



Metodologia e programma di studi VET per educatori, manager del settore alberghiero ed esperti delle risorse umane

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette esclusivamente il punto di vista dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

A. Metodologia e descrizione del programma di studi

La metodologia e il programma PERFORM VET per manager del settore alberghiero ed esperti delle risorse umane mirano a descrivere il metodo e i contenuti formativi che gli educatori implementeranno per formare gruppi di studenti su:

1. Utilizzo degli strumenti PERFORM integrati nella piattaforma
2. Il concetto di occupazione inclusiva e responsabilità sociale d'impresa
3. 3) Migliori pratiche di occupazione inclusiva
4. Valutazione delle analisi prodotte dalla piattaforma HR 5) Guida passo passo per accedere e navigare nella piattaforma (Guida per l'utente)

Il programma di studi PERFORM VET fornisce materiali in formato digitale che supportano:

1. Un ambiente di apprendimento misto per un'erogazione flessibile dei corsi
2. Un'erogazione digitale dei corsi
3. Un'erogazione in loco dei corsi

B. Esperti in gestione dell'ospitalità e risorse umane – aree di competenza

Area di conoscenza 1: L'autismo nel settore dell'ospitalità europeo e le politiche sociali

Gli studenti devono conoscere:

- La definizione di spettro autistico
- I sintomi e le caratteristiche generali osservati nello spettro autistico
- Il valore dell'assunzione di personale con autismo nelle loro organizzazioni
- Verità generali e miti (idee sbagliate) sull'autismo
- La definizione di politiche sociali
- L'impatto e il valore delle politiche sociali nel contesto delle loro organizzazioni
- L'impatto e il valore delle politiche sociali nel contesto della società in generale
- Il concetto di occupazione inclusiva

Area di conoscenza 2: competenze trasversali nella gestione dell'ospitalità

Per poter supportare il personale con autismo e aiutarlo a crescere professionalmente nel settore dell'ospitalità, i manager e gli esperti delle risorse umane devono sviluppare una serie di competenze trasversali quali:

- Comunicazione



- Ascolto attivo
- Empatia
- Risoluzione dei problemi
- Gestione del tempo
- Definizione e descrizione dei compiti
- Definizione di obiettivi chiari
- Adattabilità
- Lavoro di squadra
- Creatività
- Leadership
- Coaching

Area di conoscenza 3: gestione dell'ambiente di Lavoro

Al fine di sostenere lo sviluppo e la fidelizzazione del personale con autismo, i manager del settore alberghiero e gli esperti delle risorse umane devono acquisire le conoscenze e le competenze che consentiranno loro di valutare e adattare adeguatamente l'ambiente di lavoro. Nello specifico, gli studenti devono:

- Acquisire conoscenze sulla definizione di un ambiente di lavoro adatto alle persone autistiche

- Acquisire conoscenze e competenze per la valutazione e l'adattamento di un ambiente di lavoro adatto alle persone autistiche
- Migliorare le proprie capacità di gestione del team
- Valutare, adattare e pianificare attività di team building adatte alle persone autistiche
- Progettare e stabilire meccanismi di supporto interni, finalizzati al sostegno a lungo termine del personale con autismo
- Imparare a trasferire le conoscenze ai colleghi e ai subordinati, con l'obiettivo di un'inclusione coerente e a lungo termine del personale con autismo

Area di conoscenza 4: Fornitura di supporto al personale affetto da autismo

Per essere in grado di sostenere lo sviluppo professionale, il benessere e la fidelizzazione del personale con autismo, i manager del settore alberghiero e gli esperti delle risorse umane devono acquisire le competenze necessarie che consentano loro di:

- Effettuare una gestione efficiente delle risorse (formazione, tempo, personale)
- Utilizzare strumenti correlati con l'obiettivo di stabilire meccanismi coerenti di supporto/supervisione/coaching
- Utilizzare strumenti correlati con l'obiettivo di valutare i progressi di carriera e il benessere del personale con autismo e di assisterlo nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi di carriera
- Linee guida generali di supervisione/coaching e migliori pratiche

Area di conoscenza 5: Codice di condotta

Un Codice di Condotta è fondamentale per garantire che tutti i dipendenti e i dirigenti operino in un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e produttivo. Nello specifico, un Codice di Condotta:

- Promuove e instaura una cultura di “tolleranza zero nei confronti di abusi, molestie e discriminazioni” all'interno di un'organizzazione
- Obblighi, aspettative e standard di comportamento di tutti i membri di un'organizzazione
- Approfondimenti ed esempi di pratiche

