



Progetto **SALE**
2014-1-AT-01-KA202-000953
Informazioni Utili per il Docente

Modulo: Capire quali sono i profili dei candidati che interessano alle aziende

1) OBIETTIVI DEL PERCORSO FORMATIVO

Una volta portato a termine questo modulo, avrai sviluppato una maggior consapevolezza di come le aziende hanno accesso e valutano i profili dei candidati. In particolare, sarai in grado di:

- Individuare le competenze ed abilità richieste per profilo di lavoro
- Capire l'importanza della consapevolezza commerciale, la comunicazione, la creatività e le competenze informatiche per i colloqui di lavoro
- Fare esempi di come le competenze possano essere mostrate e valutate nel corso del colloquio
- Identificare le caratteristiche degli individui di persone intraprendenti
- Imparare quali saranno le competenze richieste ai candidati in modo che possano diventare dei project managers
- Imparare quali saranno le competenze richieste dal mondo lavorativo nel vicino futuro

2) STRUTTURA DEL MODULO

La struttura del modulo è il seguente::

- 1) Introduzione al modulo
- 2) Competenze ed Abilità di base
- 3) Consapevolezza Commerciale
- 4) Capacità Comunicative
- 5) Competenze informatiche
- 6) Doti creative
- 7) Inclinazione all'intraprendenza e competenze imprenditoriali
- 8) Competenze per la gestione di progetti
- 9) Competenze Future per il mondo del lavoro (capacità chiave che saranno richieste nei prossimi 10 anni)

3) CAPITOLO COMPITI – VALUTAZIONI – ATTIVITA' E QUIZ

Esercizio di Gruppo 1:

Procedura: Formate gruppi di 2 persone.

De-briefing: Il vostro compito è quello di creare un elenco di esempi/modi per attestare le competenze ed abilità di base. E' richiesto almeno un esempio del metodo di valutazione utilizzato per determinare ciascuna competenza (Scrivere, Calcolo, Alfabetizzazione, Presentazione, Capacità organizzative, Resistenza e capacità di resa sotto stress, Autostima)

Esercizio di Gruppo 2: Formate gruppi di 2 persone.

Procedura: Il vostro compito è quello di spiegare la consapevolezza commerciale.

De-briefing: Prevedete di fare un'analisi SWOT per un'azienda o settore che vi interessi. Analizzate brevemente l'area di mercato in cui l'azienda opera e prova a mettere a frutto la tua esperienza precedente con la missione dell'azienda.

Esercizio di Gruppo 3: Formate gruppi di 2 persone.

Procedura: Identificate le caratteristiche del potenziale imprenditoriale dell'individuo.

De-briefing: Prendete in considerazione il test di autovalutazione Get2Test (<http://www.get2test.net/test/index.htm>). Scegliete 10 domande casualmente (dal totale di 54 del test). Provate ad individuare quali sono le qualità imprenditoriali ad essere valutate con ciascuna domanda. Alla fine, confrontate le vostre risposte con quelle della guida utente: http://oro.open.ac.uk/5393/2/Get2test_guide.pdf

4. Altro Materiale

Siti Web

TARGETjobs UK, <https://targetjobs.co.uk/careers-advice/skills-and-competencies>

Careers and Employability Service, University of Kent, UK, <http://www.kent.ac.uk/careers/>

Engineering Career Services, Iowa State University, College of Engineering, <http://www.engineering.iastate.edu/ecs/students/the-employment-process/>

The Association of Graduate Recruiters, UK, <http://www.agr.org.uk/Home>

Careers Centre, University of Leeds, UK, http://careerweb.leeds.ac.uk/info/4/make_yourself_employable/202/employability_skills/

General Enterprising Tendency v2 Test, <http://www.get2test.net/background/index.htm>

Project Management Institute, PMI, <http://www.pmi.org/>

International Project Management Association, IPMA, <http://www.ipma.world>

Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute, Future Work Skills 2020, 2011, <http://www.iff.org/futureworkskills/>

Pubblicazioni - Relazioni

H. Heijke, C. Meng & C. Ris, "Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance". Labour Economics 10 (2003) 215–229.

M. Humburg & R. van der Velden "Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments". Economics of Education Review 49 (2015) 24–41.

R. D. Arvey & J. E. Campion, "The employment interview: a summary and review of recent research". Personnel Psychology 35 (1982) 281-322.

K. W.H. van Beek, C. C. Koopmans & B. M.S. van Praag, "Shopping at the labour market: A real tale of fiction". European Economic Review 41 (1997) 295-317.

M. Teijeiro, P. Rungo & M. J. Freire, "Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments". Economics of Education Review 34 (2013) 286–295.

R.G. Biesma, M. Pavlova, G.G. van Merode & W. Groot, "Using conjoint analysis to estimate employers preferences for key competencies of master level Dutch graduates entering the public health field". *Economics of Education Review* 26 (2007) 375–386.

W. Archer & J. Davison, "Graduate Employability - The views of employers". The Council for Industry and Higher Education, London, 2008.

C. Stoakes, "Commercial Awareness 2015/16". Christopher Stoakes Ltd, 2014.

S. Caird, "General measure of Enterprising Tendency test". Department of Engineering and Innovation, The Open University, UK, www.get2test.net, 2013.

PMI Competencies PMI's Project Management Competence Development Framework, PMCDF, PMI, 2007.

