



QUALIFYING DIFFERENCES



MANUALE METODOLOGICO

“Bilancio delle competenze chiave per Scuole di Certificazione per adulti con disabilità”



MUNI



Output del progetto 01

Manuale metodologico “Bilancio delle competenze chiave per Scuole di Certificazione per adulti con disabilità”

Il focus del progetto Qualifying Differences si basa sulla necessità di una metodologia comune e innovativa per i professionisti che operano nel campo dell’Istruzione e Formazione degli Adulti con le persone con disabilità.

Gli obiettivi del progetto sono i seguenti:

- Sviluppare approcci più aperti e flessibili per la convalida e la certificazione delle conoscenze e abilità degli adulti con disabilità
- Incoraggiare l'apprendimento permanente.
- Aiutare gli adulti con disabilità a trovare un lavoro e ad avere un ruolo attivo nel mercato del lavoro.
- Supportare tutte le istituzioni che si occupano di Istruzione e Formazione degli Adulti sia a livello nazionale che europeo.
- Indirettamente, aumentare il livello di occupazione in Europa soprattutto per le persone con disabilità a seguito di malattia o infortunio sul lavoro.

<https://www.qualifying-differences-project.eu/>

Copyright © 2021 Qualifying Differences QUALIFYING DIFFERENCES. Tutti i diritti sono riservati. È autorizzata la riproduzione e la distribuzione dell'intera pubblicazione o di una sua parte, salvo che per fini commerciali, a condizione che sia citata come fonte la partnership del Progetto



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un avallo dei contenuti, che riflettono solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Numero progetto: 2019-1-PT01- KA204-061247

Indice

1. Introduzione
2. Presentazione generale
3. Concetti
4. Metodologie
5. Guida metodologica per Professionisti
6. Set di strumenti
7. Conclusione
8. Glossario
9. Riferimenti

Introduzione

I sistemi educativi europei dimostrano approcci diversi alla qualità dell'istruzione che offrono ai propri cittadini. C'è una forte convinzione legata al fatto che l'istruzione è il mezzo principale attraverso il quale la società contribuisce al carattere di una persona, accresce sostanzialmente le sue capacità e la rende più autosufficiente. L'istruzione integra diverse dimensioni di apprendimento (cognitivo, affettivo e assiologico), affinché questa benefici e raggiunga tutti. Ogni paese europeo presenta una situazione specifica.

Le persone con disabilità, in particolare quelle derivanti da malattia o infortunio sul lavoro, pongono una doppia sfida ai sistemi di qualificazione in questione. Da un lato, un'apertura e una flessibilità rispetto alle loro condizioni e diversità, che possono essere accettate e gestite nell'ambito del loro intervento. D'altra parte, una maggiore attenzione e sforzo evidenziati dai loro livelli di qualificazione più bassi rispetto alla popolazione in generale.

Alla luce di uno dei principi fondamentali delle società moderne, quello dell'educazione universale, o capacità universale di apprendimento, la sfida è progettare sistemi in grado di assicurare la promozione di questa capacità, in modo efficace, consentendo a ciascuno di sviluppare e ottimizzare il proprio potenziale.

1.1 Partnership

Questo progetto coinvolge 6 enti provenienti da 6 diversi paesi (Spagna, Italia, Francia, Grecia, Portogallo e Repubblica Ceca), che mostrano testimonianze di esperienza sul campo e solide relazioni con altre organizzazioni sociali, economiche, culturali e locali.

EPRALIMA_Escola Profissional do Alto Lima, CIPRL - Portogallo

Epralima è stata costituita con atto pubblico nel 1999, ed è una Scuola Privata e Cooperativa, che si concentra sulla formazione professionale, offrendo al contempo Corsi di Istruzione e Formazione Giovani, Corsi di Istruzione e Formazione per Adulti e Corsi Tecnologici Specializzati di V livello.



Attualmente, la scuola si trova in tre comuni della regione del Minho-Lima: Arcos de Valdevez, Ponte da Barca e Ponte de Lima. Dispone di un team tecnico qualificato che lavora con gli adulti dal 2002 e questa esperienza fornisce agli adulti procedure di iscrizione adeguate che portano ad eccezionali diagnosi, referenze e alla convalida e certificazione delle competenze formali e informali.

