



Allegato 2

FORMULARIO

PROPOSTA PROGETTUALE

DATI GENERALI

| Destinatari_Titolo di studio | Laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento | Idoneità dottorato di ricerca | Specializzazione | Lingua straniera |
|------------------------------|---|-------------------------------|------------------|------------------|
| | Scienze dell'educazione | Si | | inglese |
| | Psicologia | Si | | inglese |
| | Scienze Motorie | Si | | inglese |

| | |
|---|--|
| Profilo dei destinatari richiesto (breve descrizione del profilo, in termini di caratteristiche, competenze e prerequisiti per l'ammissione) | <p>Si richiede una formazione di tipo umanistico con particolari competenze in ambito socio-psico-pedagogico. Nello specifico il dottorando deve aver maturato una conoscenza dei principali modelli di formazione in contesti di lavoro.</p> <p>Prerequisiti sono pertanto oltre la laurea in ambito socio-psico-pedagogico l'appartenenza ad un contesto di ricerca i cui focus afferiscano alla formazione degli adulti, al benessere nei contesti organizzativi, alle metodologie riflessive e narrative</p> |
|---|--|

| | |
|--|---|
| Descrizione dell'articolazione del percorso nel suo complesso (obiettivi, contenuti, durate di ciascuna attività) | <p>OBIETTIVI TEORICI</p> <p><i>Elaborare un sistema di competenze che definiscano il profilo del dottorando in scienze umane in azienda</i></p> <p><i>Indagare la qualità delle dinamiche intra ed interpersonali nel contesto di lavoro</i></p> <p><i>Indagare l'influenza delle condizioni affettive, relazionali e comunicative sulla qualità del sistema aziendale</i></p> <p><i>Analizzare il rapporto tra benessere individuale e organizzativo e crescita produttiva della piccola azienda.</i></p> <p>OBIETTIVI FORMATIVI</p> <p><i>miglioramento della capacità di problem setting, posing e solving</i></p> <p><i>elaborazione consapevole del proprio ruolo professionale in termini di competenze</i></p> <p><i>analisi del proprio lavoro in termini di vissuti e di esperienze</i></p> <p><i>gestione consapevole delle relazioni e della comunicazione</i>1 anno</p> <p><i>La formazione del dottorando sarà incentrata sulle seguenti macroaree di contenuto.</i></p> <p>1. Le competenze riflessive</p> <p><i>La qualità meta-settoriale delle competenze riflessive rispecchia la qualità attuale del lavoro: flessibile, complessa, frammentata. Il possesso di tali competenze consente di dare un senso e un valore alle proprie scelte e di</i></p> |
|--|---|

comprendere quello che si osserva, si vive e si fa; tali competenze chiamano in causa le regole e le aspettative del contesto, la percezione del proprio ruolo, l'immagine e la relazione con le componenti interne ed esterne dell'organizzazione.

2. Le competenze trasversali

Le core competences o competenze trasversali sono competenze chiave, strutturanti di ogni professionalità e trasferibili in ogni situazione di lavoro (problem solving, problem posing e problem setting, capacità relazionali e comunicative, capacità creative e gestionali, ecc.). Esse assumono un ruolo centrale per il miglioramento della qualità del lavoro dei soggetti e, in conseguenza, della produttività delle aziende.

3. La Comunicazione efficace

La chiave di accesso ad una comunicazione efficace è la consapevolezza della nostra comunicazione, degli effetti che essa ha su di noi, sui nostri interlocutori e sulle nostre relazioni. Affinché le parole diano sollievo e creino benessere, in noi stessi e negli altri, aiutandoci a ridurre lo stress, gli errori e le incomprensioni, è indispensabile acquisire consapevolezza di che cosa diciamo, di come parliamo, degli stati emozionali nostri e di coloro con cui stiamo interagendo. In tal senso si approfondirà in particolare il Metodo Gordon per la gestione dei conflitti.

