



Strumento di valutazione  
online per identificare le  
aree di forza personali

Manuale d'uso



Erasmus+



**SUPREM**

# INTRODUZIONE

---

L'obiettivo principale del progetto SUPREM è fornire un supporto complesso per le competenze di vita degli studenti di età compresa tra 12 e 14 anni e delle loro famiglie e insegnanti, utilizzando l'esperienza internazionale e la diversità.

Tutto questo è il risultato di quasi 30 mesi di lavoro congiunto per sviluppare uno strumento di valutazione online che misuri i punti di forza in otto aree relative al comportamento, alle reazioni e ad impostazioni predefinite.

Lo strumento è disponibile online e può essere utilizzato da chiunque senza registrazione o inserimento dati.

La sua base scientifica è stata messa a disposizione dalla collaborazione del partner olandese del progetto SUPREM. Gli esperti di MENAT lavorano da decenni su come identificare i punti di forza di ciascuno a partire dal comportamento, dalle scelte preferite o persino dall'uso delle parole.

I risultati non vengono memorizzati e non sono richiesti dati personali per utilizzare il sistema. Sulla base dell'analisi, un diagramma a ragnatela illustra i risultati e fornisce un feedback testuale sulle due aree rilevate come le più forti, su quali sono i punti di forza e su come possono essere utilizzati a proprio vantaggio.

Lo strumento di valutazione è un'istantanea e non una diagnosi o una valutazione.

Ha lo scopo di avviare un dialogo e aiutare studenti, famiglie e insegnanti a iniziare a lavorare insieme e, insieme, fare progressi.

Gli autori

[www.suprem.eu](http://www.suprem.eu)

## COME FUNZIONA?

Lo strumento di valutazione è disponibile sul sito web del progetto al seguente link:

<https://suprem.eu/it/risultati.html>

Anche il codice QR fornito di seguito è facilmente accessibile e può essere scansionato per accedere allo strumento di valutazione.




Lo strumento di valutazione è disponibile in diverse lingue, ti consigliamo di completarlo nella tua lingua madre in quanto questo è il modo più affidabile per ottenere risultati.

La valutazione può essere completata un numero illimitato di volte. Cliccando sul link o scansionando il codice QR, troverai un questionario di 19 domande che copre 19 diverse situazioni. Per ciascuna, l'intervistato può scegliere tra due diverse reazioni impostando uno slider. Questo rende facile indicare se, ad esempio, non è completamente d'accordo con nessuna delle due opzioni, ma si sente un po' più vicino a una di esse.

Question 1 of 19: Se ti viene assegnato un compito o un incarico e devi far parte di un gruppo, cosa ti interessa?

Stare con chi potrebbe ottenere i risultati migliori



Preferirei stare con il gruppo dei miei amici.

Il completamento dello strumento di valutazione non è specifico per età, può essere utilizzato da chiunque, l'importante è che il rispondente capisca le opzioni e le scelte offerte senza aiuto o spiegazione. Il completamento dovrebbe essere eseguito in modo indipendente.

Il risultato è disponibile nella pagina dei feedback cliccando sul pulsante "invia" in fondo alla pagina ed è scaricabile anche in formato pdf. Se la pagina viene chiusa, i risultati andranno persi, quindi consigliamo di scaricare e salvare il file pdf.

Lo strumento di valutazione può essere aperto su qualsiasi dispositivo abilitato a Internet. Su smartphone e tablet, consigliamo di ruotare lo strumento in posizione orizzontale.

# PROPOSTA PER L'UTILIZZO DELLO STRUMENTO DI VALUTAZIONE

Gli otto domini analizzati dallo strumento di valutazione rappresentano le principali direzioni di comportamento e di reazione alle diverse situazioni. Conoscerli è importante quando un giovane si trova a prendere decisioni circa la propria direzione futura, poiché carriere e professioni diverse richiedono punti di forza diversi. In quali funzioni e ruoli una persona può avere successo e trovare soddisfazione dipende non solo dalle conoscenze professionali, ma anche da quali abilità di vita sono maggiormente sviluppate.

