



fondo
sociale europeo

FCI 2019/2021 - AVVISO CATALOGO CMTO DELL'OFFERTA FORMATIVA VOUCHER

Scheda descrittiva percorso formativo

Sezione Introduttiva - CORSO

SEDE RESPONSABILE

Operatore	B 153 - A.S.E.I.
Sede	2 - A.S.E.I.
Indirizzo	C.SO UNIONE SOVIETICA, 113 10100 TORINO (TO)
Telefono - Fax	0110268410 - 0110268410
Indirizzo e-mail	torino@aseischool.com

DATI DEL CORSO

Attività'	36578
Denominazione	TECNICHE DI COACHING PER LO SVILUPPO DELLA PERFORMANCE
Indirizzo	-
Percorso formativo	11351 - 1
Certificazione	VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE
Area professionale	SERVIZI COMMERCIALI
Sottoarea professionale	AREA COMUNE (INCLUSIVA DEI SERVIZI ALLE IMPRESE)

DATI ATTIVITA' FORMATIVA

Tipo attività'	Attività Formativa associata a Percorso
Area territoriale	Territorio della Città Metropolitana di Torino
Orario	PRE-SERALE
Durata totale ore	40.0
Giorni settimanali d'impegno	1
Corso progettato per formazione a Iniziativa	
Nr. max partecipanti a ciascuna edizione corsuale	16
Costo pro-capite (comprensivo di iva)	€ 440,00

SEDE OCCASIONALE

Denominazione	
Indirizzo	-
Telefono - Fax	-
Codice anagrafe	

11351 - TECNICHE DI COACHING PER LO SVILUPPO DELLA PERFORMANCE - 1

Sezione 1 - DATI GENERALI

Ente/sede di formazione:	B153 - 2 - A.S.E.I.
Atto di indirizzo:	1420 - OCCUPA - 2019 - DIRETTIVA REGIONALE RELATIVA ALLA FORMAZIONE CONTINUA DEI LAVORATORI OCCUPATI VOUCHER FORMATIVI A CATALOGO PERIODO 2019-2021
PSO:	1420 - OCCUPA - 2019 - TO - C0 - CAOFCM - FCI 2019/2021 - AVVISO CATALOGO CMTO DELL'OFFERTA FORMATIVA VOUCHER
Scheda corso di riferimento:	
Percorso standard di riferimento:	
Titolo del percorso:	TECNICHE DI COACHING PER LO SVILUPPO DELLA PERFORMANCE
Titolo che verra' riportato nell'attestazione finale:	TECNICHE DI COACHING PER LO SVILUPPO DELLA PERFORMANCE
Descrizione per l'orientamento:	<p>Chi gestisce un team necessita di strumenti aggiuntivi per svolgere al meglio il proprio lavoro e innalzare la performance del gruppo. I cambiamenti del mercato e del contesto lavorativo hanno reso necessaria l'acquisizione di tecniche più innovative ed efficaci per gestire i livelli motivazionali, il clima interno, lo sviluppo del potenziale e la percezione della leadership. Il percorso proposto, affrontando ed analizzando le tecniche di coaching è in grado di fornire una serie di strumenti altamente efficace per affrontare queste nuove sfide con minore sforzo e maggiore soddisfazione. L'agire professionale del Coach infatti facilita il miglioramento delle prestazioni professionali e personali mediante la valorizzazione e il potenziamento delle sue risorse, capacità personali e competenze. Queste influenzano il potenziamento dei risultati e più in generale del benessere del Coachee (Norma UNI 11601:2015).</p> <p>Il percorso mira a trasmettere le competenze necessarie per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare il proprio carisma e la propria capacità di leadership con le tecniche più innovative • Gestire il team di lavoro con nuove leve che facilitano la collaborazione e la responsabilizzazione anche attraverso la comunicazione efficace • Guidare il team in ottica di auto sviluppo e orientamento alla performance • Acquisire gli strumenti di business coaching e team coaching per sviluppare la propria figura professionale e rimanere al passo con i cambiamenti del contesto odierno <p>Il corso è rivolto a figure direzionali, middle e top manager, responsabili di progetto, responsabili HR, coordinatori e team leader e più in generale, a coloro che gestiscono gruppi di lavoro.</p> <p>Si prevede l'integrazione dei principi orizzontali previsti dal POR FSE all'interno delle differenti unità formative attraverso la trattazione delle tematiche relative ai principi delle pari opportunità tra uomini e donne e non discriminazione e del principio di sviluppo sostenibile, trasversalmente e contestualizzandoli nel percorso formativo, con il supporto degli strumenti e modalità presenti nel repertorio dell'Agenzia formativa.</p>
Durata della prova [hh]:	1
Durata iter:	1

Annualita'	N. ore corso	N. ore stage	N. ore e-learning	N. ore prova
1	40	0	0	1
Totale	40	0	0	1

Versione:	1
Percorso in deroga:	No
Certificazione prevista in uscita:	10 - VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE
Tipo prova:	01 - Prova di agenzia, senza commissione esterna
Prova finale:	<p>Il corso si conclude con una prova finale di verifica dell'apprendimento somministrata ad ogni partecipante (caso studio), finalizzata a valutare le conoscenze teoriche e le competenze tecnico-operative apprese utilizzando la propria capacità di leadership, di comunicazione, gestendo e guidando il team con l'utilizzo degli strumenti di business coaching e team coaching appresi durante il percorso formativo</p> <p>Caso studio: Durata: 1 ora Punteggio 100 pt</p> <p>Durante la prova finale i partecipanti sono tenuti a redigere una produzione in autonomia relativa ad un caso studio definito dal docente (traccia). Il docente fornirà una valutazione qualitativa relativa al raggiungimento di comprensione degli argomenti presentati durante il corso attraverso apposita griglia di osservazione che valuti le capacità sopra descritte.</p> <p>La prova si intende superata con esito positivo in caso di punteggio complessivo uguale o maggiore di 60/100.</p>
Normativa di riferimento che verra' riportata nell'attestazione:	

