo che non ripeta quanto il tirocinante già conosce
-  Il formatore deve stare al fianco del tirocinante, supervisionato
-  Aiuterà ad evitare di assegnare al tirocinante compiti che risultino impossibili da realizzare
-  Il formatore non deve stare al lato del tirocinante
-  Il formatore dovrebbe correggere l'apprendista se necessario
-  Deve svolgersi in più fasi

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

**RISULTATI:**

Preparare: 3 e 5

Imitare: 1 e 4

Dimostrare: 2 e 8

Praticare: 6 e 7

**ATTIVITÀ 3: LE REGOLE DELL' AMBIENTE POSITIVO**

Nel seguente esercizio, devi creare un insieme di regole necessarie per mantenere un ambiente positivo, che si deve ottenere in relazione con l'apprendimento. Dovrai stabilire tra le 5 e 10 regole. Nel momento in cui definisci le regole, dovrai tenere in conto che queste non solo devono esigere qualcosa dal tirocinante, ma anche che devono consentire alcune concessioni; per esempio, non basta dire "essere puntuale", ma bisogna aggiungere anche che devi chiedere a te stesso "dare feedback per tempo e con un linguaggio positivo". Alcuni esempi di aree sulle quali puoi pensare sono: comunicazione, rispetto, valorizzazione del feedback...

|   |  |
|---|--|
|  | Le regole per un ambiente positivo.  |
| 1.  |  |
| 2.  |  |
| 3.  |  |
| 4.  |  |
| 5.  |  |
| 6.  |  |
| 7.  |  |
| 8.  |  |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |



9.

10.

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Valutazione per coppia.

Per finalizzare il lavoro di questo modulo, ti invitiamo a realizzare un esercizio di gruppo per praticare le sue capacità di valutazione tra pari. Utilizzeremo l'esercizio precedente denominato "Le regole per un ambiente positivo". Il gruppo si dividerà in 2 parti: gruppo A e gruppo B. Tutti voi dovrete completare l'insieme di regole individualmente. Una volta che avrete completato tale insieme di regole, ve le dovrete scambiare tra di voi, così che ogni partecipante del gruppo A riceva il set di regole di un partecipante del gruppo B. A seguire, dovrete valutare il lavoro che il vostro collega ha realizzato; per fare ciò potete seguire il modello che vi è stato proposto in questo esercizio:

| <b>REGOLE DELLA VALUTAZIONE IN COPPIA DELL'AMBIENTE POSITIVO</b>  |  |
|---|--|
| <b>Sono le norme SMART?</b><br>(Specifiche, Quantificabili, Raggiungibili, Rilevanti, Orientate al tempo) |  |
| <b>Sono facili da capire?</b>   |  |
| <b>Tengono conto del tirocinante e del tutor?</b>   |  |
| <b>Promuovono la comunicazione?</b>   |  |
| <b>Animano l'alunno ad apprendere e a provare cose nuove?</b>   |  |
| <b>Sono applicabili nella vita quotidiana?</b>  |  |
| <b>Altri commenti:</b>  |  |

L'obiettivo principale è cercare forme per migliorare il contenuto creato; per esempio, a volte possono essere più specifiche in una regola, o altre volte ci può essere una regola più difficile

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

da applicare nella vita reale... puoi basare la tua opinione sulla tua propria esperienza. Dopo averlo controllato, spiegherai ai tuoi colleghi i commenti che hai fatto su come si potrà migliorare l'insieme creato, e insieme potrete finalizzare la serie di regole e renderlo perfetto.

Per assicurarti che valuti correttamente tutto l'insieme di regole, ti raccomandiamo che prima di tutto valuti l'insieme di regole di un gruppo, seguendo tutti i passaggi, e dopo inizi con quello del partecipante dell'altro gruppo. In questo modo, il piano di lavoro principale sarà:

### PEER ASSESSMENT WORKPLAN

|  |  |
|--|--|
|  | Completare l'insieme di regole<br>• Entrambi i gruppi.             |
|  | Intercambiare l'insieme delle regole tra il gruppo A e il gruppo B |
|  | Valutare l'insieme delle regole utilizzando il modello             |
|  | Condividi la tua valutazione con il tuo collega<br>• B valuta A    |
|  | Completare l'insieme delle regole del partecipante del gruppo A    |
|  | Condividi la tua valutazione con il tuo collega<br>• A valuta B    |
|  | Completare l'insieme delle regole del partecipante del gruppo B.   |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Bibliografía e sitografía

Cámara de Comercio, Industria y Servicios Zaragoza. (2015). Guía práctica para instructores de empresas de formación dual en materia de habilidades transversales. Zaragoza: Selenus.

CEDEFOP. (2015). Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe. Research Paper n. 49. Luxembourg, Luxembourg, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Chand, S. (n.d.). Training Methods: On Job Training and off the Job Training Methods. Retrieved from Your Article Library: <https://www.yourarticlelibrary.com/employees/training-methods-on-job-training-and-off-the-job-training-methods/5421>

Elleedu, P. (2013, September 01). Managing diversity at the workplace. Retrieved from Slideshare: <https://www.slideshare.net/pushpak888/managing-diversity-at-workplace>

European Alliance for Apprenticeships. (2019). Good for Youth Good for Business. Manuscript. Luxembourg, Luxembourg, Luxembourg.