Il nostro suggerimento su come utilizzare lo strumento di valutazione per i ragazzi di 12-14 anni è il seguente.

---

*Sulla base della nostra esperienza e dei nostri sondaggi, la difficoltà in alcune situazioni è che il giovane pensa a se stesso in modo diverso rispetto a come lo vedono l'insegnante e i genitori. Questo è naturale, poiché circostanze e situazioni diverse forniscono lo sfondo per formare un'opinione.*

---

Utilizzare lo strumento di valutazione SUPREM, completato in modo indipendente da tutte e tre le parti interessate, può essere una base utile e lungimirante per mappare i punti di forza dello studente prima di scegliere una carriera di studio o di lavoro. In questo caso, l'allievo/a si relaziona naturalmente con le domande a lui/lei rivolte, mentre l'insegnante/i e le famiglie indicano le loro percezioni dell'allievo/a. In base a ciò che conoscono e percepiscono dal comportamento dello studente, e in base alla loro esperienza dello studente stesso, indicano le risposte dello studente a ciascuna situazione.

Tre o più risultati generati in questo modo molto probabilmente porteranno a risultati diversi o parzialmente diversi. Questo è normale e mostra chiaramente quali aree sono percepite in modo diverso dalle persone coinvolte.

I risultati forniscono un'ottima base per le parti interessate per discutere insieme quali differenze ci sono nelle valutazioni, quali potrebbero esserne le ragioni e, su questa base, quali direzioni future potrebbero essere più promettenti per il/la giovane coinvolto/a.

---

*Lo strumento di valutazione SUPREM può essere utilizzato anche da un insegnante o da un gruppo di insegnanti in una particolare classe per valutare se ci sono aree di competenza che devono essere rafforzate maggiormente per il gruppo di studenti.*

---

I membri della classe possono compilare e salvare in modo anonimo le loro valutazioni, che gli insegnanti possono aggregare e utilizzare per determinare la direzione e il focus di un'unità di apprendimento o di un'attività extracurricolare. Possono selezionare un progetto di apprendimento SUPREM mirato in base alle caratteristiche del gruppo.