Gli studenti devono essere istruiti su:

- La definizione di codice di condotta e come si inserisce nella politica di responsabilità sociale
- Gli aspetti pratici di un codice di condotta; redazione e attuazione
- L'impatto e il valore di un codice di condotta in un'organizzazione

Area di conoscenza 6: Utilizzo della piattaforma PERFORM

Gli studenti devono essere istruiti su:

- Le funzionalità generali della piattaforma PERFORM HR
- L'utilizzo dello strumento di valutazione dei dipendenti



- L'utilizzo del diario personale PERFORM
- L'utilizzo dello strumento di valutazione dell'ambiente di lavoro PERFORM
- L'utilizzo delle analisi prodotte dalla piattaforma

C. Materiale formativo PERFORM: Dettagli

Il materiale didattico PERFORM può essere erogato in modalità mista, in loco o digitale, a seconda delle circostanze. Il corso di formazione è composto da un totale di 6 moduli formativi, che coprono le 6 aree di conoscenza identificate:

- **Modulo 1: L'autismo nelle politiche sociali e di accoglienza europee**
- **Modulo 2: Competenze trasversali nella gestione dell'accoglienza**
- **Modulo 3: Gestione dell'ambiente di lavoro**
- **Modulo 4: Fornitura di supporto al personale con autismo**
- **Modulo 5: Codice di condotta**
- **Modulo 6: Utilizzo della piattaforma HR PERFORM**

Ogni modulo formativo include una presentazione PowerPoint e una guida per il formatore. Nello specifico:

- **Le presentazioni PowerPoint dei moduli PERFORM (o slide deck)** contengono immagini e testi pensati per introdurre gli studenti ai punti chiave dei moduli corrispondenti durante le sessioni di formazione.
- **La guida per i formatori del modulo PERFORM** funge da guida alla formazione per i formatori e contiene la “narrazione” della presentazione di ciascun modulo. Inoltre, le guide per i formatori includono esempi di esercizi e attività di gruppo, domande da porre durante i corsi di formazione e altro ancora.
- **Gli strumenti di valutazione della formazione PERFORM:**
 - i. **Strumento di valutazione degli studenti:** il corso PERFORM VET dispone di uno strumento di autovalutazione unico nel suo genere, che consente agli studenti di autovalutare le proprie esigenze di apprendimento al fine di poter stabilire le priorità dei moduli che devono studiare in base alla loro comprensione degli argomenti trattati nei moduli. Lo strumento di valutazione è disponibile negli allegati.



ii. **Strumento di valutazione della sessione di formazione:** questo strumento offre ai tirocinanti l'opportunità di valutare la loro esperienza di partecipazione ai corsi di formazione PERFORM. Lo strumento di valutazione è disponibile negli allegati.

D. Tabelle: Descrizioni dei moduli PERFORM

Module 1: Autism in the European Hospitality Sector and Social Policies

Module 1 scopo		Il modulo 1 mira a introdurre gli studenti al concetto di politiche sociali e al loro impatto nel settore alberghiero dell'UE, fornendo informazioni generali sull'autismo e su come il personale con autismo possa essere integrato in tali organizzazioni.		Durata: 2 hours
Risultati di apprendimento		Criteri di valutazione		Contenuto
1	Comprendere il concetto di politiche di responsabilità sociale, il loro impatto e valore in un'organizzazione ricettiva	1.1	Comprendere la definizione di politiche di responsabilità sociale	- Descrizione delle politiche di responsabilità sociale; valore, impatto, requisiti, metodologia - Analisi delle politiche di responsabilità sociale in Europa
		1.2	Identificare l'impatto e il valore delle politiche di responsabilità sociale nel settore dell'ospitalità e nel mondo degli affari in generale.	
		1.3	Comprendere la struttura di una politica di responsabilità sociale	
2	Comprendere il concetto di occupazione inclusiva	2.1	Comprendere la definizione di occupazione inclusiva	- Esempi di responsabilità sociale (modello) - Descrizione dell'occupazione inclusiva; valore, impatto, requisiti, metodologia
3	Comprendere la definizione dello spettro autistico	3.1	Comprendere la definizione di spettro autistico	
		3.2	Comprendere le caratteristiche generali delle persone affette da disturbi dello spettro autistico	
		3.3	Comprendere il valore e le sfide dell'assunzione di personale con autismo in un'organizzazione ricettiva	Approfondimento sul valore e sulle sfide dell'assunzione di personale con autismo