Fernández-Paniagua, A. M. (2018, June 15). Tips para crear un buen ambiente en el trabajo. Retrieved from IEBS: <https://www.iebschool.com/blog/tips-crear-buen-ambiente-trabajo-relaciones-laborales/>

Generalitat Valenciana. (N/D). 5. PROGRAMA DE FORMACIÓN DE MÓDULOS EN DUAL. Retrieved from FP Dual de la Comunidad Valenciana: [http://mestrecasa.gva.es/c/document\\_library/get\\_file?folderId=500010123393&name=DLFE-474691.pdf](http://mestrecasa.gva.es/c/document_library/get_file?folderId=500010123393&name=DLFE-474691.pdf)

Gobierno de Canarias. (2018, July 17). Un ejemplo de éxito en transferencia del conocimiento, del aula académica al tejido productivo. Retrieved from Ciencia Canaria: <https://www.cienciacanaria.es/secciones/te-puede-interesar/962-un-ejemplo-de-exito-en-transferencia-del-conocimiento-del-aula-academica-al-tejido-productivo>

Gurchiek, K. (2018, March 19). 6 Steps for Building an Inclusive Workplace. Retrieved from SHRM: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0418/pages/6-steps-for-building-an-inclusive-workplace.aspx>

Junta de Castilla y León. (n.d.). PROYECTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL. Retrieved from Junta de Castilla y León: <file:///Users/nieves/Downloads/Ejemplo%20proyecto%20FP%20Dual.pdf>

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

Núñez, R. (2017, August 30). La gestión del conocimiento y cómo transferirlo. Retrieved from HRTRENDS: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/la-gestion-del-conocimiento>

Romero, M. (2016, December 20). La Comunicación en la Empresa: ¡Guía con ejemplos! Retrieved from Felicidad en el trabajo: <https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/comunicacion-en-la-empresa-guia-ejemplos/>

Trutkowski, C. (2016). TRAINING NEEDS ANALYSIS and NATIONAL TRAINING STRATEGIES. CENTRE OF EXPERTISE FOR LOCAL GOVERNMENT REFORM

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Modulo 2

Di cosa tratta questo capitolo?

Il secondo modulo è molto relazionato all'ultima parte del primo modulo. Tratta le competenze generiche dei tutor, in particolar modo rispetto all'ascolto e alla comunicazione.

Ci sono molte barriere linguistiche e culturali, specialmente nelle imprese internazionali. Inoltre, questo modulo ha come obiettivo di aiutare a stimolare il pensiero critico all'interno del contesto lavorativo e aiutare ad arricchire le abilità per risolvere problemi. Il pensiero critico migliorerà il ruolo del tutor in quanto gli faciliterà la visione delle relazioni tra i diversi fatti, al fine di ottenere una migliore comprensione delle questioni complesse che possono derivare dalla gestione dei tirocinanti. Questo permetterà di spiegare più facilmente ed essere un miglior istruttore. I tutor dovranno saper superare tutti i tipi di barriere presenti all'intero del contesto lavorativo. La relazione tra i tutor aziendali e i tirocinanti avviene all'interno dell'impresa e può rappresentare una sfida culturale per entrambi le parti. Per far sì che questo funzioni senza problemi, fai attenzione alla provenienza dei tuoi tirocinanti e impara al meno le conoscenze base della cultura, delle norme sociali e delle abitudini. Presta particolare attenzione alla comunicazione non verbale (gesti, espressioni facciali, toni e distanze).

### Obiettivo di apprendimento

Attraverso lo svolgimento del modulo, ci si aspetta che i tutor aziendali raggiungano i seguenti obiettivi di apprendimento:

1. Aumentare le sue abilità comunicative;
2. Comprendere il processo di comunicazione e i suoi elementi per migliorare la trasmissione dei messaggi;
3. Comprende e prestare attenzione alle barriere di comunicazione durante la conversazione;
4. Comprendere il ruolo del pensiero critico;
5. Identificare le buone pratiche per appoggiare il pensiero critico;
6. Comprendere l'importanza della soluzione dei problemi;
7. Apprendere/ comprende meglio il principio di Pareto e la sua applicazione nella pratica
8. Apprendere/ comprendere meglio la tecnica 5xWhy e la sua applicazione nella pratica;
9. Apprendere/ comprendere meglio il diagramma di Ishikawa e la sua applicazione nella pratica;
10. Comprendere meglio le differenti variazioni del diagramma di Ishikawa (8M, 4S, 5M+3M).

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Auto-valutazione

**AUTO-VALUTAZIONE: MODULO 2**

Prima di cominciare con il Modulo 2, svolgi il test di auto-valutazione e verifica le tue conoscenze del tema. Le risposte corrette sono a pag. 37

- La comunicazione tra i tutor aziendali e il tirocinante è:
  1. Simmetrica
  2. Asimmetrica
- Che tipo di ostacoli puoi incontrare durante il processo di comunicazione?
  - a) Barriere linguistiche
  - b) Barriere culturali
  - c) Rumori esterni
  - d) Tutte le risposte precedenti
- Il processo di pensiero critico è: El proceso de pensamiento crítico es:
  - a) Raccogliere informazioni -> Verificare l'oggettività -> Valutare i dati -> Definire il problema -> Prendere una decisione -> Presentare i risultati.
  - b) Definire il problema -> Raccogliere informazioni -> Valutare i dati -> Verificare l'oggettività -> Prendere una decisione -> Presentare i risultati.
  - c) Raccogliere informazioni -> Valutare i dati -> Verificare l'oggettività -> Definire il problema -> Prendere una decisione -> Presentare i risultati.
  - d) Definire il problema -> Verificare l'oggettività -> Raccogliere informazioni -> Valutare i dati -> Prendere una decisione -> Presentare i dati.
- Nel processo di pensiero critico, la fase di valutazione dei dati ti permetterà di verificare se i dati raccolti sono coerenti con lo stato attuale della scienza.
 