Ulteriori indicazioni:	
Annotazioni:	Obiettivo "Orientamento": Considerata la tipologia di percorso e di utenza (aggiornamento e riqualificazione di lavoratori occupati) l'obiettivo "orientamento" viene utilizzato in modo parziale e associato all'UF "Accoglienza" il cui obiettivo è inserire i partecipanti nel percorso formativo e nel gruppo classe attraverso la presentazione delle finalità e dell'articolazione del corso, presentare l'organizzazione dell'agenzia, le figure di riferimento ed i servizi offerti. Alcuni elementi relativi al profilo PROFESSIONALIZZANTE non vengono utilizzati nel percorso in quanto considerati non coerenti in relazione agli obiettivi formativi ed alla tipologia corsuale.
Descrizione sintetica prova di ingresso o di orientamento (da percorso std/scheda corso):	
Ulteriore descrizione prova di ingresso o orientamento:	Si prevede un breve colloquio individuale di orientamento finalizzato a presentare le principali caratteristiche del corso e motivazionale. Ai candidati con qualifica verranno somministrate le prove standard predisposte per i percorsi IFTS, per l'accertamento delle capacità logico-matematiche e delle conoscenze linguistiche di base (italiano e inglese).
Prerequisiti in ingresso (da percorso std/scheda destinatario):	
Altri prerequisiti in ingresso:	Diploma di istruzione secondaria superiore. L'eventuale ammissione di destinatari con qualifica professionale è subordinata al superamento delle prove standard predisposte per i percorsi IFTS, per l'accertamento delle capacità logico-matematiche e delle conoscenze linguistiche di base (italiano e inglese).
Presenza di allegati al percorso:	No
Numero di allegati al percorso:	0

Sezione 2 - DESTINATARI

Numero	Descrizione	
1	Eta' min - max:	18 - 99
	Liv. Scolarita'(min - max):	Scuola secondaria II grado / diploma professionale

Sezione 3 - FIGURE/PROFILI/OBIETTIVI DEL PERCORSO

PROFILO - INDIRIZZO DI RIFERIMENTO

AREA - SOTTOAREA

SERVIZI COMMERCIALI - AREA COMUNE (INCLUSIVA DEI SERVIZI ALLE IMPRESE)

Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane - 2014

Tipo utilizzo: PARZIALE

Tipologia profilo: Profili formativi professionalizzanti

Descrizione: Il Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane interviene con autonomia nel processo di rilevazione dei fabbisogni di selezione, formazione e sviluppo del personale aziendale, nell'elaborazione di piani di valutazione delle risorse umane in termini di prestazione, posizione e potenziale, esercitando il presidio dei processi lavorativi, attraverso: l'interpretazione dell'ambiente sociale e del contesto competitivo in cui le aziende operano; l'individuazione delle risorse più idonee a contribuire all'avvio di processi di cambiamento organizzativo; la progettazione e la gestione di programmi di sviluppo delle risorse umane, unendo la capacità di comprensione del business all'attenzione verso le persone. La formazione tecnica nell'applicazione di metodologie specializzate, di strumenti e di informazioni, gli consente di svolgere la propria attività lavorativa all'interno di organizzazioni complesse, procedendo per obiettivi con una costante attenzione ai risultati da raggiungere, interagendo con colleghi e collaboratori, applicando strategie e tecniche appropriate di organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane. Tali competenze vengono richieste per operare all'interno di agenzie di lavoro interinale e società di ricerca e selezione delle risorse umane nell'ambito delle funzioni di selezione del personale, o in aziende strutturate, all'interno della gestione risorse umane con compiti di sviluppo dell'area organizzativa e formativa.

COMPETENZA N. 1 : Gestire le relazioni interpersonali con colleghi e stakeholder

ABILITA' MINIME	UF
✓ Comprendere le dinamiche di gruppi di lavoro, reparti o uffici	• Tecniche di coaching
✗ Razionalizzare i flussi informativi tra le diverse posizioni di lavoro	
✓ Riconoscere le esigenze degli individui rapportandole alle strategie aziendali	• Tecniche di coaching
✓ Mediare i conflitti nell'ambiente lavorativo	• Tecniche di coaching

CONOSCENZE ESSENZIALI	UF
✓ Tecniche di negoziazione	• Tecniche di coaching
✓ Tecniche di comunicazione efficace e lavoro di gruppo	• Tecniche di coaching
✗ Comunicazione d'impresa	
✓ Self efficacy	• Tecniche di coaching

COMPETENZA N. 2 : Valutare i candidati in relazione alla posizione richiesta

ABILITA' MINIME	UF
✗ Individuare le modalità selettive	
✗ Identificare gli strumenti di reclutamento e selezione	
✗ Riconoscere le potenzialità/risorse del candidato	
✗ Comprendere le motivazioni di una persona dal punto di vista attitudinale	
CONOSCENZE ESSENZIALI	UF
✗ Principi di recruiting	
✗ Tecniche di selezione	
✗ Tecniche di valutazione del potenziale	