Modulo 2: Competenze trasversali nella gestione dell'ospitalità

Modulo 2 scopo		Il modulo 2 mira a elaborare e sviluppare le competenze trasversali necessarie che i manager del settore alberghiero e gli esperti delle risorse umane devono possedere per assumere, formare e trattenere il personale affetto da autismo.		Durata: 2 ore
Risultati di apprendimento			Criteri di valutazione	Contenuto
1	Introduzione a un ciclo occupazionale inclusivo	1.1	Comprensione dei principi di gestione del personale con disabilità (compreso l'autismo)	- Descrizione dei principi di gestione del personale con disabilità - Descrizione dei vantaggi/opportunità derivanti dall'assunzione di personale con disabilità - Descrizione delle sfide legate all'assunzione di personale con disabilità - Descrizione dei vantaggi/opportunità/sfide legati all'assunzione di personale con autismo Presentazione di esercizi di gruppo per lo sviluppo delle competenze trasversali
2	Sviluppo delle competenze trasversali	2.1	Dimostrazione dello sviluppo delle capacità comunicative	
		2.2	Dimostrazione dello sviluppo delle competenze di intelligenza emotiva	
		2.3	Dimostrazione dello sviluppo delle competenze nella gestione delle risorse	
		2.4	Dimostrazione dello sviluppo delle competenze di gestione del personale	
		2.5	Dimostrazione dello sviluppo delle capacità di intervista	
		2.6	Dimostrazione dello sviluppo delle competenze di coaching	



Modulo 3: Gestione ambientale

Modulo 3 scopo			Il modulo 3 mira a formare gli studenti nel sostenere lo sviluppo e la fidelizzazione del personale con autismo, acquisendo le conoscenze e le competenze che consentiranno loro di valutare e adattare in modo appropriato l'ambiente di lavoro.	Durata: 2 ore
Risultati di apprendimento			Criteri di valutazione	Contenuto
1	Comprendere la definizione di ambiente di lavoro favorevole alle persone con autismo	1.1	Comprendere la definizione di “ambiente di lavoro” e tutti i suoi aspetti	- Descrizione della definizione di “ambiente di lavoro” e di tutti i suoi aspetti - Descrizione della gestione dell'ambiente di lavoro - Descrizione dell'ambiente di lavoro “autism-friendly” - Descrizione di un ambiente di lavoro autism-friendly (migliori pratiche, linee guida)
		1.2	Dimostrare la capacità di valutare e adattare l'ambiente di lavoro di un'organizzazione ricettiva in un contesto favorevole alle persone affette da autismo.	
		1.3	Implementazione di strumenti per la valutazione e l'analisi dell'ambiente di lavoro	
2	Sviluppo delle competenze di gestione del team	2.1	Dimostrare capacità di progettare, valutare e adattare attività di Team Building	- Descrizione della definizione di gestione del team - Descrizione della definizione di team building, del suo valore, del suo impatto... - Descrizione dei meccanismi di gestione del team Descrizione dell'importanza del team building inclusivo nel settore dell'ospitalità.
		2.2	Dimostrare conoscenza dei meccanismi di gestione del team, come progettarli, stabilirli e mantenerli	
		2.3	Dimostrare la capacità di trasferire le conoscenze a colleghi e collaboratori	

Module 4: Provision of Support to Autistic Staff

Modulo 4 scopo		Il modulo 4 riguarda la formazione degli studenti e li aiuta a sviluppare le competenze necessarie per sostenere lo sviluppo professionale, il benessere e la fidelizzazione del personale con autismo.		Durata: 3 ore
Risultati di apprendimento		Criteri di valutazione		Contenuto
1	Competenza nella gestione delle risorse	1.1	Descrivi la definizione di gestione delle risorse, il suo valore, il suo impatto...	- Presentazione della definizione di “Gestione delle risorse” e di tutti i suoi aspetti
		1.2	Descrivi il tempo e la gestione delle risorse formative, il loro valore e il loro impatto.	- Presentazione dei tipi di risorse
		1.3	Dimostrare la capacità di allocare risorse per lo sviluppo del personale affetto da autismo.	- Presentazione della gestione delle risorse per lo sviluppo del personale con disabilità, con particolare attenzione all'autismo
		1.4	Dimostrazione della capacità di utilizzare gli strumenti nel contesto del coaching, pianificazione delle sessioni di supervisione/supporto	- Presentazione degli strumenti correlati
		1.5	Dimostrare la capacità di supportare il personale Con autismo nella definizione degli obiettivi	- Descrizione del concetto di coaching/supervisione del personale con autismo/disabilità
		1.6	Dimostrare la capacità di utilizzare strumenti per il monitoraggio della carriera/dei progress	- Definizione degli obiettivi (migliori pratiche)
		1.7	Dimostrare capacità di fornire feedback costruttivi	- Monitoraggio dei progressi di carriera - Fornitura di feedback (suggerimenti, migliori pratiche)