|      |       |
|------|-------|
| VERO | FALSO |
|------|-------|
- L'autore del principio di Pareto è Vilfredo Pareto
 

|      |       |
|------|-------|
| VERO | FALSO |
|------|-------|
- Il diagramma di Ishikawa è uno strumento per trovare l'origine del problema
 

|      |       |
|------|-------|
| VERO | FALSO |
|------|-------|
- La soluzione dei problemi è:
  - La risposta al problema
  - Trovare il problema nel processo e correggerlo prima che si realizzi
  - Tutte le risposte precedenti
  - Nessuna delle risposte precedenti

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## AUTO-VALUTAZIONE: MODULO 2

Prima di cominciare con il Modulo 2, svolgi il test di auto-valutazione e verifica le tue conoscenze del tema. Le risposte corrette sono a pag. 37

- . 8M, 4S, 5M+3M sono i tipi del diagramma di Ishikawa

VERO

FALSO

### Esercizi/ Attività

#### ATTIVITÀ 1. COMUNICAZIONE NEL MONDO DIGITALE

Il COVID-19 ha cambiato il modo di lavorare in molti ambiti. Ci sono sempre più persone che lavorano da casa. Questo risulta complicato nel momento in cui il tutor aziendale deve appoggiare il tirocinante. Pensa quello di cui si necessita e quello che può essere eliminato per poter portare a termine il processo di comunicazione in modo efficiente. In questo esercizio, presta particolare attenzione ai 3 elementi propri di un processo di comunicazione efficace: canale, rumore, feedback.

#### Canale

*esempio: Che tipo di strumenti di comunicazione utilizzereste?*

*esempio: Che risorse devono essere messe a disposizione dell'apprendista per poter beneficiare pienamente di questa comunicazione?*

#### Rumore

*esempio: Quali sono i nuovi ostacoli della comunicazione online?*

*esempio: Come può avvenire una comunicazione non verbale?*

#### Feedback

*esempio: Come si ottiene il feedback nella comunicazione online?*

*esempio: La comunicazione online può rendere il tirocinante più o meno disposto alla comunicazione?*

Se già si possiede un modello di lavoro online all'interno della sua organizzazione, può considerare quali elementi della comunicazioni si possono essere aggiornati e migliorati.

#### ATTIVITÀ 2. ORGANIZZAZIONE MULTICULTURALE

Scrivi tutte le culture/ minoranze/ religioni che esistono nella sua organizzazione e provi a rispondere ad alcune domande sui principi della comunicazione. Conoscere l'origine del tuo tirocinante sarà il primo passo per stabilire una comunicazione efficace.

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Nome della cultura

- Esempi d'informazione sulla quale è necessario riflettere:
- *distanza culturale*
- *norme sociali*
- *abitudini*
- *espressioni facciali*
- *gesti*

## Nome della cultura

- Esempi d'informazione sulla quale è necessario riflettere:
- *distanza culturale*
- *norme sociali*
- *abitudini*
- *espressioni facciali*
- *gesti*

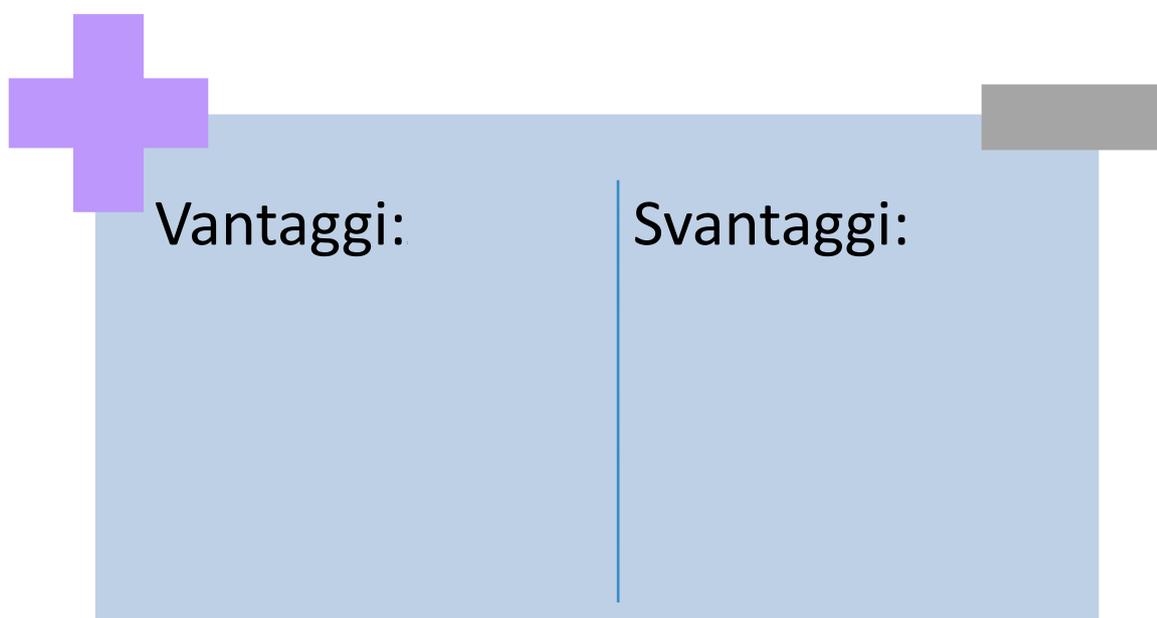
|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