CESUR_Centro Superior de Formación Europa Sur- Spagna

Il CESUR (Centro Superior de Formación Europa Sur) è uno dei componenti principali del Grupo Coremsa, una holding di fornitori di IFP con oltre 25 anni di esperienza nell'istruzione e formazione professionale orientata all'occupazione. Al giorno d'oggi, CESUR è composto da 18 diversi centri di formazione professionale in tutto il paese (Málaga, Siviglia, Murcia, Badajoz, Madrid, Saragozza, Cáceres e Isole Canarie). Offriamo più di 120 corsi di formazione ufficiali accreditati dal Ministero dell'Istruzione spagnolo e abbiamo più di 6500 studenti.



Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano - Italia

Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano è un'associazione di volontariato nata nel 1994 con lo scopo di perseguire la piena integrazione delle persone con disabilità. L'Associazione conta circa 9.000 iscritti ed è presente su tutto il territorio nazionale con 66 direzioni nazionali che svolgono un'ampia assistenza sociale e un'ampia assistenza medica e riabilitativa, gestendo in alcuni casi centri ambulatoriali di riabilitazione, prevenzione e ricerca, in stretta collaborazione con Università e strutture socio-sanitarie. UILDM Saviano è una delle 66 sedi nazionali ed è quindi all'interno di una vasta rete che copre l'intero territorio nazionale.



DAFNI KEK - Grecia

DAFNI KEK è un Centro-LLL certificato che sviluppa le sue attività in relazione ai bisogni e alle problematiche locali, dal 1996. DAFNI KEK partecipa a vari bandi a favore dell'apprendimento degli adulti rispondendo ai quadri di finanziamento nazionali ed europei. Siamo in costante collaborazione con la più ampia Comunità degli Educatori, come anche con i Consulenti (Vita e Lavoro) comprendendo i (loro) bisogni formativi soprattutto lavorando con gruppi svantaggiati e pianificando opportunità formative a livello locale o europeo per la loro evoluzione professionale. La comunicazione interculturale e la consapevolezza della diversità costituiscono il fulcro dei nostri interventi di apprendimento mettendo in contatto gruppi e individui dalla più ampia comunità.



E-Seniors - Francia

E-Seniors è un'organizzazione non governativa senza scopo di lucro, fondata nel 2005 da Monique Epstein, direttore generale dell'associazione. E-Seniors mira a combattere l'esclusione offrendo formazione ICT ai seniors (persone di età pari o superiore a 55 anni). I suoi obiettivi principali sono colmare il divario digitale tra le generazioni, promuovere la partecipazione sociale dei seniors e proporre attività che incoraggino gli anziani a trascorrere attivamente il loro tempo libero.



Università Masaryk - Repubblica Ceca

L'Università Masaryk è la seconda più grande università ceca con sede a Brno. È stata fondata nel 1919. Ha dieci facoltà e più di 200 dipartimenti, istituti e luoghi di lavoro e gestisce, tra l'altro, il Museo Mendel, il cinema universitario Scala e la stazione polare antartica. L'Università Masaryk è



da tempo classificata tra le migliori università del mondo QS TopUniversities. La Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università Masaryk si occupa della formazione del futuro personale pedagogico e di consulenza nei programmi di studio di bachelor, master e dottorato. Parte dell'istruzione si concentra anche su gruppi target svantaggiati come bambini, adolescenti e adulti con disabilità o svantaggi sociali e sostiene la loro istruzione e integrazione in tutti i settori della vita sia in programmi di studio separati che come parte integrante di tutti i programmi di studio.

Presentazione generale

La proposta “Qualifying Differences” nasce dall'esigenza di creare una metodologia totalmente innovativa (creazione di un manuale metodologico, una piattaforma digitale e un opuscolo “Understanding Disability”), sia a livello nazionale che internazionale, con l'obiettivo di fornire la stessa linea d'azione, nell'accompagnamento fornito all'adulto. Miriamo soprattutto a consentire all'adulto e al professionista di avviare e/o sviluppare e/o finalizzare il processo di certificazione e validazione delle competenze, sulla base della stessa metodologia di lavoro (guida metodologica per professionisti e batteria di strumenti a supporto del processo di diagnosi e RVCC in qualsiasi parte del paese o paese partner). Di fronte a una società globale che vuole essere inclusiva, la mobilità degli adulti/tecnici nel paese o oltre frontiera non deve costituire un ostacolo alla migrazione del lavoro svolto indipendentemente dall'Ente Centro o dal paese.