COMPETENZA N. 3 : Interpretare e valutare i bisogni aziendali

ABILITA' MINIME	UF
✗ Contestualizzare le richieste del mercato del lavoro all'interno dell'organizzazione aziendale	
✗ Analizzare i fabbisogni aziendali in materia di risorse umane	
✗ Stilare un piano formativo annuale	
CONOSCENZE ESSENZIALI	UF
✗ Tecniche di analisi dei fabbisogni aziendali	
✗ Modelli organizzativi e strutture d'impresa	
✗ Cenni di Project Management	
✗ La formazione e la valutazione aziendale	

COMPETENZA N. 4 : Progettare politiche di sviluppo delle risorse umane

ABILITA' MINIME	UF
✗ Pianificare il sistema di rilevazione delle competenze interne	
✗ Programmare il cambiamento organizzativo in base al progetto stilato	
✗ Analizzare il sistema di integrazione e incentivazione del personale	
✗ Valutare e quantificare il costo del personale	
CONOSCENZE ESSENZIALI	UF
✗ Processi motivazionali, politiche retributive e sistemi di incentivazione	
✗ Metodologie per l'analisi e la valutazione delle posizioni e prestazioni	
✗ Elementi di budget del personale	

ALTRI STANDARD UTILIZZATI

Orientamento - 2011
Tipo utilizzo: PARZIALE

Descrizione: La competenza riferita all'orientamento è finalizzata a mettere in grado gli studenti di descrivere le proprie risorse, personali e professionali, ad elencare i vincoli e le opportunità del contesto educativo e formativo, a descrivere ed argomentare il progetto personale, formativo e professionale, con l'obiettivo del successo formativo come pre-requisito per l'occupabilità. La scelta del percorso di formazione professionale, nell'ambito del quale investire le risorse personali, si inserisce in un progetto di vita più ampio grazie al quale il soggetto si proietta consapevolmente nel proprio futuro, sia in rapporto ai valori ed ai modelli individuati e consapevolmente assunti, sia in rapporto alle opportunità e ai vincoli posti dall'ambiente relazionale, sociale, lavorativo e professionale.

COMPETENZA N. 1: Sviluppare il proprio progetto formativo, di vita personale e professionale, in rapporto alle proprie risorse ed orizzonti valoriali e ai vincoli ed opportunità del contesto

ABILITA' MINIME	UF
✗ Individuare punti di forza, limiti personali, risorse e vincoli emergenti dal contesto di riferimento	
✓ Individuare il proprio sistema di valori tra le molteplici proposte ambientali	• Accoglienza e orientamento
✗ Definire strategie di valorizzazione di sé coerenti con i diversi contesti formali e informali	
✓ Ipotizzare soluzioni diverse per il proprio progetto formativo e professionale e verificarne la fattibilità	• Accoglienza e orientamento
✗ Selezionare strategie idonee per la ricerca di opportunità formative ed occupazionali	
CONOSCENZE ESSENZIALI	UF
✗ Le caratteristiche personali	
✓ Il contesto di riferimento del percorso formativo	• Accoglienza e orientamento
✗ Definizione e valutazione dei propri progetti: personale e professionale	
✗ Valorizzazione dei propri progetti: personale e professionale	

ALTRE COMPETENZE

Sezione 4 - STRUMENTI E MODALITA'

ELEMENTI RICHIESTI DA PERCORSO STANDARD

Tipo elemento	Descrizione
Nessun elemento trovato	

ELEMENTI DI AGENZIA ASSOCIATI AL PERCORSO

CODICE ELEMENTO: 4106 - ATTREZZATURA

Denominazione: Patto formativo (rev. 2019)

Descrizione:

Il documento ha l'obiettivo di sancire i reciproci impegni fra partecipante ed Agenzia Formativa, esplicitando le condizioni generali di partecipazione alle attività, il calendario del corso, le finalità, gli strumenti e le attrezzature a disposizione.

Disponibilità: 16 **Innovazioni didattiche:** N

CODICE ELEMENTO: 16124 - ATTREZZATURA

Denominazione: KIT mattoncini LEGO® per attività di LSP

Descrizione:

Il KIT è costituito da set di mattoncini in dotazioni individuali (per familiarizzare con il metodo) e da set di mattoncini in dotazioni collettive (per lavorare sulle dinamiche dei gruppi/organizzazioni).

DOTAZIONI INDIVIDUALI (rapporto 1:1): Window Exploration Bag, questo kit viene utilizzato da una sola persona ed è finalizzato all'apprendimento dei

principi e delle abilità di base del metodo LEGO® SERIOUS PLAY®. È adatto per brevi sessioni di lavoro, mentre nelle sessioni più complesse viene utilizzato per la fase di riscaldamento (skill building). Ogni bustina contiene 49 pezzi.

DOTAZIONI COLLETTIVE (rapporto 1:16): Il kit è composto da 2631 pezzi e contiene un mix estremamente vario di elementi tra cui minifigures, elementi DUPLO tra cui anche animali pezzi speciali come ruote, pneumatici, alberi, finestre, accessori per le minifigures, scale, reti, ingranaggi, ecc., alcune basi di diverse misure, contenitori arancioni in plastica per ordinare gli elementi più piccoli. Questo kit viene utilizzato per sessioni di lavoro più complesse in cui bisogna andare più in profondità (come ad esempio per individuare le leve per motivare un gruppo di lavoro o costruire l'identità aziendale).