### ATTIVITÀ 3. RISOLVERE I PROBLEMI CON LE TECNICHE ADEGUATE

Prova ad utilizzare una combinazione di 2 metodi per risolvere problemi nel suo lavoro:

- a) 5xWHY
- b) Diagrama de Ishikawa

Utilizza il metodo 5xWHY per definire in modo efficace il problema e assicurati di focalizzarti sulla questione corretta. Successivamente, utilizza il diagramma per incontrare le cause e risolvere il problema. Dopo, prova a descrivere i pro e i contro di questo metodo. Quanto ha funzionato e quanto invece è stata una perdita di tempo? Forse ci sono problemi che richiedono esclusivamente il metodo 5xWHY? Scrivi le tue osservazioni nel seguente diagramma.



Vantaggi:

Svantaggi:

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Valutazioni in coppia

Chiedi agli altri membri del gruppo del personale/dei tirocinanti che valutino il lavoro degli altri tirocinanti. Fagli utilizzare una scala da 1 a 5, dove 1 indica “molto in disaccordo”, 2 “disaccordo”, 3 “né d’accordo né in disaccordo”, 4 “d’accordo”, 5 “molto d’accordo”.

| Criteri di valutazione   | Tirocinante_1 | Tirocinante_2 | Tirocinante_3 | Tirocinante_4 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Il tirocinante ha comunicato in modo chiaro le sue necessità e i suoi problemi   |               |               |               |               |
| Altri commenti   |               |               |               |               |
| Il tirocinante ha utilizzato tecniche di risoluzione dei problemi                |               |               |               |               |
| Altri commenti   |               |               |               |               |
| Il tirocinante ha utilizzato tutti gli elementi del processo di pensiero critico |               |               |               |               |
| Altri commenti   |               |               |               |               |
| Il tirocinante ha rispettato i valori culturali degli altri                      |               |               |               |               |
| Altri commenti   |               |               |               |               |
| Il tirocinante ha confermato il suo punto di vista attraverso buone motivazioni  |               |               |               |               |
| Altri commenti   |               |               |               |               |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Bibliografia e sitografia

Mydlarz A. (2017). *Diagram Ishikawy – 3 rodzaje na rozwiązanie każdego problemu*. Retrieved from Inżynier Jakości: <https://inzynierjakosci.pl/2017/12/diagram-ishikawy/>

Frączek A. (2012). *Komunikacja interpersonalna*. Retrieved from Muzeum Historii Polski. Retrieved from:

[http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Studia\\_Gdanske\\_Wizje\\_i\\_rzeczywistosc/Studia\\_Gdanske\\_Wizje\\_i\\_rzeczywistosc-r2012-t9/Studia\\_Gdanske\\_Wizje\\_i\\_rzeczywistosc-r2012-t9-s118-131/Studia\\_Gdanske\\_Wizje\\_i\\_rzeczywistosc-r2012-t9-s118-131.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Studia_Gdanske_Wizje_i_rzeczywistosc/Studia_Gdanske_Wizje_i_rzeczywistosc-r2012-t9/Studia_Gdanske_Wizje_i_rzeczywistosc-r2012-t9-s118-131/Studia_Gdanske_Wizje_i_rzeczywistosc-r2012-t9-s118-131.pdf)

Rozkwitalska M. (2009). *Problemy komunikacji międzykulturowej w warunkach konkurencji na rynku globalnym*. Retrieved from: Muzeum Historii Polski: [http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Ekonomiczne\\_Problemy\\_Uslug/Ekonomiczne\\_Problemy\\_Uslug-r2009-t-n44\\_cz\\_2/Ekonomiczne\\_Problemy\\_Uslug-r2009-t-n44\\_cz\\_2-s161-178/Ekonomiczne\\_Problemy\\_Uslug-r2009-t-n44\\_cz\\_2-s161-178.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Ekonomiczne_Problemy_Uslug/Ekonomiczne_Problemy_Uslug-r2009-t-n44_cz_2/Ekonomiczne_Problemy_Uslug-r2009-t-n44_cz_2-s161-178/Ekonomiczne_Problemy_Uslug-r2009-t-n44_cz_2-s161-178.pdf)

Tomaszewski M. (2020). *Myślenie krytyczne - co to i jak się go nauczyć? [Przykłady i ćwiczenia]*. Retrieved from InterviewMe: <https://interviewme.pl/blog/myslenie-krytyczne>

Mind Tools Content Team. (n.d.) *5 Whys Getting to the Root of a Problem Quickly*. Retrieved from: [https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC\\_5W.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_5W.htm)

Miro blog. (n.d.). *How to Build a Fishbone Diagram and Get the Most Out of It*. Retrieved from: <https://miro.com/blog/how-to-get-most-of-fishbone-diagram/>

Reynolds K. (2019). *13 benefits and challenges of cultural diversity in the workplace*, Retrieved from: <https://www.hult.edu/blog/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>

Stobierski T. (2019, Nov 12). *How to improve cross-cultural communication in the workplace*. Retrieved from: <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/cross-cultural-communication/>

Doyle L. (2019, Jan 25). *What is Digital Communication & Why Are Skilled Professionals in Such High Demand?* Retrieved from: <https://tinyurl.com/t1dhtflc>

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Modulo 3

Di che tratta questo capitolo?