Modulo 5: Codice di condotta

Modulo 5 Scopo			Il modulo 5 riguarda la formazione degli studenti su come garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e produttivo per tutti i dipendenti.	Durata: 3 hours
Risultati formativi			Criteri di valutazione	Contenuto
1	Comprendere l'importanza dei codici di condotta in un'organizzazione	1.1	Definire cosa significa “Codice di condotta” nel contesto di una politica di responsabilità sociale.	- Presentazione del concetto di “cultura” di un'organizzazione
		1.2	Spiegare l'importanza di un “Codice di condotta”, il suo impatto, il suo valore...	- Presentazione del concetto di “codice di condotta” e dei suoi elementi - Presentazione ed elaborazione dei contenuti di un codice di condotta
		1.3	Spiegare la definizione di “cultura” organizzativa, identificandone gli aspetti chiave.	- Presentazione di un modello di codice di condotta
		1.4	Dimostrazione della conoscenza delle norme comportamentali	- Presentazione delle applicazioni pratiche di un codice di condotta
		1.5	Dimostrazione della capacità di progettare, implementare e mantenere un Codice di condotta in un'organizzazione	Approfondimento sull'importanza di stabilire standard di comportamento all'interno di un'organizzazione

Modulo 6: Utilizzo della piattaforma PERFORM HR

Modulo 6 scopo			Il modulo 6 mira a fornire agli studenti una guida pratica su come utilizzare la piattaforma PERFORM HR durante l'intero ciclo lavorativo.	Durata: 3 ore
Risultati di apprendimento			Criteri di valutazione	Contenuto
1	Panoramica generale della piattaforma PERFORM HR	1.1	-	- Guida pratica/tutorial sull'utilizzo della piattaforma PERFORM HR - Guida pratica sull'utilizzo dello strumento di valutazione dei dipendenti - Guida pratica sull'utilizzo del diario personale PERFORM - Guida pratica sull'utilizzo dello strumento di valutazione dell'ambiente di lavoro PERFORM Guida pratica sull'utilizzo delle analisi prodotte dalla piattaforma
2	Scopri come utilizzare lo strumento di valutazione dei dipendenti PERFORM sulla piattaforma	2.1	Dimostrazione della capacità di utilizzare lo Strumento 1	
3	Scopri come utilizzare PERFORM Personal Diary sulla piattaforma	3.1	Dimostrazione della capacità di utilizzare lo Strumento 2	
4	Scopri come utilizzare PERFORM Work Environment Assessment sulla piattaforma	4.1	Dimostrazione della capacità di utilizzare lo Strumento 3	
5	Impara a “leggere” e utilizzare le analisi prodotte dagli strumenti nel corso del tempo.	5.1	Dimostrazione della capacità di comprendere le analisi prodotte dagli strumenti presenti sulla piattaforma	

E. Specifiche del Corso di formazione PERFORM VET

1. Obiettivi del corso VET

- Formare educatori VET, esperti di gestione alberghiera e risorse umane nel sostegno e nello sviluppo del personale con autismo nel settore alberghiero dell'UE. Più specificamente:
 - i. Applicare le conoscenze acquisite nei moduli teorici da 1 a 5, al fine di garantire un sistema di sostegno adeguato per il personale con autismo.
 - ii. Valutare, creare e mantenere un ambiente di lavoro adatto alle persone autistiche
 - iii. Supportare e sviluppare professionalmente il personale affetto da autismo; fornire feedback, gestire le risorse e utilizzare la piattaforma PERFORM HR
- Includere componenti formative che supportino metodi di insegnamento misti, fisici e completamente digitali.

2. Destinatari del Corso/ profile dei partecipanti

I destinatari del corso di formazione PERFORM VET sono:

- Fornitori di formazione professionale coinvolti nella formazione di professionisti del settore alberghiero.
- Responsabili della gestione alberghiera, incaricati di implementare innovazioni e pratiche nel settore.
- Esperti delle risorse umane nel settore alberghiero, incaricati di garantire il benessere e la disponibilità di risorse per lo sviluppo del personale con autismo nel settore.