Disponibilità: 16 **Innovazioni didattiche:** N

CODICE ELEMENTO: 16125 - ATTREZZATURA

Denominazione: KIT documentale per la parità 2019

Descrizione:

Materiali utili a stimolare la riflessione, l'elaborazione creativa su modelli di comportamento positivi, rispettosi delle differenze e per attivare nei corsisti un pensiero critico in relazione al tema delle pari opportunità tra uomini e donne e della non discriminazione. Tali materiali sono costituiti da documenti quali:

- Estratti da libri di testo;
- Estratti da Siti internet di settore;
- Articoli di giornali o riviste.

Ai formatori vengono proposte schede differenti con contenuti specifici composte da una introduzione contenente alcune informazioni pratiche, da una serie di domande che vengono utilizzate come tracce di discussione per l'approfondimento dei temi ed infine da una serie di suggerimenti per vivere le pari opportunità e non discriminazione sul lavoro.

Oltre ai documenti sopra descritti vengono forniti ai corsisti e alle corsiste i materiali di interesse con riferimento ai principali siti web; a titolo di esempio citiamo:

- I materiali presenti in <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/diritti/pari-opportunita>
- Pubblicazioni FSE (progetti P.O.) da <http://www.istruzione.it/pon/>
- I materiali dal sito <http://www.piemontecontrobullismi.it/index.php/it/strumenti/percorsi/item/276-move-up>
- I materiali connessi alla figura della Consigliera di parità <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/consigliera-parita>

Disponibilità: 16 **Innovazioni didattiche:** N

CODICE ELEMENTO: 16126 - ATTREZZATURA

Denominazione: KIT documentale per la sostenibilità 2019

Descrizione:

Materiali utili a stimolare la riflessione e l'elaborazione creativa su modelli di comportamento positivi, rispettosi dell'ambiente e utili per attivare nei corsisti un pensiero critico rispetto al tema dello Sviluppo sostenibile. Tali materiali sono costituiti da documenti quali:

- Estratti da libri di testo;
- Siti internet di settore;
- Articoli di giornali o riviste.

Ai formatori vengono proposte schede differenti con contenuti specifici, composte da una introduzione contenente alcune informazioni pratiche, da una serie di domande che vengono utilizzate come tracce di discussione per l'approfondimento dei temi ed infine da una serie di suggerimenti per vivere la sostenibilità sul lavoro.

Oltre ai documenti sopra descritti vengono forniti ai corsisti e alle corsiste i materiali di interesse con riferimento ai principali siti web; a titolo di esempio citiamo:

- <https://www.unenvironment.org/>
- <https://www.minambiente.it/>
- <http://www.arpa.piemonte.it/>
- <https://www.ambiente.it/>
- <https://www.eea.europa.eu/it>

Disponibilità: 16 **Innovazioni didattiche:** N

CODICE ELEMENTO: 16127 - ATTREZZATURA

Denominazione: Supporti documentali per l'apprendimento 2019

Descrizione:

Dispensa
Estratti da testi specialistici
Altra documentazione a supporto delle attività di docenza

Disponibilità: 16 **Innovazioni didattiche:** N

CODICE ELEMENTO: 4128 - AULA

Denominazione: Aula formativa attrezzata TO1 - dotazione per la didattica

Descrizione:

Aula didattica conforme alle specifiche D. lgs 81/2008 e dotata di:
- Tavolo didattico centrale di superficie adeguata ad ospitare almeno sedici partecipanti,
- 16 sedie
- n. 1 LAVAGNA INTERATTIVA MULTIMEDIALE (LIM) con libro digitale interattivo
- n. 1 LAVAGNA A FOGLI MOBILI

- n. 1 connessione ad internet tramite ADLS e Wi-Fi
- n. 1 Rete locale
- n. 1 Stampante di rete
- n. 1 Postazione docente con connessione di rete e Personal Computer

Superficie: 36 Disponibilità: 16 Innovazioni didattiche: N

CODICE ELEMENTO: 4091 - MODALITA' **Classificazione:** LEZIONE TEORICA

Denominazione: Didattica attiva (rev. 2019)

Descrizione:

Viene utilizzato un impianto didattico di tipo attivo per dare posizione di centralità ai partecipanti, per favorire e stimolare la loro partecipazione consapevole, in forme sia individuali che collaborative. Accanto alla classica lezione frontale dunque, vengono proposte esercitazioni e lavori in gruppo, anche simulando contesti reali e autentici.

L'assunto di base è che un approccio attivo stimoli l'adulto ad ampliare le capacità di acquisizione dei contenuti e renda significativo e stabile nella memoria ciò che ha appreso, aiutandolo nell'attività di consolidamento dei contenuti e degli schemi.

Innovazioni didattiche: N

CODICE ELEMENTO: 16117 - MODALITA' **Classificazione:** SIMULAZIONE

Denominazione: Aula esperienziale 2019

Descrizione:

Modalità didattica che fa leva sull'esperienza, o meglio, sul vivere un'esperienza formativa. Sono previsti momenti didattici classici, ma anche momenti attivi da parte dei fruitori, con prove pratiche, esercitazioni e lavori in gruppo.