Il terzo modulo si riferisce a l'attività dell'ascolto attivo, allo stesso tempo introduce forme di come i formatori aziendali possano motivare i tirocinanti, appoggiarli, animarli e aiutarli a partecipare attivamente nel processo di apprendimento. L'ascolto attivo è una abilità molto rilevante per tutti i tutor aziendali. Di fatto, l'ascolto attivo permette di motivare i tirocinanti e aiutarli a sviluppare un comportamento adeguato per il lavoro.-Appoggiando i tirocinanti, i tutor interni possono garantire lo sviluppo professionale e anche la crescita personale. I tutor aziendali possono ideare molti modi per animare i tirocinanti a dare il meglio di se stessi all'interno del contesto lavorativo, e ad utilizzare le sue conoscenze ed abilità, però anche a svilupparne di nuove, che i tirocinanti possono utilizzare sia al lavoro che nella vita reale.

### Obiettivi di apprendimento

L'obiettivo del modulo è che gli alunni siano capaci di:

- Migliorare le proprie abilità e competenze
- Identificare le proprie carenze di conoscenza e abilità
- Acquisire nuovi metodi che possano essere utilizzanti nel programma di apprendimento
- Apprendere a motivare i tirocinanti
- Capire come appoggiare i tirocinanti nelle loro attività quotidiane
- Creare attività efficienti per i tirocinanti
- Utilizzare un software di riconoscimento dei dipendenti
- Auto-valutarsi e valutare i suoi colleghi in modo efficiente.

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Auto-valutazione

Prima di iniziare il Modulo 3, svolgi il test di auto-valutazione e comprova le tue conoscenze sul tema. Le risposte corrette sono a pag.37

|  |       |
|--|-------|
| 1. Un contesto di lavoro positivo può incoraggiare                                   |       |
| 1. Puntualità  |       |
| 2. Lavoro di gruppo  |       |
| 3. Competitività   |       |
| 4. Commenti negativi   |       |
| 5. I tirocinanti motivati sono:  |       |
| 1. Disposti a collaborare con gli altri  |       |
| 2. Sempre felici   |       |
| 3. Non aperti ai cambiamenti   |       |
| 4. È possibile appoggiare i tirocinanti:   |       |
| 1. Definendo tu stesso i suoi obiettivi professionali                                |       |
| 2. Riconoscendo i suoi risultati   |       |
| 3. Aiutandoli a migliorare le loro abilità professionali                             |       |
| 4. Sintetizzare gli altri è un processo essenziale nell'ascolto attivo               |       |
| VERO   | FALSO |
| 5. Devi solo fornire il feedback negativo:   |       |
| VERO   | FALSO |
| 6. L'uso della tecnologia non è qualcosa di importante nel processo di apprendimento |       |
| VERO   | FALSO |
| 7. Puoi fornire il tuo feedback attraverso:  |       |
| 1. Discussione in persona  |       |
| 2. Una email formale Un correo formal  |       |
| 3. Strumenti di conferenza web   |       |
| 4. Tutte le risposte precedenti  |       |
| 5. Nessuna delle risposte precedenti   |       |
| 6. I tirocinanti possono apprendere l'uno dall'altro                                 |       |
| VERO   | FALSO |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Esercizi/ attività

### ATTIVITÀ 1: UTILIZZARE UN SOFTWARE DI RICONOSCIMENTO DEI DIPENDENTI

Uno spazio virtuale nel quale si può comunicare con i tirocinanti, specialmente nell'era COVID-19, è molto utile. Alcune piattaforme di ricompensa e di riconoscimento che possono essere utilizzate sono: Kazoo, Bucketlist, Bonusly, Kudos, Motivosity, Nectar e Fond.

Alcuni esempi di come si può fare:

- a) **Stabilire la sua sfida di riconoscimento:** Può stabilire una sfida unica che metta in evidenza un elemento culturale concreto che desideri migliorare sul posto di lavoro. Per esempio, lavorare per migliorare il lavoro di squadra. Se questo è il tuo obiettivo, potresti creare un'occasione di riconoscimento personalizzata con il titolo "Sono un giocatore di squadra". Ogni volta che un dipendente vede un collega migliorare questa abilità specifica, potrà celebrare con lui la piattaforma di riconoscimento.
- b) **Stabilire scadenze:** Per far in modo che questa sfida sia efficace, deve stabilire scadenze e obiettivi. Può elaborare un calendario che indichi quello che i tirocinanti devono conseguire e quando devono conseguirlo. Una volta chiarito, impegna i dipendenti a consegnare un determinato numero di riconoscimenti, o a superare un presupposto di donazioni prima che termini il tempo. Tieni in conto che gli obiettivi che stabilisci devono focalizzarsi in dare, e non in ricevere, il riconoscimento, poiché questo è più efficace per inculcare una cultura di gratificazione all'interno dell'organizzazione.
- c) **Seleziona i suoi premi:** Il programma sarà più efficace se ci sono anche premi che la squadra può vincere se raggiunge l'obiettivo fissato. Alcuni esempi sono le escursioni fuori dall'ufficio o i pasti nell'ufficio.