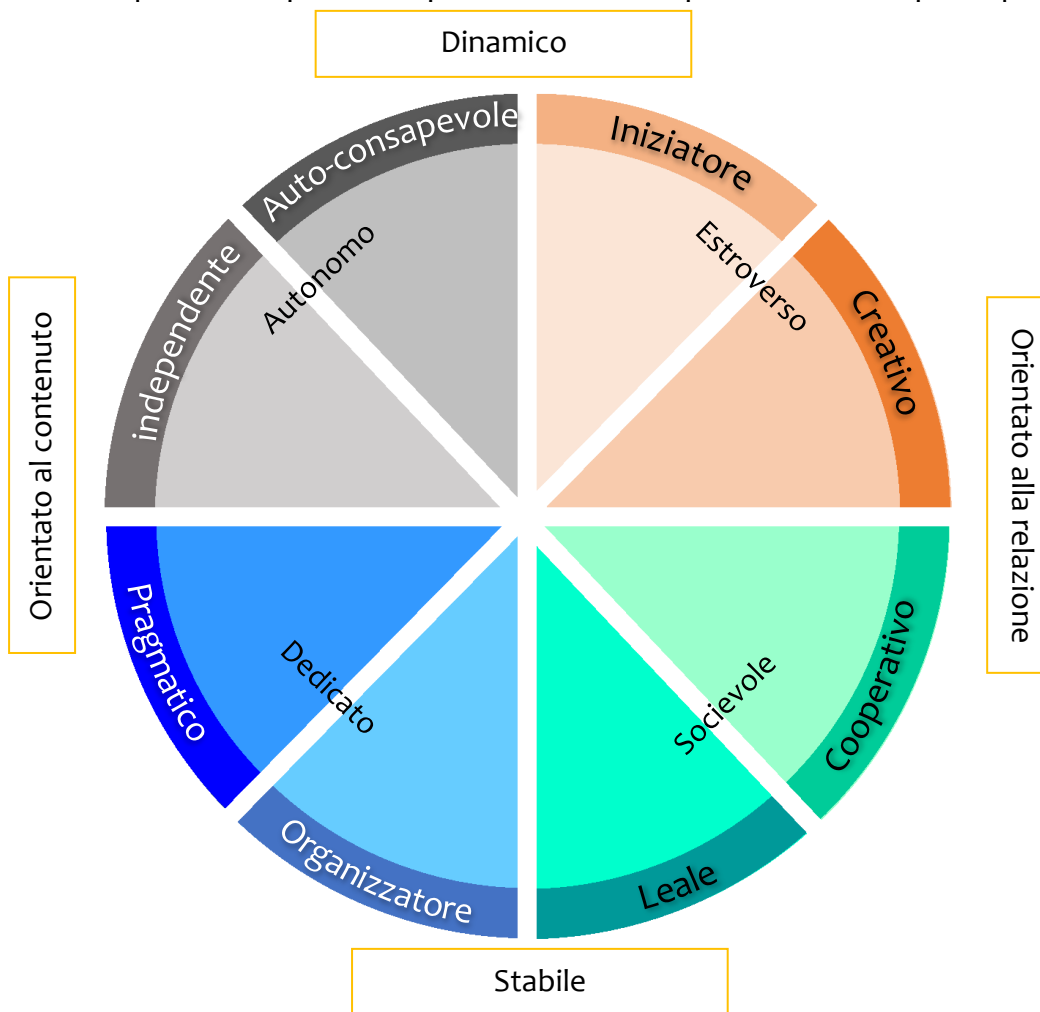
<https://suprem.eu/it/risultati.html>



# COME LEGGERE I RISULTATI?

Le otto aree del diagramma forniscono maggiori informazioni, sia individualmente che in relazione l'una con l'altra.

Nelle pagine seguenti sono presentati i singoli significati delle otto sotto-aree, così come le 3 dimensioni che forniscono un quadro complesso dei punti di forza della persona che compila il questionario.



# LE 8 CARATTERISTICHE

---

## 1. INIZIATORE (ORIENTATO AL MERCATO)

Interessati a ciò che conta per il loro ambiente, ai colleghi, agli insegnanti e a ciò che è importante per loro. Capaci di ascoltare con attenzione ed entrare in empatia con gli altri, curiosi e interrogativi sulle motivazioni dei coetanei. Possono facilmente diventare una cassa di risonanza.

## 2. CREATIVO

Incoraggiano e motivano il proprio sviluppo e quello degli altri. Capaci di ispirare, entusiasmare e avere una visione positiva che consente a sé e agli altri di prosperare. Il punto di partenza è l'uguaglianza e la reciprocità, in modo che ognuno contribuisca allo sviluppo ottimale del tutto attraverso il proprio contributo.

## 3. COOPERATIVO

Ritengono importante la sintonia con e tra i coetanei e che si completino a vicenda. Cercano una visione condivisa, concentrandosi sullo stare insieme e sulla condivisione con gli altri.

## 4. LEALE

Leali, difendono gli altri e sono disponibili quando gli altri hanno bisogno di loro. Facilmente in sintonia con ciò di cui gli altri hanno bisogno. Compassionevoli e dotati/e di una forte empatia. Capacità di dare e ricevere fiducia.

## 5. ORGANIZZATORE

Si concentrano sui propri piani e raggiungono gli obiettivi su questa base. Prendono decisioni informate, adottando misure chiare e fattibili per raggiungere gli obiettivi. Quando le cose sono complicate, sanno concentrarsi sull'essenziale. Riconoscono e separano l'essenziale dal meno importante.