Inoltre, il corso PERFORM VET è utile per gli studenti che:

- Sono interessati ad approfondire le loro conoscenze sull'autismo e stanno valutando la possibilità di assumere personale con autismo nelle loro organizzazioni.
- Sono impegnati nella formazione e nello sviluppo professionale della gestione dell'ospitalità.

- Sono interessati a migliorare la sostenibilità sociale del settore imprenditoriale europeo in generale.

3. Durata del Corso e struttura

Un corso di formazione PERFORM VET dovrebbe avere una durata di 1,5 giorni lavorativi completi, per un totale di 12 ore.

I contenuti e i materiali del corso PERFORM VET sono progettati in modo specifico per consentire una formazione mista, fisica o completamente digitale.

Descrizione indicativa di un seminario di formazione PERFORM (in formato misto, fisico o digitale)		
Seminario formativo, giorno1	09:00 – 11:00	Modulo 1
	11:00 – 13:00	Modulo 2
	14:00 – 15:00	Modulo 3
	15:00 – 16:00	Modulo 4
	Chiusura/Discussione	
Seminario formativo, Giorno 2	09:00 – 11:00	Modulo 5
	11:00 – 13:00	Modulo 6
	Feedback/Discussione	

F. ANNEXES

Annex 1.



Strumento di autovalutazione per studenti

Utilizzo dello strumento di autovalutazione PERFORM

Fase 1: Lo strumento di autovalutazione PERFORM comprende 24 affermazioni e una griglia corrispondente per la loro valutazione.

Fase 2: Dedicate alcuni minuti all'autoanalisi e valutate* ciascuna affermazione con un punteggio compreso tra 1 e 4, in base alla vostra conoscenza e comprensione dell'argomento trattato in ciascuna affermazione, utilizzando la seguente scala:

Punteggio 1 =	Mancanza di conoscenza e comprensione
Punteggio 2 =	Conoscenza e comprensione limitate
Punteggio 3 =	Buona conoscenza e comprensione
Punteggio 4 =	Conoscenza e comprensione approfondite

***Nota:** è necessario inserire il punteggio nella **cella in grassetto di ciascuna colonna**, come mostrato nell'esempio seguente:

Dichiarazione	A	B	C	D	E	F
4. Descrivi la definizione di gestione delle risorse, il suo valore e il suo impatto.				2		
5. Definire cosa si intende per “Codice di condotta” nel contesto della CSR					1	
6. Capacità di utilizzare lo strumento di valutazione dell'ambiente di lavoro PERFORM						4

Fase 3: Completa il punteggio delle affermazioni nelle **celle in grassetto** della griglia. Assicurati che tutte le **celle in grassetto** abbiano un punteggio.

Fase 4: Somma il punteggio di ciascuna colonna e scrivi il punteggio totale della colonna nelle **celle inferiori** della griglia contrassegnate con “**Punteggi totali**”. Il **punteggio massimo che puoi ottenere nelle celle del punteggio totale per qualsiasi colonna è ‘16’ e il minimo è ‘4’**.

Fase 5: Trasferisci i tuoi **punteggi totali** nella pagina dei risultati della valutazione per identificare quali moduli didattici e materiali formativi PERFORM saranno più pertinenti per soddisfare le tue esigenze di apprendimento.

PERFORM Autovalutazione

Assegna un punteggio a ciascuna delle seguenti affermazioni, su una scala da 1 a 4:

Dichiarazioni	A	B	C	D	E	F
1. Comprendere la definizione di politiche di responsabilità sociale						
2. Comprendere i principi della gestione del personale affetto da autismo						
3. Comprendere la definizione di “ambiente di lavoro favorevole alle persone con autismo”						
4. Descrivi la definizione di gestione delle risorse, il suo valore e il suo impatto.						
5. Definire cosa si intende per “Codice di condotta” nel contesto della CSR						
6. Capacità di utilizzare lo strumento di valutazione dell'ambiente di lavoro PERFORM						
7. Comprendere la struttura di una politica di responsabilità sociale						
8. Applicazione pratica delle capacità comunicative ed empatiche						
9. Implementazione di strumenti per la valutazione degli ambienti di lavoro						