### ATTIVITÀ 2: STABILIRE OBIETTIVI ATTRAVERSO UN FORMATO INTELLIGENTE

Devi assegnare compiti ai tuoi tirocinanti, basandoti su un formato SMART. Fai una lista dei compiti che vuoi assegnare ai tirocinanti e utilizza la seguente tecnica.

26

PRIVATE

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

Specifico → Cosa voglio ottenere?, Perché è importante questo obiettivo?, Chi vede coinvolto?, Dove si trova?, Quali risorse o limiti sono coinvolti?)

Misurabile → (Quanto?, Quanti?, Come so quando si soddisfa?)

Raggiungibile → Come posso raggiungere questo obiettivo?, Quanto è realistico l'obiettivo, basato su altri vincoli, come ad esempio i fattori finanziari?)

Rilevante → (Sembra valerne la pena?, È il momento giusto? Coincide con i nostri sforzi/ necessità?, Sono la persona adeguata per raggiungere questo obiettivo? È applicabile nell'attuale contesto socio-economico)

Temporizzabile → (Quando?, Che posso fare in sei mesi?, Che posso fare in sei settimane?, Che posso fare oggi?)

Un esempio che può essere utilizzato all'interno di un contesto lavorativo:

Specifico → Assegnare a un tirocinante un compito rilevante per le sue conoscenze e abilità.

Misurabile → Misurare i compiti svolti attraverso i risultati.

Raggiungibile → Non deve essere né troppo difficile, né troppo facile per il tirocinante

Rilevante → Il compito deve crearsi in funzione delle necessità di internazionalizzazione dell'impresa.

Temporizzabile → Stabilire una scadenza realista, o tappe.

### ATTIVITÀ 3: FORME PER MIGLIORARE LA CAPACITÀ DI ASCOLTO ATTIVO

Ci sono varie tecniche che possono aiutarti a migliorare la tua capacità di ascolto attivo. Leggi i seguenti consigli e, durante il prossimo mese, utilizza un quaderno per annotarti le azioni che realizzi ogni volta che avviene una conversazione con qualcuno. Utilizza i consigli e controlla i tuoi progressi.

- Controlla la tua mente e non lasciare che nessuno si distraiga per via di altri pensieri.
- Lascia che il tuo interlocutore finisca il suo discorso prima di rispondere. Evita le interruzioni il più possibile.
- Fai silenzio e osserva come questo affetta il tuo interlocutore.
- Dai l'opportunità alle altre persone di esprimere i suoi pensieri e sentimenti.
- Mantieni la discussione così come è iniziata e non cambiare di tema.
- Non lasciare che i pensieri distorti e i pregiudizi danneggino il tuo giudizio.
- Prenditi il tempo per processare l'informazione prima di rispondere.

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

- Controlla la tua mente e non lasciare che nessuno si distraiga per via di altri pensieri.
- Lascia che il tuo interlocutore finisca il suo discorso prima di rispondere. Evita le interruzioni il più possibile.
- Fai silenzio e osserva come questo affetta il tuo interlocutore.
- Dai l'opportunità alle altre persone di esprimere i suoi pensieri e sentimenti.
- Mantieni la discussione così come è iniziata e non cambiare di tema.
- Non lasciare che i pensieri distorti e i pregiudizi danneggino il tuo giudizio.
- Prenditi il tempo per processare l'informazione prima di rispondere.

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Valutazione dei colleghi

Puoi utilizzare questo modello per annotare i metodi che utilizzi per motivare un tirocinante. Un tuo collega può fare commenti/ suggerimenti concreti o incluso può proporre nuove idee.

| Metodi | Commenti/Suggerimenti |
|--------|-----------------------|
|        |                       |
|        |                       |
|        |                       |
|        |                       |
|        |                       |
|        |                       |
|        |                       |
|        |                       |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Bibliografia e sitografia:

Kourmoussi, N., Amanaki, E., Tzavara, C., & Koutras, V. (2017). Active Listening Attitude Scale (ALAS): Reliability and Validity in a Nationwide Sample of Greek Educators. *The Social Sciences*, 6, 28.

Murphy J., "23 Freakishly Effective Ways To Motivate Employees In 2021". (2020, November 25). Retrieved from <https://snacknation.com/blog/how-to-motivate-employees/>

Bell A., "The 21 Best Employee Recognition Software Platforms For 2021". (2020, December 09). Retrieved from <https://snacknation.com/blog/employee-recognition-software/>

Team, T. M., Wrote, M., & Wrote, R. (n.d.). The Mind Tools Content Team By the Mind Tools Content Team, SMART Goals: – How to Make Your Goals Achievable. Retrieved from <https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>

Bansal, V. (2020, October 15). Active Listening: Key to Effective Communication. Retrieved from <https://www.techtello.com/active-listening/>

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Modulo 4

Di cosa tratta questo capitolo?