La formazione esperienziale pone al centro del momento formativo la persona nella sua 'globalità', quale protagonista assoluta dell'apprendimento. La metodologia è basata sull'apprendimento attraverso l'esperienza (experiential learning). Tale approccio, che prevede il coinvolgimento fisico, cognitivo, relazionale ed emotivo di ogni partecipante, è particolarmente efficace per la crescita personale dei partecipanti che, attraverso la riflessione individuale e in gruppo delle esperienze vissute, hanno l'opportunità di essere gli attori principali del proprio processo di apprendimento e crescita. La metodologia propone 'attivazioni esperienziali strutturate' che, in un ambiente sicuro e al di fuori dell'usuale contesto, coinvolgono ciascun partecipante in veste di protagonista-artefice delle proprie azioni e del proprio percorso di consapevolezza. Le attività permettono di sperimentare e riflettere su diverse dimensioni tra cui: gestione delle risorse, fiducia, attenzione ai propri comportamenti, responsabilità individuale e successo del gruppo, ascolto e definizione di una strategia di azione comune, capacità di mappare il territorio e prefigurarsi le difficoltà e reazione del gruppo di fronte all'imprevisto.

Innovazioni didattiche: N

CODICE ELEMENTO: 16118 - MODALITA' **Classificazione:** ROLE PLAY

Denominazione: Role playing 2019

Descrizione:

Il role playing rappresenta la narrazione di un'interazione tra due o più attori in una situazione problematica e viene utilizzato chiedendo ai partecipanti di assumere il ruolo di questi attori organizzativi, immedesimandosi nella situazione e provando a risolverla secondo le competenze acquisite. La sua finalità è usualmente quella di far sperimentare ai partecipanti, in un ambiente sicuro, quali sono le aspettative di un ruolo futuro da ricoprire o come ricoprire in modo più efficace il ruolo presente; allena in generale la capacità di problem solving e il potenziale.

Innovazioni didattiche: N

CODICE ELEMENTO: 16119 - MODALITA' **Classificazione:** ESERCITAZIONE SU CASI DI STUDIO

Denominazione: Casi e auto-casi 2019

Descrizione:

Modalità didattiche utili per comprendere problematiche o situazioni complesse di una specifica azienda o istituzione. Inizia con la presentazione ad un gruppo di un caso emblematico, preferibilmente complesso, sul quale viene intavolata una discussione, senza specifico mandato di trovare una soluzione al problema, ma con l'obiettivo di confrontare posizioni anche diverse di fronte ad una situazione reale o realistica. L'auto-caso consiste nel narrare e nell'analizzare, secondo una prospettiva problematica, la propria esperienza professionale perché diventi materiale su cui sviluppare la capacità di problem solving. La scrittura e l'analisi della propria esperienza, sia fatta in gruppo che individualmente, porta infatti a scoprire alternative decisionali inedite e modalità alternative di risoluzione dei problemi.

Innovazioni didattiche: N

CODICE ELEMENTO: 16120 - MODALITA' **Classificazione:** ALTRO

Denominazione: LEGO® SERIOUS PLAY®

Descrizione:

LEGO® SERIOUS PLAY® è un metodo finalizzato a sviluppare il pensiero, la comunicazione e la risoluzione di problemi complessi di gestione aziendale attraverso l'impiego del gioco di costruzioni LEGO®. L'obiettivo è quello di favorire il pensiero creativo attraverso attività di team building basate sull'utilizzo di mattoncini LEGO® per creare metafore della propria identità organizzativa e delle proprie esperienze. I partecipanti lavorano attraverso scenari immaginari utilizzando i mattoncini LEGO®, per questo motivo questo tipo di attività viene definito 'gioco serio'.

Il metodo è descritto come 'un processo appassionato e pratico per costruire fiducia, impegno e comprensione'. L'approccio si basa sull'idea che un apprendimento che coinvolga l'uso di attività mentali e manuali produca una comprensione più profonda e maggiormente significativa del mondo e delle sue possibilità, sostenendo che i partecipanti sviluppino le capacità di comunicare in modo più efficace, di far ricorso alla propria immaginazione più facilmente e di affrontare il proprio lavoro con maggiore fiducia, impegno e intuizione. La metodologia LEGO® SERIOUS PLAY® è uno dei più famosi metodi di facilitazione basati sul 'gioco serio'.

Innovazioni didattiche: N

CODICE ELEMENTO: 16121 - MODALITA' **Classificazione:** SIMULAZIONE

Denominazione: Simulazioni 2019

Descrizione:

La simulazione consiste nella rappresentazione di un problema o decisione aziendale, riprodotti quanto più fedelmente possibile rispetto alla realtà, sia nei contenuti che nelle dinamiche relazionali. La simulazione prevede che il partecipante possa sperimentare un'attività di problem solving complessa, nell'ambiente sicuro delle decisioni simulate. La simulazione ha solitamente una dimensione di gruppo piuttosto che individuale, dato che si presta a sperimentare problematiche complesse. La simulazione può essere technology based e quindi sfruttare l'interattività e la dimensione di gioco, sia cooperativo che competitivo, che la tecnologia può fornire, oppure paper-based e quindi concentrarsi di più sull'interazione face-to-face tra i partecipanti.

Innovazioni didattiche: N

CODICE ELEMENTO: 16122 - MODALITA' **Classificazione:** ALTRO

Denominazione: Modalità orientate ai principi di parità 2019

Descrizione:

Vengono trattate le tematiche relative ai principi fondamentali delle Pari Opportunità, non discriminazione ed alla valorizzazione e armonizzazione delle differenze, trasversalmente e nel corso di ciascuna UF, sia attraverso conversazioni, sia attraverso la lettura, il commento nel gruppo classe di documenti sul tema, utili a stimolare la riflessione, l'elaborazione creativa su modelli di comportamento positivi, rispettosi delle differenze e per attivare nei corsisti un pensiero critico rispetto al tema delle pari opportunità e non discriminazione.