Percorso formativo

MACROFASE DI PROGETTAZIONE: impostazione e condivisione del percorso di ricerca e formazione (3 mesi)

- Elaborazione delle linee generali del progetto attraverso la partecipazione e il coinvolgimento dell'intero sistema organizzativo (dipendenti, imprenditore, consulenti)
- Definizione di ruoli e funzioni (Università-Impresa) e formalizzazione delle collaborazioni

MACROFASE ATTUATIVA:

fase 1 formazione dei dottorandi da coinvolgere nel percorso e realizzazione dell'intervento formativo (3 mesi)

- Incontri di progettazione rivolti ai dottorandi per co-costruire un percorso di formazione professionale all'interno dell'azienda
- Confronto con i membri dell'organizzazione
- Approfondimento dei modelli teorici e formativi di matrice riflessiva, con particolare riferimento ai modelli narrativi (focus group)
- Condivisione delle metodologie di formazione riflessiva
- Progettazione di strumenti osservativi e autovalutativi tesi a evidenziare i nessi tra storia professionale e storia personale
- Monitoraggio e interosservazione

Fase 2 (4 mesi) realizzazione di un percorso di formazione per i dipendenti dell'impresa

- Negoziazione del percorso con gli imprenditori. Accordo d'uso su: tempi, spazi, linguaggi, contenuti, obiettivi e criteri di valutazione
- Rilevazione dei saperi e dei sistemi interpretativi e di aspettative dei dipendenti



| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Sviluppo di percorsi riflessivi per la maturazione di competenze trasversali - Utilizzazione di strumenti osservativi e riflessivi sui percorsi di conoscenza di sé attivati grazie all'esperienza narrativa - Socializzazione degli esiti dei percorsi di riflessione <p>MACROFASE DI SVILUPPO: trasferimento e Follow Up(2 mesi)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formalizzazione del protocollo di formazione alle competenze trasversali nelle PMI - Applicazione e valutazione del protocollo in altri contesti aziendali - Formalizzazione delle modalità di trasferimento - Diffusione dei risultati - Trasferimento e follow up dei modelli di formazione |
|--|---|

| | |
|---|--|
| Articolazione annuale delle attività previste dal percorso formativo nel suo complesso | <p>Settembre- ottobre e novembre - MACROFASE DI PROGETTAZIONE: impostazione e condivisione del percorso di ricerca e formazione</p> <p>Dicembre-gennaio e febbraio - MACROFASE ATTUATIVA. Fase 1: formazione dei dottorandi da coinvolgere nel percorso e realizzazione dell'intervento formativo.</p> <p>Marzo-aprile-maggio- giugno - MACROFASE ATTUATIVA. Fase 2: realizzazione di un percorso di formazione per i dipendenti dell'impresa.</p> <p>Settembre- ottobre - MACROFASE DI SVILUPPO. trasferimento e Follow Up.</p> |
|---|--|

| | |
|---|---|
| Descrizione delle metodologie e strumenti per la valutazione in itinere e finale dei partecipanti e per il riconoscimento della formazione in impresa | <p>La <i>valutazione</i> viene realizzata: prima dell'inizio del percorso di formazione (valutazione diagnostica), nel corso delle attività (valutazione formativa), nel momento immediatamente successivo all'azione formativa (valutazione sommativa) e nel <i>follow-up</i>.</p> <p>La valutazione diagnostica viene effettuata con l'ausilio di strumenti diversi (interviste, questionari, osservazione sistematica) che consentano di rilevare il bisogno emergente di formazione da parte del dottorando.</p> <p>La valutazione <i>in itinere</i> ha il senso di monitorare il percorso di formazione allo scopo di operare eventuali aggiustamenti sul percorso stesso; pertanto, durante le diverse fasi, si sollecita un continuo <i>feed-back</i>, allo scopo anche di negoziare continuamente la formazione e di coinvolgere il soggetto in un processo di valutazione integrata.</p> <p>La <i>valutazione sommativa</i> riguarda i guadagni formativi del soggetto in termini di acquisizione di competenze trasversali ed, in particolare, di gestione autonoma e creativa del proprio lavoro, di orchestrazione di competenze specialistiche, di <i>problem posing</i>, <i>problem setting</i>, <i>problem solving</i>, etc.</p> <p>In considerazione del fatto che l'acquisizione ed attivazione di tali competenze avviene nello specifico contesto di lavoro e richiede tempi di "metabolizzazione" che variano di soggetto in soggetto, tale valutazione sarà ripetuta anche nel <i>follow-up</i>.</p> |
|---|---|