Il quarto modulo si focalizza su due competenze chiave del tutor aziendale: la valutazione dell'apprendimento e l'auto-valutazione. La prima parte del modulo è dedicata all'analisi di diverse strategie e strumenti per garantire un feedback costruttivo e una valutazione adeguata dell'apprendimento dei tirocinanti con l'obiettivo di garantire il raggiungimento dei risultati di apprendimento stabili e completare l'apprendimento con successo. Il modulo analizza il tema del feedback costruttiva e fornisce consigli per far in modo che i tutor aziendali capiscano cosa è il feedback costruttivo e come possono fornirlo; il modulo continua spiegando come ottenere la valutazione dei tirocinanti. La seconda parte del modulo è dedicata all'auto-valutazione del tutor aziendale e fornisce i consigli e le risorse per fare un'auto-valutazione efficace per far in modo che il tutor identifichi e riscuota qualsiasi carenza di competenze e conoscenze e migliori il suo rendimento.

In questa sezione della Guida ti forniremo alcune attività ed esercizi così da farti praticare ciò che hai appreso nel modulo 4 e verifichi i tuoi progressi e le tue aree nelle quali sei migliorato.

Obiettivi di apprendimento:

Il modulo 4 del piano di studi 4EXPORT si focalizza nelle competenze di valutazione e di auto-valutazione. L'obiettivo del modulo è quello di permettere agli alunni di essere capaci di:

- Offrire feedback e orientamento agli alunni
- Comprendere e valutare il progresso degli alunni
- Identificare le proprie carenze di conoscenze e competenze e identificare le sue necessità di apprendimento
- Identificare le opzioni di formazione pertinenti per migliorare le proprie abilità e competenze
- Utilizzare indicatori di rendimento e di valutazione per definire le necessità di apprendimento
- Identificare le opzioni di formazione pertinenti per migliorare le proprie abilità e competenze
- Riconoscere quali sono le opzioni più efficaci, rilevanti per le proprie abilità e applicarle per migliorarle
- Cercare e apprendere nuove metodologie e strumenti di apprendimento
- Analizzare differenti metodologie e strumenti di apprendimento che l'aiutino a migliorare le sue conoscenze e competenze.

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Auto-valutazione

**AUTO-VALUTAZIONE: MODULO 4**

Prima di cominciare con il Modulo 4, svolgi il test di auto- valutazione e verifica le tue conoscenze sul tema. Le risposte corrette sono a pag. 37

|  |       |
|--|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>La valutazione è la verifica degli obiettivi definiti nel progetto di formazione</li> </ul>   |       |
| VERO   | FALSO |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Per far in modo che un tutor valuti il proprio rendimento, è consigliabile tenere in conto:               <ol style="list-style-type: none"> <li>Indice di soddisfazione degli studenti e di miglioramento delle prestazioni dei tirocinanti nelle prove di valutazione</li> <li>Nuove offerte di lavoro ricevute da altre imprese</li> <li>Numero di tirocinanti sotto la supervisione.</li> </ol> </li> </ul>   |       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Quando fornisci il feedback, dovrai:               <ol style="list-style-type: none"> <li>Provare a sottolineare le caratteristiche della personalità che ostacolano il processo di apprendimento e l'integrazione nel mondo del lavoro.</li> <li>Focalizzarsi in poche cose e essere il più concreto e preciso possibile.</li> <li>Fare un'analisi dettagliata di quello che è venuto male e di ciò che si è portato a termine in modo adeguato.</li> </ol> </li> </ul>  |       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>I tutor aziendali non portano a compimento la valutazione degli alunni, tanto che se ne deve occupare l'istituzione di appartenenza</li> </ul>  |       |
| VERO   | FALSO |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Quando si fa una valutazione, è importante seguire una serie di regole:               <ol style="list-style-type: none"> <li>La pertinenza degli obiettivi di formazione, la trasparenza dei procedimenti, criteri e indicatori di valutazione e le sue conformità con i risultati di apprendimento previsti.</li> <li>La pertinenza del profilo e le ambizioni degli alunni, la trasparenza e l'equità dei procedimenti, i criteri e gli indicatori di valutazione e la sua conformità con i risultati dell'apprendimento previsto.</li> <li>La pertinenza degli obiettivi di formazione e del profilo, le ambizioni dell'alunno, la trasparenza e l'equità dei procedimenti, i criteri e gli indicatori di valutazione e la loro conformità con i risultati dell'apprendimento previsti.</li> </ol> </li> </ul> |       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Secondo le indagini di ricerca, i formatori aziendali, devono partecipare a più attività di apprendimento informale</li> </ul>  |       |
| VERO   | FALSO |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>I criteri e i metodi di valutazione sono già definiti nel progetto di formazione</li> </ul>   |       |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## AUTO-VALUTAZIONE: MODULO 4

Prima di cominciare con il Modulo 4, svolgi il test di auto- valutazione e verifica le tue conoscenze sul tema. Le risposte corrette sono a pag. 37

- Il feedback agli alunni deve essere fornito solo attraverso canali formali (un messaggio per email, una riunione programmata con il direttore dell'impresa, una riunione formale dell'impresa).