L'obiettivo è far acquisire le conoscenze specifiche in relazione alle sei aree di potenziale discriminazione: origine etnica, religione, orientamento sessuale, disabilità, età e genere, affinché si possano prevenire comportamenti discriminatori e fornire ai partecipanti le conoscenze utili alla tutela dei propri diritti e alla valorizzazione delle differenze, per una integrazione reale nell'occupazione, nell'istruzione e nella formazione di tutti gli individui, qualunque sia la specifica condizione di ognuno.

Innovazioni didattiche: N

CODICE ELEMENTO: 16123 - MODALITA' **Classificazione:** ALTRO

Denominazione: Modalità orientate ai principi di sostenibilità 2019

Descrizione:

Vengono trattate le tematiche ambientali (disponibilità delle risorse, indicatori di sostenibilità) e le relazioni tra aspetti ambientali, economici e sociali con esempi riferiti alle buone pratiche quotidiane, nel corso di ciascuna UF, sia attraverso conversazioni sul tema, sia attraverso la lettura, il commento nel gruppo classe di documenti sul tema, utili per attivare negli allievi un pensiero critico.

La trasmissione dei contenuti avviene in forma trasversale, attivando focus sulla sostenibilità ambientale, attraverso esercitazioni individuali assistite, lavori di gruppo e/o microindagini e ricorso a strumenti cinematografici/documentaristici. Si tratta di una modalità guidata, ma interattiva, con esempi pratici e stimoli per l'elaborazione.

All'interno del corso i temi dello sviluppo sostenibile permetteranno di apprendere conoscenze utili in materia, sia rispetto alle esigenze espresse dalla società civile, sia rispetto alle pratiche operative previste nello svolgimento della professione.

Per quanto concerne gli aspetti generali si provvederà, durante la fase di accoglienza, ad esplicitare le prassi già implementate dall'Agenzia formativa rispetto alla raccolta differenziata dei rifiuti, al risparmio energetico ed al minor sfruttamento delle risorse.

Durante le Unità formative maggiormente rappresentative si cercherà di far cogliere la complessità delle interrelazioni tra aspetti ambientali, economici e sociali attraverso esempi pratici che interessano tutti i cittadini, per consentirne l'applicazione all'interno del proprio contesto quotidiano.

Questi temi verranno inoltre approfonditi, durante le Unità formative maggiormente rappresentative, attraverso la contestualizzazione dei comportamenti e delle buone pratiche che ogni professionista dovrebbe mettere in atto durante la pratica lavorativa.

Si tenderà a sensibilizzare in modo contestuale i partecipanti verso l'applicazione dei principi di sostenibilità nel lavoro, con incentivazione all'utilizzo di buone prassi comportamentali e culturali a basso impatto ambientale.

Innovazioni didattiche: N

Sezione 5 - STRUTTURA DEL PERCORSO

TABELLA DI SINTESI

Denominazione	Ore
Annualità: Prima	
UF: Accoglienza e orientamento	1

UF: Tecniche di coaching	38
Stage	0
Prova finale	1
TOTALE	40

ANNUALITA': PRIMA**Note integrative:****1 - UF: ACCOGLIENZA E ORIENTAMENTO****Durata: 1****Descrizione:**

L'unità formativa di Accoglienza ha l'obiettivo di presentare ai partecipanti il percorso formativo e di introdurla nel gruppo classe attraverso un momento di socializzazione e di presentazione individuale, che si conclude con la stipula del patto formativo. Il percorso formativo viene presentato attraverso la descrizione delle finalità, dell'articolazione corsuale, dei momenti di verifica in itinere e finali, delle modalità di interazione d'aula. Viene inoltre presentata l'organizzazione dell'Agenzia Formativa, le figure di riferimento ed i servizi offerti. L'UF di Accoglienza ha inoltre la finalità di introdurre i principi orizzontali del POR FSE 2014-2020: - per quanto concerne gli aspetti generali di sostenibilità vengono esplicitate le prassi già implementate dall'Agenzia Formativa rispetto alla raccolta differenziata dei rifiuti, al risparmio energetico ed allo sfruttamento efficiente delle risorse; - rispetto agli aspetti connessi al tema delle pari opportunità e principi di non discriminazione vengono trasmesse le conoscenze utili alla tutela dei propri diritti ed alla valorizzazione delle differenze per una integrazione reale nell'occupazione, nell'istruzione e nella formazione di tutti gli individui, qualunque sia la specifica condizione individuale. Come si evince la trattazione dei principi orizzontali del POR FSE 2014-2020 va ben oltre le ore di questa UF, che ha la sola funzione di introdurre i temi: tali principi vengono infatti approfonditi e contestualizzati con esempi pratici ed interventi specifici durante la trattazione dei successivi contenuti professionalizzanti.