## 6. PRAGMATICO

Orientati/e ai risultati, cercano di far funzionare le cose. Si concentrano su ciò che è possibile e su ciò che vale la pena fare per ottenere risultati. Comprendono le conseguenze e gli impatti delle decisioni. Sono efficienti ed efficaci nel portare a termine le attività.



## 7. INDEPENDENTE

Indipendenti e in grado di prendere decisioni da soli. Danno un senso a ogni compito e incarico, indipendentemente da ciò che pensano gli altri. Prendono le distanze dalle persone e dalle circostanze che li/le rendono prevenuti/e e apprezzano l'equità e la coerenza. È importante per loro avere spazio per prendere le proprie decisioni.

## 8. AUTO-CONSAPEVOLE

Decisioni decisive e facili da prendere per raggiungere gli obiettivi. Hanno una visione chiara di ciò che vogliono ottenere e prendono le decisioni necessarie per raggiungerlo. È importante per loro essere deliberati/e e dedicare tempo sufficiente per sviluppare la giusta strategia.

---

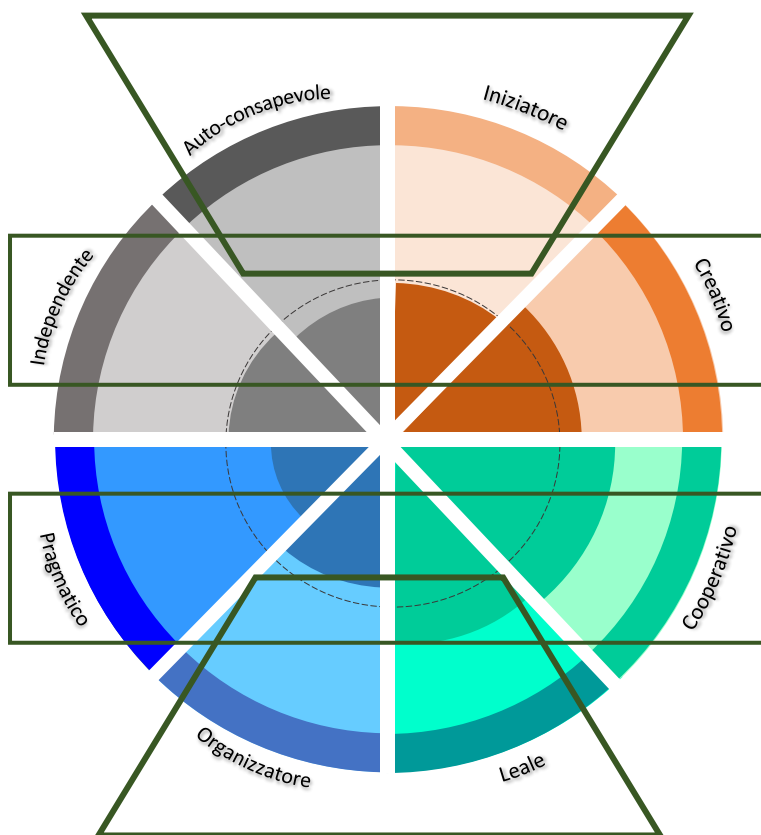
*Oltre a fornire una descrizione testuale delle due aree di maggior forza della valutazione e domande riflessive che possono essere utilizzate per svilupparle ulteriormente, è importante guardare il grafico nella sua complessità.*

---

Nelle pagine seguenti, forniamo un supporto più dettagliato per aiutarti, sia come educatore che come familiare, ad approfondire l'analisi dei risultati dello strumento di valutazione SUPREM.