Il lavoro da svolgere si rifletterà nelle attività quotidiane delle organizzazioni coinvolte, con risultati visibili nel cambiamento delle mentalità della comunità in generale, in merito alla disabilità e alla cultura dell'occupabilità e dell'imprenditorialità degli adulti con disabilità che incontra le strategie per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. L'istruzione degli adulti contribuisce a livello europeo al raggiungimento di valori di equità: coesione sociale, cittadinanza attiva, creatività e innovazione, per elevare il livello di occupazione in Europa delle persone con disabilità incoraggiando il ritorno al lavoro attraverso la validazione, l'aggiornamento delle conoscenze e la riqualificazione, riducendo così l'elevato numero di persone con disabilità con bassi livelli di scolarizzazione, attraverso attività di rafforzamento che li motivino e li sottraggano da situazioni di isolamento e di rischio di povertà ed esclusione sociale.

2. Obiettivi

L'obiettivo principale di questo manuale, in quanto strumento formativo e metodologico, è di assistere il professionista che opera con le persone con disabilità e l'adulto con disabilità attraverso:

a) I professionisti

- Acquisire familiarità con le competenze chiave sul lavoro;
- Applicare il processo di valutazione delle competenze in modo interdisciplinare;
- Utilizzare metodologie partecipative per stimolare le sessioni.

b) L'adulto

- Garantire l'autoanalisi e l'auto-riflessione identificando le potenzialità e le modalità per superare le lacune;
- Incrementare l'auto-responsabilità, la crescita e il processo di apprendimento permanente;
- Acquisire beni/strategie per costruire un futuro qualificato – (re)inserimento nel mercato del lavoro;

- Acquisire capacità imprenditoriali.

2.2. Gruppo di riferimento

I beneficiari di questo manuale metodologico sono associati a due gruppi di riferimento:

- a) I professionisti coinvolti nel processo di Educazione e Formazione degli Adulti, quali: Coordinatori, Insegnanti, Formatori, Animatori e Professionisti dell'Orientamento Professionale.
- b) Adulti con disabilità e bassi livelli di istruzione che desiderano che le proprie competenze siano riconosciute, convalidate e certificate.

I professionisti coinvolti nel processo dovrebbero comprendere e applicare le metodologie proposte, nonché padroneggiare i vari concetti associati al tema (vedi glossario).

2.3. Presentazione e applicazione

Il manuale metodologico segue la struttura individuata nell'indice. Sarà applicata nell'ambito dell'istruzione e della formazione degli adulti svolta dal Centro di qualificazione, in Portogallo, e da istituzioni equivalenti a livello europeo, in particolare, in termini di orientamento e supervisione, durante le fasi di Immatricolazione, Diagnosi, Informazione, Guida/Orientamento e Riferimento, oltre all'implementazione dei processi di Riconoscimento, Validazione e Certificazione a livello secondario, con le persone con disabilità.

Concetti

1. Cosa sono le conoscenze, abilità e competenze?

I concetti sopra individuati, sebbene diversi, sono associati.

- a) **Conoscenza** - il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento, l'esperienza o la consapevolezza di sé. La conoscenza è la raccolta di fatti, principi, teorie e pratiche relative a un'area di lavoro o di studio.
- b) **Abilità** - Il concetto di abilità è strettamente correlato alla capacità di svolgere un compito specifico con un certo livello di destrezza.

b.1) - Abilità cognitive - Le abilità cognitive sono meccanismi del cervello legati ai processi di apprendimento e di memoria delle informazioni.

b.2) - Abilità motorie - consistono in movimenti eseguiti con precisione. Un individuo con abilità motorie dimostra un'elevata capacità di coordinare i movimenti. Questo tipo di abilità è correlato all'equilibrio, alla stabilità e alla manipolazione di altri oggetti.