PROFILO - Competenza: Orientamento - 1 - Sviluppare il proprio progetto formativo, di vita personale e professionale, in rapporto alle proprie risorse ed orizzonti valoriali e ai vincoli ed opportunità del contesto

ABILITA' MINIME

- Individuare il proprio sistema di valori tra le molteplici proposte ambientali
- Ipotizzare soluzioni diverse per il proprio progetto formativo e professionale e verificarne la fattibilità

CONOSCENZE ESSENZIALI

- Il contesto di riferimento del percorso formativo
 - Saperi:**
 - Funzione e organizzazione dell'agenzia formativa;
 - Il percorso formativo, le sue tappe e i suoi obiettivi didattici;
 - Regole del gruppo-classe;
 - Certificazioni in esito al percorso; Il contratto formativo;
 - Comportamenti da seguire in merito alla sicurezza ed alla sostenibilità ambientale in relazione ai locali utilizzati.

CONOSCENZE ESSENZIALI LIBERE

- Aspetti GENERALI di sostenibilità
 - Saperi:**
 - Definizione di Sviluppo sostenibile
 - Buone prassi di comportamento per: il risparmio di energetico, il risparmio idrico, la raccolta differenziata dei rifiuti
 - La gestione dei rifiuti, il riciclo, il compostaggio
 - Gli incentivi per l'utilizzo delle fonti di energia rinnovabili
 - Il Protocollo di Kyoto: gas serra e mutamenti climatici
 - Mobilità sostenibile Inquinamento acustico

STRUMENTI E MODALITA'**Elenco elementi**

- ATTREZZATURA - 4.106 Patto formativo (rev. 2019)
- ATTREZZATURA - 16.125 KIT documentale per la parità 2019
- ATTREZZATURA - 16.126 KIT documentale per la sostenibilità 2019
- ATTREZZATURA - 16.127 Supporti documentali per l'apprendimento 2019
- AULA - 4.128 Aula formativa attrezzata TO1 - dotazione per la didattica
- MODALITA' - 4.091 Didattica attiva (rev. 2019)
- MODALITA' - 16.122 Modalità orientate ai principi di parità 2019
- MODALITA' - 16.123 Modalità orientate ai principi di sostenibilità 2019

2 - UF: TECNICHE DI COACHING**Durata: 38****Descrizione:**

Questa UF ha l'obiettivo di trasmettere le competenze necessarie ai corsisti per comprendere le dinamiche di gruppi di lavoro, riconoscere le esigenze degli

individui rapportandole alle strategie aziendali, mediare i conflitti nell'ambiente lavorativo. Verranno affrontate le tecniche di comunicazione efficace, i concetti di goal setting e di autoefficacia, i concetti di leadership applicata al management, il concetto di coaching: dalle basi agli strumenti di business coaching e team coaching utili allo sviluppo la propria figura professionale.

Gli aspetti connessi alla sostenibilità ambientale vengono affrontati attraverso l'integrazione dei principi stessi ai contenuti professionalizzanti e la contestualizzazione dei comportamenti e delle buone pratiche che ogni professionista dovrebbe mettere in atto durante la pratica lavorativa. Rispetto agli aspetti connessi al tema delle pari opportunità, affinché si possano prevenire comportamenti discriminatori, vengono trasmesse le conoscenze specifiche circa le sei aree di potenziale discriminazione, contestualizzandole in relazione al profilo professionale specifico. Vengono approfonditi i temi connessi al rapporto con l'altro, richiamando i principi etici e deontologici che risultano, almeno in parte, sovrapponibili ai contenuti espressi in tema di pari opportunità e non discriminazione. Verranno infine analizzate alcune campagne di comunicazione in relazione ai principi orizzontali con esempi pratici quali stimoli di riflessione.

PROFILO - Competenza: Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane - 1 - Gestire le relazioni interpersonali con colleghi e stakeholder

ABILITA' MINIME

- Comprendere le dinamiche di gruppi di lavoro, reparti o uffici
- Riconoscere le esigenze degli individui rapportandole alle strategie aziendali
- Mediare i conflitti nell'ambiente lavorativo

CONOSCENZE ESSENZIALI

- Tecniche di negoziazione
 - Saperi:**
 - La leadership e le sue specifiche connotazioni: individuale, relazionale, manageriale
 - Leadership: qualità innata o capacità che può essere sviluppata
 - Leadership e management
 - Le pratiche dei leader di successo: confronto su storie di leadership
 - I problemi del potere e dell'autorità. Gli errori del leader
 - Le basi del Coaching
 - Creare relazioni efficaci e positive con i collaboratori
 - Il nuovo Manager-Coach
 - Lo sviluppo del carisma: dal push al pull
 - Coaching for Performance: sviluppo del potenziale e del talento
 - Coaching for Purpose: fissare obiettivi sfidanti e creare motivazione interna
 - Coaching for Feedback: fornire feedback efficaci e utili allo sviluppo
 - Team Coaching for Transformation: la gestione del cambiamento e degli errori nel Team, resiliency skills
 - Team Coaching for Excellence: guidare un Team ad alte prestazioni – opportunità e minacce, punti di forza e debolezza
 - Team Coaching for Development: sapere, saper fare, saper essere, saper divenire
- Tecniche di comunicazione efficace e lavoro di gruppo
 - Saperi:**
 - I diversi modi di comunicare
 - Comunicazione verbale e comunicazione non verbale
 - L'ascolto attivo
 - Il coinvolgimento dell'interlocutore
 - Gli ostacoli alla comunicazione
- Self efficacy
 - Saperi:**
 - GOAL SETTING E AUTOEFFICACIA:
 - obiettivi SMARTER
 - obiettivi a breve, medio e lungo termine
 - obiettivi di prestazione
 - formulazione di obiettivi in termini positivi - Self Talk
 - le strategie di raggiungimento degli obiettivi
 - la valutazione degli obiettivi
 - lo sviluppo del senso di autoefficacia

CONOSCENZE ESSENZIALI LIBERE

- Aspetti specifici di sostenibilità
 - Saperi:**
 - Eco-efficienza energetica: abitudini eco-compatibili, tecniche di risparmio energetico applicate al contesto lavorativo;
 - Analisi di alcune campagne di comunicazione in merito ai temi della sostenibilità ambientale: esempi pratici e stimoli di riflessione.