Unione Europea



| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

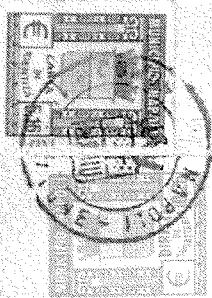
| | |
|---|---|
| Descrizione dell'organizzazione del gruppo di lavoro dei profili professionali impiegati con particolare riferimento ai tutor formativo e aziendale | Il tutor aziendale è individuato nel Responsabile delle risorse umane e formazione in azienda. Il tutor ha una lunga esperienza di ricerca e formazione in contesti organizzativi e diverse pubblicazioni nel settore della pedagogia del lavoro. |
|---|---|

| | |
|---|---|
| Sede di svolgimento del tirocinio formativo | Scuotto Impianti SRL Viale degli Aranci n. 5 Pozzuoli |
|---|---|



Attività di tutoraggio individuale

| | |
|---|---|
| <p>Descrizione sintetica degli obiettivi previsti dall'attività di tutoraggio individuale</p> | <p>L'attività del tutor prevede i seguenti obiettivi e funzioni:</p> <p>Presentazione dei compiti e delle condizioni dell'apprendimento</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presenta attività 2. Formula consegne 3. Definisce tempi e scadenze 4. Chiarisce gli obiettivi delle attività 5. Richiama al rispetto delle regole 6. Richiama al rispetto dei tempi <p>b. Sostegno ai processi di apprendimento</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fornisce esempi 2. Dà suggerimenti tecnici 3. Indica strumenti di lavoro 4. Riassume lo stato di avanzamento delle attività 5. Suggerisce strategie di lavoro 6. Contribuisce a sviluppare la discussione entrando nel merito dei problemi 9. Suggerisce criteri per l'organizzazione del lavoro <p>c. Sostegno alla motivazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rassicura rispetto al compito 2. Incita, gratifica, valorizza 3. Sollecita la partecipazione alle attività 4. Crea aspettative rispetto al percorso di formazione 6. Sottolinea le caratteristiche positive del percorso <p>d. Facilitazione della comunicazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. media gli eventuali conflitti emergenti all'interno dell'organizzazione 2. Svolge una funzione di raccordo tra i diversi soggetti 3. Suggerisce l'adozione di stili comunicativi 4. Esplicita elementi di disagio impliciti <p>e. Valutazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Valuta l'attività del dottorando 2. Valuta i risultati del lavoro di formazione e ricerca |
|---|---|



SCADENZA 29/06/2018

AR 0957496



IPZS S.p.A. - OFFICINA CV - ROMA

REPUBBLICA ITALIANA



COMUNE DI
NAPOLI

CARTA D'IDENTITA'

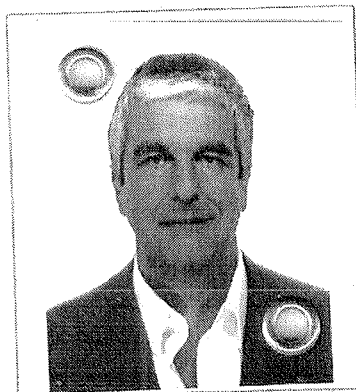
N° AR 0957496

DI
SCUOTTO
BRUNO

Cognome... SCUOTTO
Nome... BRUNO
nato il... 17/11/1962
(atto n. 3561 P. 1 S. B)
a... NAPOLI (NA)
Cittadinanza... ITALIANA
Residenza... NAPOLI (NA)
Via... V.S.PASQUALE, 4
Stato civile... CONIUGATO
Professione... OMESSE ART. 35 DPR 30/5/89 N. 22

CONNOTATI E CONTRASSEGNI SALIENTI

Statura... 1,82
Capelli... Neri
Occhi... Neri
Segni particolari...



Firma del titolare...
NAPOLI (NA)

30/06/2008

Impronta del dito
indice sinistro

IL SINDACO



Giuseppe Demare
Coll. Informatico

SCUOTTO IMPIANTI
ELETTRICI E TECNOLOGICI S.r.l.