b.3) - Abilità professionali - si tratta di qualsiasi caratteristica di un individuo che gli consente di avere successo professionalmente. Possono essere caratteristiche psicologiche come motivazione e fiducia in se stessi, o altre che vengono acquisite attraverso la formazione in un'area specifica.

b.4) - Abilità sociale - è la capacità di interagire socialmente con altre persone e si tratta di caratteristiche essenziali per chiunque in una società. Abilità di comunicazione e persuasione, lavoro di squadra ed empatia sono alcune abilità sociali molto importanti.

c) **Competenza** - è un insieme di abilità e conoscenze correlate che consentono a una persona di gestire efficacemente un lavoro o una situazione. Una competenza è più di una semplice conoscenza e abilità. Implica la capacità di soddisfare richieste complesse, attingendo e mobilitando risorse, in un contesto particolare.

La competenza dovrebbe essere l'abilità di ogni adulto di dover rendere operativo un insieme di conoscenze e abilità concrete per avere successo. Essendo una competenza in grado di rispondere con un determinato compito, la sua struttura è definita, inclusi atteggiamenti, valori, conoscenze e abilità che possono essere interconnesse - rendere possibile l'azione/mobilitazione. La competenza, mai, si riduce alla conoscenza cognitiva.

La competenza è associata ad un insieme di variabili:

- a) **Conoscenza:** schemi e rappresentazioni mentali su un dato soggetto;
- b) **Capacità e abilità:** avere successo in un particolare dominio, know-how;
- c) **Atteggiamenti:** predisposizioni ad agire in un certo modo;
- d) **Situazione:** insieme di stimoli esterni;
- e) **Operatività:** agire in modo preparato e organizzato per mobilitare qualcosa;
- f) **Efficienza:** raggiungere gli obiettivi desiderati con mezzi adeguati.

Si possono distinguere tre tipi di competenze: di base, trasversali e tecniche.

1. Base: quelle acquisite durante l'infanzia e l'adolescenza, nell'ambito del sistema educativo formale e di carattere personale (capacità di leggere e scrivere, organizzazione e rispetto delle regole);

2. Tecniche: quelle direttamente legate all'attività di una professione (ad esempio: maneggiare una macchina da cucire nel caso di un Tecnico di Cucito).

3. Trasversali o morbide: quelle che sono comuni a diversi compiti/attività e che determinano il modo in cui ci comportiamo e reagiamo in contesti diversi.

Tuttavia, queste dovrebbero essere adattate in base alla disabilità, al bisogno educativo e alle competenze in questione.

In questo senso, è estremamente importante comprendere le caratteristiche di ciascuna disabilità e bisogno educativo. Di seguito ne sono riportati alcune, che i professionisti dell'istruzione incontrano nel loro lavoro quotidiano, come ad esempio:

Dislessia: la dislessia è un disturbo del linguaggio genetico ed ereditario, di origine neurobiologica, caratterizzato dalla difficoltà di decodificare lo stimolo scritto o il simbolo grafico. La dislessia compromette la capacità di imparare a leggere e scrivere in modo corretto e fluente e di comprendere un testo.

Esistono tre tipi di dislessia:

1. **Dislessia visiva:** difficoltà a differenziare i lati destro e sinistro, errori di lettura dovuti alla scarsa visualizzazione delle parole.
2. **Dislessia uditiva:** si verifica a causa della mancanza di percezione dei suoni, che causa anche difficoltà con il linguaggio.
3. **Dislessia mista:** è l'unione di due o più tipi di dislessia.

Disgrafia: Quando la grafia è illeggibile e/o il bambino scrive molto lentamente a causa di un problema motorio, si parla di disgrafia. Molte persone pensano che sia 'brutta grafia', ma non lo è: se la grafia è brutta ma leggibile, e il bambino scrive velocemente, va bene, è una caratteristica.

Discalculia: La discalculia è un disturbo dello sviluppo neurologico caratterizzato da un'incapacità o scarsa capacità di svolgere compiti relativi ai numeri. In pratica, le persone con discalculia non possono associare il numero 1 alla parola "uno", per esempio. Pertanto, nella fase scolastica, le persone con discalculia hanno difficoltà ad affrontare una sequenza aritmetica ed eseguire un'operazione matematica. Possono anche comprendere la logica, ma devono affrontare un'enorme barriera nel metterla in pratica.