STRUMENTI E MODALITA'

Elenco elementi

- ATTREZZATURA - 16.124 KIT mattoncini LEGO® per attività di LSP
- ATTREZZATURA - 16.125 KIT documentale per la parità 2019
- ATTREZZATURA - 16.126 KIT documentale per la sostenibilità 2019
- ATTREZZATURA - 16.127 Supporti documentali per l'apprendimento 2019
- AULA - 4.128 Aula formativa attrezzata TO1 - dotazione per la didattica
- MODALITA' - 4.091 Didattica attiva (rev. 2019)
- MODALITA' - 16.117 Aula esperenziale 2019
- MODALITA' - 16.118 Role playing 2019
- MODALITA' - 16.119 Casi e auto-casi 2019
- MODALITA' - 16.120 LEGO® SERIOUS PLAY®
- MODALITA' - 16.121 Simulazioni 2019
- MODALITA' - 16.122 Modalità orientate ai principi di parità 2019
- MODALITA' - 16.123 Modalità orientate ai principi di sostenibilità 2019

Sezione 6 - STAGE

Totale ore stage:	
Descrizione:	

Sezione 7 - VISTE SU COMPETENZE, STRUMENTI E MODALITA'

COMPETENZE NON UTILIZZATE

DENOMINAZIONE PROFILO - INDIRIZZO DI RIFERIMENTO

Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane - 2014

Tipo utilizzo: PARZIALE [*]

[*] in caso di profilo ad utilizzo parziale vengono evidenziate le abilità e le conoscenze non utilizzate, rispetto alla specifica competenza del profilo selezionata in struttura

COMPETENZA N. 1: Gestire le relazioni interpersonali con colleghi e stakeholder

ABILITA' MINIME

- Razionalizzare i flussi informativi tra le diverse posizioni di lavoro

CONOSCENZE ESSENZIALI

- Comunicazione d'impresa

ALTRI STANDARD UTILIZZATI

Orientamento - 2011

Tipo utilizzo: PARZIALE [*]

[*] in caso di profilo ad utilizzo parziale vengono evidenziate le abilità e le conoscenze non utilizzate, rispetto alla specifica competenza del profilo selezionata in struttura

COMPETENZA N. 1: Sviluppare il proprio progetto formativo, di vita personale e professionale, in rapporto alle proprie risorse ed orizzonti valoriali e ai vincoli ed opportunità del contesto

ABILITA' MINIME

- Individuare punti di forza, limiti personali, risorse e vincoli emergenti dal contesto di riferimento
- Definire strategie di valorizzazione di sé coerenti con i diversi contesti formali e informali
- Selezionare strategie idonee per la ricerca di opportunità formative ed occupazionali

CONOSCENZE ESSENZIALI

- Le caratteristiche personali
- Definizione e valutazione dei propri progetti: personale e professionale
- Valorizzazione dei propri progetti: personale e professionale

ALTRE COMPETENZE

STRUMENTI E MODALITA' NON ASSOCIATE ALLE UNITA' FORMATIVE

MODULO "CONGRUENZA" PER BANDO "FORMAZIONE CONTINUA INDIVIDUALE"

Valutatore tecnologico: _____

Operatore	B 153 - A.S.E.I.
Sede	2 - A.S.E.I.
Sede Occasionale	
Denominazione Corso	TECNICHE DI COACHING PER LO SVILUPPO DELLA PERFORMANCE
Attivita'	36578

BARRARE SE NON AMMISSIBILE (da indicare al termine dell'analisi)

B1.1.1 - Congruenza tra livello di ingresso, profilo professionale, denominazione e durata

Note: _____

Non coerente	0
Scarsamente coerente	36
Sufficientemente coerente	72
Parzialmente coerente	96
Totalmente coerente	120

B1.1.2 - Congruenza tra profilo professionale e verifica finale

Note: _____

Non coerente o mancante	0
Scarsamente coerente	24
Parzialmente coerente	48
Coerente ma incompleto	64
Coerente e completo	80

B1.1.3 - Congruenza tra il dettaglio del percorso, il profilo professionale di riferimento e le altre componenti utilizzate

Note: _____

Non coerente o documentazione insufficiente	0
Scarsamente coerente	60
Parzialmente coerente	120
Coerente ma non dettagliata	160
Totalmente coerente e dettagliata	200

B1.2.1 - Congruenza tra profilo professionale, percorso, tipologia di utenti con gli strumenti utilizzati nel percorso formativo

Note: _____

Strumentazione non coerente	0
Strumentazione minima prevista	36
Strumentazione discreta	72
Strumentazione buona	96
Strumentazione ottima	120

B1.3.1 - Congruenza tra progettazione didattica, modalità di interazione, tipologia di utenti

Note: _____

Non coerente o mancante	0
Scarsamente coerente	24
Sufficientemente coerente	48
Parzialmente coerente	64
Totalmente coerente	80

DATA: _____

FIRMA valutatore: _____

FIRMA valutatore: _____