# LE DIMENSIONI DEL DIAGRAMMA

## PARTI SUPERIORE E INFERIORE



In cima al diagramma ci sono i **comportamenti proattivi** o orientati al cambiamento per i quali è importante:

- autocoscienza e comportamento diplomatico
- attenzione al cliente

ma anche

- indipendenza e autonomia
- creatività e innovazione

La parte inferiore del diagramma indica il comportamento consolidante, dove:

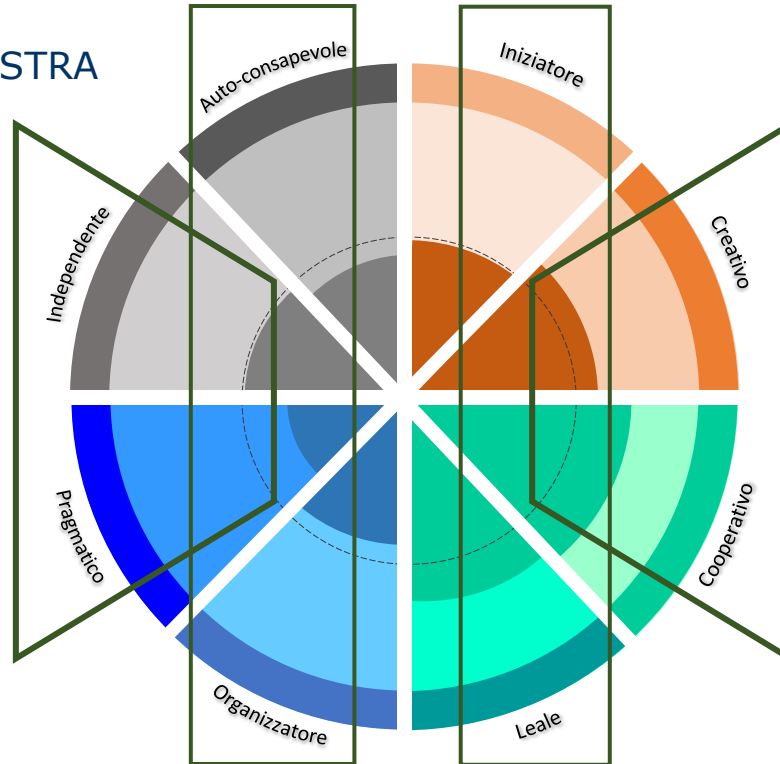
- lealtà e impegno,
- la capacità di lavorare e pianificare in modo strutturato

ma anche

- collaborazione e legame

sono importanti, così come lo sono comportamenti pratici e realistici.

## PARTI SINISTRA E DESTRA



Il lato sinistro del diagramma mostra principalmente gli aspetti relativi ai dettagli, il contenuto essenziale:

- indipendente, propositivo
- soluzioni pratiche

e in aggiunta:

- sicuro di sé, assertivo

sono evidenti anche modelli organizzativi strutturati.

Il lato destro del diagramma mostra il comportamento orientato alle persone e alle relazioni:

- un approccio motivante e innovativo
- collaborazione e orientamento al team

ma allo stesso tempo:

- interesse, attenzione
- lealtà e ricerca del consenso.

## DUE AL CUBO (2<sup>3</sup>) – PRINCIPIO DI RECIPROCA IMPLICAZIONE

L'esistenza della notte presuppone l'esistenza del giorno, l'umidità presuppone l'aridità. Ogni concetto, ogni fenomeno implica il suo opposto, il suo reciproco, che da esso distinguiamo, ma che non ne può essere separato.

Diciamo che qualcuno sta "lavorando in modo autonomo", il che indica subito che c'è un altro che non lavora in modo autonomo, cioè "collabora in un team". Questa interdipendenza reciproca si ritrova anche nel sistema di strumenti di valutazione SUPREM.