Discalculia: sintomi

- Incomprensione del significato dei numeri
- Lentezza nell'apprendimento o nell'esecuzione del conteggio
- Incapacità di mettere in relazione il numero con la parola e il suo suono, ad esempio il numero 1 con la parola "uno"
- Difficoltà a comprendere concetti come maggiore o minore, breve e lungo, alto e basso, o a riconoscere schemi;
- Incapacità o scarsa capacità di comprendere e sviluppare il pensiero logico
- Scarsa capacità di memorizzare numeri, sequenze o la natura passo dopo passo di un'operazione matematica

- Difficoltà a comprendere i segni di operazioni matematiche, formule, rapporti, quantità, misurazioni e forme e ad applicare la teoria
- Problemi nell'interpretazione di grafici, nella risoluzione di equazioni e nell'esecuzione di calcoli mentali
- Scarsa percezione del tempo e dello spazio, come la comprensione del tempo, la misurazione di distanze o quantità

Non udenti:¹La sordità è la perdita parziale o totale dell'udito, che rende difficile la comprensione e la comunicazione. La sordità può essere congenita, quando la persona nasce con disabilità, oppure acquisita in vita a causa di una predisposizione genetica, trauma o malattia che colpisce l'orecchio.

La sordità, detta anche ipoacusia, può manifestarsi in un solo orecchio o in entrambi, provocando una diminuzione della capacità di percepire i suoni, parzialmente, in cui può esserci ancora un certo grado di udito, o anche manifestarsi completamente, con completa perdita dell'udito capacità.

Le cause della perdita d'udito e della sordità possono essere dovute a diversi fattori che possono manifestarsi nel corso della vita.

I principali sintomi della sordità sono la difficoltà o l'incapacità di sentire chiaramente i suoni, che può essere identificata da alcuni segnali quali:

- Chiedere alle persone di ripetere ciò che stanno dicendo o parlare più forte;
- Ascoltare la TV o la musica a un volume più alto rispetto ad altre persone;
- Difficoltà a seguire una conversazione;
- Isolarti o evitare conversazioni;
- Doversi concentrare di più quando si parla con le persone;
- Lettura labiale per capire cosa si dice;
- Difficoltà a sentire quando si parla al telefono;
- Difficoltà di comunicazione in luoghi rumorosi;
- Non reagire a suoni normalmente irritanti.

¹Fonte: <https://www.tuasaude.com/causas-da-surdez/>

Inoltre, è comune che la persona abbia intolleranza a suoni intensi, sbalzi d'umore o irritabilità a causa dell'impossibilità di percepire i suoni o di non comprendere ciò che le persone dicono.

A seconda dell'intensità dei sintomi e della capacità uditiva, la sordità può essere classificata in diversi gradi, che includono:

Lieve: quando la perdita dell'udito è fino a 40 decibel, il che impedisce di sentire un suono debole o distante. La persona può avere difficoltà a capire una conversazione e chiedere che la frase venga

ripetuta spesso, sembrando costantemente distratta, ma di solito non provoca seri cambiamenti nel linguaggio;

Moderata: è una perdita dell'udito compresa tra 40 e 70 decibel, in cui si comprendono solo i suoni ad alta intensità, che causano difficoltà nella comunicazione, come il ritardo del linguaggio, e la necessità di capacità di lettura labiale per una migliore comprensione;

Grave: provoca una perdita dell'udito compresa tra 70 e 90 decibel, che consente la comprensione di alcuni rumori e voci intense, rendendo la percezione visiva e la lettura labiale importanti per la comprensione;

Profonda: questa è la forma più grave e si verifica quando la perdita dell'udito supera i 90 decibel, impedendo la comunicazione e la comprensione del parlato".