10. Comprendere le pratiche Coaching, sessioni di supervisione/supporto						
11. Comprendere la definizione di “cultura organizzativa”						
12. Capacità di utilizzare lo strumento di valutazione dei dipendenti PERFORM						
13. Comprendere la definizione di spettro autistico						
14. Competenze nella gestione delle risorse e del personale						
15. Conoscenza dei meccanismi di gestione del team e team building						
16. Capacità di utilizzare strumenti per il monitoraggio della carriera/dei progressi						
17. Conoscenza delle norme comportamentali						
18. Capacità di utilizzare lo strumento PERFORM Personal Diary Tool						
19. Comprendere il valore e le sfide del personale Con autismo nel settore dell'ospitalità						
20. Competenze di supporto e valutazione del personale						
21. Capacità di trasferire conoscenze a colleghi e collaboratori						
22. Capacità di fornire feedback costruttivi						
23. Capacità di progettare e implementare un Codice di condotta in un'organizzazione						
24. Capacità di utilizzare i dati e le analisi prodotti dalla piattaforma PERFORM						
Punteggio totale della colonna						

Risultati della valutazione

Inserisci i tuoi punteggi nella tabella sottostante, che ti aiuterà a determinare quali moduli PERFORM dovresti privilegiare:

Punteggio	Modulo	Contenuto del modulo
A =....	Modulo 1: L'autismo nelle politiche sociali e di accoglienza europee	Il modulo 1 mira a introdurre gli studenti al concetto di politiche sociali e al loro impatto nel settore dell'ospitalità dell'UE, fornendo informazioni generali sull'autismo e su come il personale con autismo possa essere incluso in tali organizzazioni.
B =....	Modulo 2: Competenze trasversali nella gestione dell'ospitalità	Il modulo 2 mira a elaborare e sviluppare le competenze trasversali necessarie che i manager del settore alberghiero e gli esperti delle risorse umane devono possedere per assumere, formare e trattenere il personale affetto da autismo.
C =....	Modulo 3: Gestione dell'ambiente di lavoro	Il modulo 3 mira a formare gli studenti nel sostenere lo sviluppo e la fidelizzazione del personale con autismo, acquisendo le conoscenze e le competenze che consentiranno loro di valutare e adattare in modo appropriato l'ambiente di lavoro.
D =....	Modulo 4: Fornitura di supporto al personale Con autismo	Il modulo 4 riguarda la formazione degli studenti e li aiuta a sviluppare le competenze necessarie per sostenere lo sviluppo professionale, il benessere e la fidelizzazione del personale con autismo.
E =....	Modulo 5: Codice di condotta	Il modulo 5 riguarda la formazione degli studenti su come garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e produttivo per tutti i dipendenti.
F =....	Modulo 6: Utilizzo della piattaforma PERFORM HR	Il modulo 6 mira a fornire agli studenti una guida pratica su come utilizzare la piattaforma PERFORM HR durante l'intero ciclo lavorativo.

Tabella punteggi	
1– 5 Punti in ciascuna Colonna	Si consiglia di completare i moduli corrispondenti, poiché ciò fornirà una comprensione di base degli argomenti trattati.
6 – 11 Punti in ciascuna Colonna	Rafforzerai le tue conoscenze e la tua comprensione degli argomenti trattati nei moduli corrispondenti.



**12 – 16 Punti in ciascuna
Colonna**

Scoprirai che i moduli sono un modo pratico per rinfrescare le tue conoscenze e la tua comprensione degli argomenti trattati.



Annex 2.

PERFORM Corso di formazione

Foglio di valutazione

Luogo:

Data:

Valutazione:	
---------------------	--

1. Cosa ti è piaciuto del modulo?

--

2. Cosa pensi possa essere migliorato nel contenuto del modulo?

--

3. Cosa ti è piaciuto della presentazione del modulo?

4. Cosa pensi possa essere migliorato nella presentazione del modulo?

5. Cosa ti è piaciuto del PERFORM Toolkit?

6. Cosa pensi possa essere migliorato del PERFORM Toolkit?

7. Perfavore dai un voto alle seguenti considerazioni, usando una scala da “totalmente in disaccordo” a “totalmente d’accordo”

	Talmente in disaccordo	Parzialmente in disaccordo	Neutrale	Parzialmente d’accordo	Totalmente d’accordo
I moduli PERFORM sono una risorsa didattica efficace.					
I moduli PERFORM contengono informazioni chiare sugli argomenti trattati.					
Il Toolkit PERFORM sulla piattaforma è pratico e facile da usare.					
Il materiale didattico PERFORM si basa su teorie e pratiche pertinenti.					

8. Desideri aggiungere qualche commento finale sui materiali formativi PERFORM e/o sulla piattaforma HR

Grazie!



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced. All rights reserved.