ICB - IPMA Competence Baseline Version 3.0, 2006.

A. Davies, D. Fidler & M. Gorbis, "Future Work Skills 2020". Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute, www.iff.org, 2011.

5. Domande a Scelta Multipla

Lista delle Domande

- 1) Al candidato potrebbe essere dato il profilo di un'azienda da studiare. Basandosi su questo report, al candidato verrà chiesto di fare un riassunto e giungere a delle conclusioni. In questo modo, quali delle attitudini del partecipante può essere valutato?
 - a. Organizzazione
 - b. Abilità di lavorare sotto pressione
 - c. Autostima
 - d. Alfabetizzazione
- 2) Una competenza fondamentale per il mercato del lavoro del prossimo futuro è 'l'attitudine di comprendere concetti multidisciplinari'. Questa abilità è strettamente legata a:
 - a. Capacità di pensare in modo innovativo e resiliente
 - b. Alfabetizzazione dei nuovi mezzi di comunicazione
 - c. Gestione dei carichi cognitivi
 - d. Multidisciplinarietà
- 3) Quali degli seguenti elementi della personalità della persona sono un elemento della personalità che richiede un miglioramento?
 - a. Ascolta gli altri con attenzione
 - b. Riesce a motivare gli altri e crea entusiasmo
 - c. S'allinea con il punto di vista della maggioranza o di coloro che detengono il potere
 - d. Prende in considerazione e rispetta i punti di vista della minoranza
- 4) Quali delle seguenti qualità non sono sinonimo della potenzialità creativa?
 - a. Cambia orientamento
 - b. Curioso ed interessato a nuove iniziative ed idee
 - c. Autostima e la convinzione di aver il controllo sul destino
 - d. Intuizione e capacità di sintesi
- 5) Un individuo esprime voglia di successo se possiede le seguenti qualità (ne puoi scegliere più di uno):
 - a. Fiducia nelle proprie capacità
 - b. Forte senso di responsabilità

- c. Aver un atteggiamento responsabile e costanza nel perseguire uno scopo
 - d. Volontà di lavorare a lungo e con impegno per portare a termine gli impegni
- 6) Modi per dimostrare la capacità di lavorare sotto pressione (ne puoi scegliere più di uno):
- a. Dimostrate di aver ottenuto buoni risultati negli esami
 - b. Esporre la propria consapevolezza commerciale di fronte ad un pubblico
 - c. Descrivere le proprie esperienze all'interno di progetti con scadenze e traguardi definiti.
 - d. Gestire bene il lavoro anche se è un momento di surplus lavorativo e l'organico è insufficiente.
- 7) Quale delle seguenti risposte non dimostra la propria consapevolezza commerciale?
- a. Cercate informazioni aggiuntive sul sito web dell'azienda
 - b. Informatevi quali sono le aziende concorrenti
 - c. Evitate di mettere in relazione le vostre esperienze lavorative pregresse con l'azienda.
 - d. Leggete la stampa e le pubblicazioni specializzate del settore

Risposte alle domande

- 1) d
- 2) d
- 3) c
- 4) c
- 5) a, b, c, d
- 6) a, b, c, d
- 7) c

Allegato 1- Piano Didattico– Analisi dei social network in base alle proprie esigenze (Sessione di 2 ore)

Risorse richieste: proiettore, accesso ad un computer connesso alla rete

Tempo Effettivo	Durata	Tema	Descrizione	Risorse	Documenti da compilare
	5 minuti	Introduzione	<ul style="list-style-type: none">- Breve cenno al profilo del candidato che l'azienda sta ricercando	PPT	Registro Presenze
	10 minuti	Competenze ed abilità di base	<ul style="list-style-type: none">- Scrittura- Calcolo- Alfabetizzazione- Presentazione- Capacità Organizzative- Resistenza- Capacità di lavorare sotto pressione- Autostima	PPT	
	15 minuti			Esercizio di Gruppo 1	Relazione di Gruppo per l'esercizio 1
	10 minuti	Competenze fondamentali per l'azienda selezionatrice	<ul style="list-style-type: none">- Conoscenza commerciale pregressa- Capacità di comunicazione- Alfabetizzazione informatica- Capacità creative	PPT	
	20 minuti			Esercizio di Gruppo 2	Relazione di Gruppo per l'esercizio 2
	10 minuti	Capacità imprenditoriali e di autonomia	<ul style="list-style-type: none">- Forte propensione al successo- Bisogna di autonomia- Capacità creative- Capacità di controllo- Capacità di analizzare il rischio calcolato	PPT	

	20 minuti			Esercizio di Gruppo 3	Relazione di Gruppo per l'esercizio 3
		Competenze di gestione del Progetto	<ul style="list-style-type: none"> - Competenze Tecniche - Competenze del Contesto - Competenze comportamentali 		
	20 minuti	<p>Tendenze che influenzeranno le competenze lavorative future</p> <p>Competenze che saranno richieste in un prossimo futuro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacità di mettere in pratica - Intelligenza Sociale - Pensiero innovativo e resiliente - Competenze trans-culturali - Capacità informatiche - Alfabetizzazione dei nuovi media - Multidisciplinarietà - Capacità progettuali - Gestione del carico cognitivo - Collaborazione Virtuale 	PPT	
	10 minuti			Domande a scelta multipla	