Ciò che il team di accompagnamento (docenti e tecnici) deve fare per includere questi studenti nel processo di riconoscimento della classe/abilità è facilitare loro la comprensione della lezione, basandosi su misure che sfruttano il canale visivo per l'acquisizione delle informazioni:

Utilizzando un programma di sottotitoli sullo schermo durante le sessioni/lezioni utilizzando riferimenti visivi durante le spiegazioni, come foto o contenuti multimediali per rafforzare il tema della discussione, supportare l'acquisizione di concetti e mantenere l'attenzione, utilizzando un font di facile lettura durante la visualizzazione del testo, come Helvetica, Open Sans, Verdana o il font Easy Reading (disponibile tramite il sito ufficiale).

Sottolineando i concetti chiave e utilizzando titoli chiari con parole chiave ben visibili nel testo visualizzato, utilizzando frasi chiare e brevi ove possibile, che saranno sempre accompagnate da commenti o spiegazioni descrittive.

Disabilità visiva:² è caratterizzata da una compromissione totale o parziale della capacità visiva di uno o entrambi gli occhi, che non può essere corretta o migliorata dall'uso di lenti o da trattamenti clinici o chirurgici.

Questo tipo di deficit può essere causato in due modi, il primo essendo congenito, come alcune malformazioni oculari e alcune malattie ereditarie dell'occhio, come il glaucoma.

²Fonte: <https://www.significados.com.br/deficiencia-visual/>

Tipi di disabilità visiva

Secondo i criteri dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), i diversi gradi di disabilità visiva possono essere classificati in:

Ipovisione: questa classificazione comprende anche i gradi lieve, moderato o profondo. Può essere compensata con l'uso di lenti d'ingrandimento, telescopi e con l'ausilio di bastoni e di allenamento dell'orientamento.

Semi-cecità: Quando la persona è ancora in grado di distinguere luci e ombre nel campo visivo, ma utilizza già il sistema braille per leggere e scrivere e usa una voce per accedere a programmi elettronici e digitali. Queste persone si spostano con l'aiuto di un bastone e hanno bisogno di allenamento di orientamento e mobilità.

Cecità: Quando di fatto non c'è percezione di luci e ombre. In questi casi sono fondamentali il sistema Braille, l'uso del bastone e l'allenamento di orientamento e mobilità.

È importante che insegnanti e tecnici conoscano la storia e le cause della perdita della vista, la tipologia, le esigenze specifiche di adattamento all'ambiente e alle risorse materiali. Solo allora capiranno il funzionamento visivo degli studenti e come possono sfruttare la funzionalità visiva di cui dispongono.

Pertanto, l'Agenzia europea per lo sviluppo dell'istruzione ha individuato quattro priorità per sostenere l'istruzione inclusiva.

Crescita professionale di qualità - gli insegnanti devono assumersi la responsabilità del proprio apprendimento permanente

Lavorare con gli altri - la collaborazione e il lavoro di squadra sono pratiche essenziali per tutti gli insegnanti

Supportare tutti gli studenti - gli insegnanti dovrebbero avere grandi ambizioni per il successo di tutti gli studenti.

Valorizzare la diversità - la differenza tra gli studenti è vista come una risorsa e un vantaggio nell'istruzione." (citato in Donnelly & Watkins, 2011, p.15)

Questo manuale metodologico si concentra in larga misura sulle competenze trasversali (soft) o chiave, dette anche abilità nucleari, generiche o di vita: quelle che sono comuni a più attività perché trasferibili, da una funzione all'altra, e si riferiscono globalmente alla vita. Queste consentono all'adulto di comprendere e partecipare alla società della conoscenza, mobilitando attraverso di esse conoscenze, attitudini e capacità e risolvendo i problemi con cui si confronta. Si tratta di competenze legate alla personalità e al comportamento, che coinvolgono abilità mentali, emotive e sociali, costruite e sviluppate in base alle capacità personali, alle esperienze di vita, alla cultura e all'educazione. Le competenze trasversali sono direttamente correlate al modo dell'adulto di relazionarsi e interagire con le altre persone, influenzando le relazioni di lavoro e la produttività.

Il World Economic Forum è un'Organizzazione Internazionale per la Cooperazione Pubblico-Privato che riesce a coinvolgere i principali leader politici, imprenditoriali e della società civile attorno alla discussione e all'analisi della crescita, dell'equilibrio e della sostenibilità del mercato del lavoro, e accenna all'importanza di dotare gli adulti delle competenze necessarie per i futuri mercati del lavoro.