---

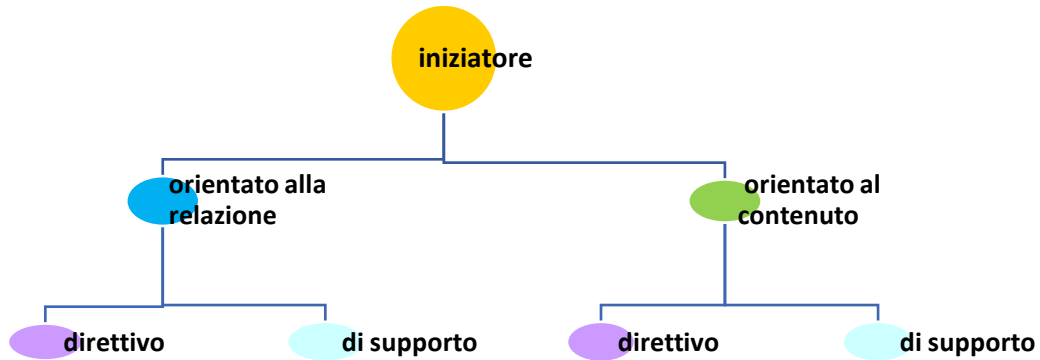
Ad esempio, il comportamento creativo è in contrasto con il pragmatico, ovvero la creazione di nuove idee, invece di cercare di ottenere il risultato ottimale all'interno del quadro esistente.

---

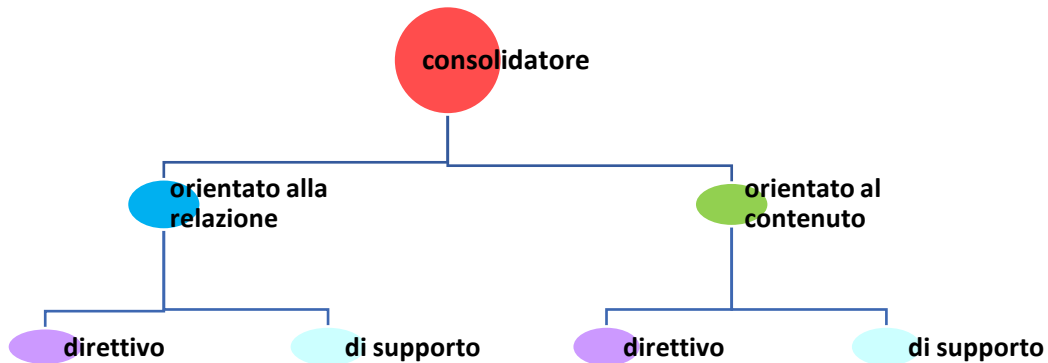
Nel sistema di valutazione SUPREM, due elementi di tre dimensioni si combinano per creare gli otto domini comportamentali, o aree di competenza, descritti sopra.

Queste dimensioni sono:

1. Dimensione del cambiamento: avviare - consolidare
2. Dimensione relazionale: orientata alla relazione - orientata al contenuto
3. Dimensione guida: direttiva - solidale



- Creativo
- Iniziatore
- Auto- consapevole
- Indipendente



- Leale
- Cooperativo
- Organizzatore
- Pragmatico

---

*La dimensione del cambiamento è anche chiamata dimensione del potere o dell'influenza.*

---

L'aspetto più importante di questa dimensione è l'intervallo di tempo. Viene fatta una distinzione tra cambiamenti a breve termine, qui e ora, basati su impressioni immediate, e cambiamenti a lungo termine, influenzati strategicamente. Più a lungo dura qualcosa, maggiore è l'attenzione che richiede, maggiore è il potenziale di complicazioni, ma in tutti i casi è necessaria l'influenza o il potere per avviare il cambiamento.

Nella dimensione del cambiamento si possono distinguere due alternative comportamentali: l'avvio e il consolidamento.

#### *Iniziatore*

L'iniziativa si riferisce ad aspetti del comportamento e/o a delle competenze che mettono in moto le cose, consentono il cambiamento e supportano il progresso. L'iniziativa si concentra sull'ambiente in evoluzione.

- Indipendente e autonomo
- Fiducioso e diplomatico
- Proattivo, orientato al cliente e curioso
- Creativo e stimolante

#### *Consolidatore*

Il consolidamento o la stabilizzazione si riferisce a quegli aspetti del comportamento che si concentrano sul consolidamento di ciò che è già presente. Pensa alla continuazione del lavoro e delle attività in corso, alla cooperazione efficace, agli sforzi concertati, ai processi secondo metodi e strutture stabiliti.