VERO

FALSO

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Esercizi/Attività

## ATTIVITÀ 1: FORNIRE IL FEEDBACK

Completa la tabella con quello che va fatto e quello che non va fatto nel momento in cui bisogna dare un feedback

|  Fornire il feedback |             |
|---|-------------|
| Da fare   | Da non fare |
|   |             |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## ATTIVITÀ 2: VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO

Immagina che lavori in un'azienda manifatturiera come esperto di marketing. Di recente è stato incorporato nel team un tirocinante, riempi la tabella con i compiti assegnati per ogni unità di risultato di apprendimento e immagina i compiti realizzati e le osservazioni che puoi fare in funzione del rendimento dei tirocinanti.

| 1° mese   |                   |   | Osservazioni del tutor  |
|---|-------------------|---|---|
| Unità di risultato di apprendimento<br>Unidad de resultado de aprendizaje | Compiti assegnati | Compiti realizzati  | <i>Scrivi le tue osservazioni su quello che il tirocinante ha appreso e è capace di realizzare a fine del mese, grazie al processo di apprendimento. Specifica le competenze professionali e trasversali.</i> |
|   |                   | <i>Descrivi i compiti più significativi realizzati in relazione con le competenze coperte dal progetto di formazione e il risultato cumulativo di attuazione.</i> |   |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

### ATTIVITÀ 3: OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE

Sei un tutor che lavora in un'impresa che vende mobili; hai raccolto questionari di soddisfazione tra i tirocinanti e ti sei reso conto che questi segnalano che la metodologia di formazione non è conforme alle loro necessità. Che faresti? Elenca le opportunità di formazione disponibili nel tuo paese che ti permettono di migliorare le competenze nel campo metodologico della formazione.



## Opportunità di formazione per i tutor aziendali nel proprio paese

---

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Valutazione tra colleghi

Come tutor di un addetto marketing in prova, ti viene chiesto di pianificare una valutazione. Lavora in gruppo e utilizza i seguenti modelli per descrivere e pianificare il processo di valutazione. Successivamente, scambia i fogli con l'altro gruppo di valutazione e fornisci dei commenti.

### Passaggi di valutazione



## Piano di valutazione

---

*Utilizza questo modello per descrivere come fare una valutazione, specificando i diversi passaggi che verranno fatti e gli strumenti che verranno utilizzati per definire le attività di valutazione.*

**Passaggio 1**

**Passaggio 2**

**Passaggio 3**

**[...]**

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Foglio di valutazione

| <h2 style="text-align: center;">Foglio di valutazione</h2> |  |
|--|--|
| <b>Unità di risultato di apprendimento</b>                 | Utilizzare il software applicativo e servizi basati sul web per la gestione della commercializzazione.   |
| <b>Metodi di valutazione</b>                               | <input type="checkbox"/> Intervista tecnica combinata con le osservazioni fatte sul posto di lavoro.<br><input type="checkbox"/> Prova di performance/simulazione individuale<br><input type="checkbox"/> Prova di performance/ simulazione di gruppo<br><input type="checkbox"/> Lavoro con progetti<br><input type="checkbox"/> Revisione tra pari<br><input type="checkbox"/> Altro (specificare) |
| <b>Periodi di valutazione</b>                              |  |
| <b>Durata della valutazione</b>                            |  |
| <b>Tipo di valutazione</b>                                 |  |
| <b>Risultato di valutazione</b>                            |  |
| <b>Contesto</b>  |  |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Materiale</b> |  |
|------------------|--|

|   |   |
|---|---|
|  <h2 style="margin: 0;">Foglio di valutazione<br/>tra colleghi</h2> |   |
| <p><b>Punti forti del piano<br/>di valutazione</b></p>  | <p><b>Punti deboli del piano<br/>di valutazione</b></p> |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Bibliografia e sitografia:

Cedefop (2015). Who trains in small and medium-sized enterprises: characteristics, needs and ways of support. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 50. <http://dx.doi.org/10.2801/304533>

Jugend am Werk Steiermark, AT (2019). *Vademecum for mentors in companies*, available at [https://www.incluvet.eu/pdf/IO3\\_Vademecum\\_Mentors-in-companies\\_EN\\_finalProof\\_Read%20REV1.pdf](https://www.incluvet.eu/pdf/IO3_Vademecum_Mentors-in-companies_EN_finalProof_Read%20REV1.pdf)

Repertory of training and professional profiles of the Lazio region available at [http://www.regione.lazio.it/rl\\_formazione/?vw=professioni](http://www.regione.lazio.it/rl_formazione/?vw=professioni)

Curriculum programme for in-company tutors developed by the WBL Guarantee (Public-Private Alliance to GUARANTEE the quality of Work-Based Learning – 2017-1-IT01-KA202 -006161) available at <https://wbl.erasmus.site/mooc/>

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |

## Risposte corrette per l'auto-valutazione

### MODULO 1

1 vero; 2 falso; 3 falso; 4b; 5 falso; 6 vero; 7a; 8 falso

### MODULO 2

1b; 2d; 3b; 4 vero; 5 falso; 6 vero; 7c; 8 vero

### MODULO 3

1b; 2a, 3b, 4 vero; 5 falso; 5 falso; 7d; 8 vero

### MODULO 4

1a; 2a; 3b; 4b; 5a; 6a; 7a; 8b

|         |                        |
|---------|------------------------|
| ERIFO   | Deliverable: IO4 – T1  |
| 4EXPORT | Version: 4             |
| IO4     | Issue Date: 08/03/2021 |