È molto importante che gli adulti sviluppino competenze e capacità professionali più ampie, che facilitino possibili cambiamenti di lavoro o piani di carriera da un momento all'altro. Pertanto, è necessario creare un metodo potente ed efficace che possa essere utilizzato dalle scuole e dai centri di formazione al fine di fornire agli adulti le competenze trasversali che li rendano occupabili.

A seguito dei cambiamenti nella società, le aziende si confrontano con nuovi ambienti e sentono il bisogno di adattarsi, motivo per cui il rapporto "The Future of Jobs", del World Economic Forum (2016), fornisce questa prospettiva sulle 10 competenze trasversali più apprezzate di mercato del lavoro per il 2020.



Figura 1: Le 10 migliori abilità

Pertanto, la partnership ha analizzato l'elenco delle prime 10 competenze, ha riflettuto e ha deciso di elaborare il manuale metodologico basato su quanto segue e sui concetti corrispondenti:

- a) **Risoluzione di problemi complessi** - La capacità di comprendere i problemi e pensare a soluzioni creative, efficienti ed efficaci. La capacità di pianificare ed eseguire strategie di problem solving, che validano i risultati ottenuti attraverso la proiezione di lezioni future, in una prospettiva di miglioramento continuo. L'adulto comprende la causa di un problema e prende decisioni che lo risolvono in modo più efficace.

- b) **Pensiero critico** - La capacità di usare l'immaginazione, il ragionamento, le esperienze passate e la ricerca, e le risorse disponibili per risolvere i problemi. Di fronte a situazioni complicate, l'adulto risolve il problema utilizzando il suo pensiero critico.
- c) **Creatività** - Questa è probabilmente la soft skill più sottovalutata perché di solito ci vuole qualcuno creativo per apprezzare il bisogno di coloro che lo sono, e la maggior parte delle persone semplicemente non è così creativa. Creatività non significa essere un artista; significa essere intraprendenti e innovativi nel trovare soluzioni ai problemi.
- d) **Gestione delle persone** - La capacità di creare e favorire relazioni con le persone. Sul posto di lavoro, possedere queste competenze significa poter avere rapporti con colleghi e assistenti. Per i dipendenti in posizione manageriale, si tratta di fornire al team la motivazione adeguata, rimanere al passo con i progetti, conoscere le esigenze di ogni singolo membro del team e come possono aiutare a soddisfarle e raggiungere gli obiettivi.
- e) **Comunicazione** - I datori di lavoro vogliono dipendenti con buone capacità di comunicazione; che dimostrano la capacità di ascoltare, parlare e scrivere. Vogliono persone che possano stabilire facilmente nuovi contatti, stabilire e mantenere relazioni positive e proficue con coloro che li circondano; influenzare facilmente gli altri e vendere il loro prodotto o servizio.
- f) **Coordinamento con gli altri**- La capacità di organizzare il proprio lavoro e di collegarlo al flusso di lavoro complessivo. Il coordinamento include la capacità di svolgere più attività contemporaneamente, dando priorità e spostando le priorità secondo necessità. Include l'intreccio di programmi di lavoro con i flussi di lavoro di altri. Include affrontare impreviste crisi, ostacoli o interruzioni e rimettere efficientemente il lavoro in carreggiata per evitare ulteriori crisi.
- g) **Intelligenza emotiva** - La capacità di riconoscere e valutare i propri sentimenti, e quelli degli altri, oltre alla capacità di affrontarli. È responsabile della maggior parte del successo e della capacità di leadership di un essere umano in vari contesti della vita.
- h) **Giudizio e processo decisionale** - La capacità di prendere decisioni ponderate ed efficaci, raggiungere conclusioni sensate, percepire e distinguere le relazioni, comprendere situazioni e formarsi opinioni

obiettive, soprattutto su questioni che influenzano l'azione. È il processo cognitivo, il pensiero interno o l'atto di prendere una decisione, trarre conclusioni solide, formarsi un'opinione o fare distinzioni critiche su persone, situazioni, idee o eventi attraverso la valutazione, il confronto e/o la deliberazione.