- Cooperativo
- Leale, impegnato
- Strutturato e organizzato
- Realistico e pragmatico

---

*La dimensione relazionale fornisce una panoramica dei fattori che giocano un ruolo nel coordinamento del compito e dell'ambiente nel processo di cooperazione.*

---

Negli aspetti relazionali del comportamento bisogna pensare non solo alle abilità sociali, ma anche alle forme di comportamento che ci permettono di valutare la situazione (compresa quella degli altri).

#### *Orientato alla relazione*

Gli aspetti comportamentali orientati alla relazione, le competenze, sono aspetti del comportamento che si concentrano su ciò che è al di fuori di noi e al quale siamo connessi. L'orientamento alla relazione è più ampio del concentrarsi sugli altri, sui colleghi, sui membri del team, sui cittadini, include anche il concentrarsi sulle relazioni tra i singoli attori.

- Proattivo, interessato e attento
- Creativo, motivante e innovativo
- Collaborativo e relazionale
- Lealtà e costruzione del consenso

#### *Orientato al contenuto*

Gli aspetti contenutistici del comportamento e le relative competenze sono espressi principalmente a livello professionale e sono quindi meno astratti.

Pensa agli aspetti del comportamento osservabile che sono legati all'autonomia, al lavoro orientato ai risultati e alla pianificazione.

- Organizzatore e fedele nel seguire i processi
- Pratico e mirato
- Indipendenza, integrità e imparzialità
- Autoconsapevolezza e determinazione

---

*La dimensione guida fornisce un'idea di quanto una persona sia concentrata sulla gestione delle persone e dei compiti, o meglio sullo svolgimento del lavoro stesso.*

---

Le qualità di leadership non coincidono con le qualità manageriali, in cui il passaggio di consegne e l'orientamento ai risultati giocano un ruolo leggermente maggiore. Per le qualità di leadership, preferiamo pensare a motivazione, consapevolezza di sé e comportamento orientato alla visione.

#### *Direttivo*

Una delle dimensioni distintive più importanti del comportamento è la visione, la missione e il modo in cui vengono gestiti gli obiettivi. I suoi aspetti di leadership si concentrano su quegli aspetti del comportamento che riguardano la motivazione dei dipendenti, il coinvolgimento di manager e dipendenti, la promozione di visioni e obiettivi e il loro perseguimento in modo orientato ai risultati.

- Creativo, motivante e innovativo
- Leale, impegnato
- Strutturato e organizzato
- Autoconsapevole e determinato

#### *Di supporto*

Un altro approccio per raggiungere gli obiettivi e completare i compiti è concentrarsi su comportamenti e competenze di supporto. In questo modo le attività determinano la performance, la percezione dell'intero processo e la qualità dell'organizzazione. L'attuazione si concentra principalmente sui seguenti elementi: monitoraggio delle circostanze e delle aspettative, sostegno alla cooperazione dei partecipanti al processo, uso efficace delle capacità e rispetto di regole e accordi.

- Pratico e mirato
- Collaborativo e relazionale
- Indipendente e autonomo
- Dotato di iniziativa, interessato e attento



# SUPREM – SUCCESSFUL PREPARATION MODEL FOR SCHOOLS



OUTPUT INTELLETTUALE 4  
STRUMENTO DI VALUTAZIONE

SVILUPPATO NELLA CORNICE DEL  
PROGETTO

2019-1-HU01-KA201-061091

Autori

Menat BV.

M-Around Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

2021.

Questo progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea (contratto no. 2019-1-HU01-KA201-061091). Questo sito web riflette le opinioni dei soli autori e la commissione e l'Agenzia Nazionale Ungherese, come autorità contraenti, non possono ritenersi responsabili per alcun uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.