- i) **Orientamento al servizio** - La capacità di mostrare atteggiamenti e comportamenti positivi, che dimostrino consapevolezza e disponibilità a rispondere e soddisfare bisogni, esigenze e aspettative.
- j) **Negoziazione** - La capacità di comunicare, persuadere e influenzare, pianificare e strategizzare, impiegare tattiche, tecniche, strumenti, sistemi, processi e competenze per lavorare come un membro del team.
- k) **Flessibilità cognitiva** - La capacità di cambiare il proprio pensiero (cognizione/linea di pensiero) come adattamento alle richieste degli stimoli. Nelle neuroscienze, il termine è talvolta indicato come cambio di attenzione, spostamento cognitivo, flessibilità mentale, spostamento di set e cambio di compito. Forse il modo più utile per spiegare la flessibilità cognitiva è usare un'analogia.
- l) **Organizzazione**- La capacità di pianificare, organizzare ed eseguire i compiti richiesti. L'organizzazione implica una buona gestione del tempo e aiuta a sviluppare il lavoro in modo strutturato.
- m) **Alfabetizzazione tecnica informatica** - Adulti che hanno le conoscenze e le capacità per utilizzare un computer e altre tecnologie correlate. Questo termine è solitamente usato per descrivere le conoscenze e le competenze di base necessarie per utilizzare prodotti software come un sistema operativo, un'applicazione software o uno strumento di progettazione web automatizzato. L'alfabetizzazione informatica sta diventando una competenza sempre più essenziale.
- n) **Adattabilità/Flessibilità** - La capacità di dimostrare flessibilità e adattabilità a nuove situazioni/contesti e nuovi compiti, a causa dell'emergere di nuove attività, nuove richieste e nuove esigenze. C'è sempre più bisogno di reinventare, ristrutturare e innovare il mondo del lavoro.

- o) **Diritti e Responsabilità** - conoscenza generale dei diritti e delle responsabilità inerenti all'attività quotidiana, a livello personale, sociale e/o professionale. Gli adulti che comunicano in modo assertivo rispettano i punti di vista degli altri, mentre trasmettono i propri in modo coerente e razionale.

- p) **Forte etica lavorativa**- La capacità di esprimere l'integrità personale è ciò che i datori di lavoro cercano e apprezzano in ogni dipendente. È un insieme di valori basati sugli ideali della disciplina e del duro lavoro, come l'affidabilità, l'onestà, la fiducia in se stessi e gli atteggiamenti positivi.

Flessibilità, riflessione e autocritica, apertura all'innovazione e alla ricerca, comprensione dell'apprendimento, dialogo, lavoro di squadra e rispetto delle differenze sono tutti fattori essenziali per l'armonia sociale e lo sviluppo delle diverse dimensioni della vita. Le competenze trasversali assumono così un carattere dinamico, consentendo agli adulti di costruire e ricostruire permanentemente conoscenze, a seconda dei contesti organizzativi in cui operano, consentendo ai datori di lavoro di osservare un aumento dell'adattabilità, dell'efficienza e il raggiungimento di risultati positivi.

2. Che cos'è l'imprenditorialità?

Il manuale metodologico si concentra sulle competenze trasversali e chiave che consentono lo sviluppo di uno spirito imprenditoriale. Normalmente la parola imprenditorialità è associata al mondo degli affari e gran parte della società pensa a una persona imprenditoriale come a colui che crea il proprio lavoro, senza nemmeno mettere in discussione la probabilità che possa lavorare per qualcun altro, o che avere un atteggiamento innovativo, creativo, imprenditoriale, in altre parole, sia associato a colui che contribuisce con le proprie conoscenze allo sviluppo e alla prosperità dell'azienda di cui fa parte.

Imprenditorialità significa intraprendere, risolvere un problema o una situazione complicata. È spesso correlato alla creazione di nuove aziende o prodotti. Impegnarsi è aggiungere valore, saper identificare le opportunità e trasformarle in un business redditizio.

L'imprenditorialità va interpretata come il comportamento che individua e persegue le opportunità delle più diverse attività (individuali, familiari, sociali e professionali). Per Luís Rasquilha "impegnarsi significa trovare un'opportunità, avere una buona idea e correre il rischio di metterla in pratica, aggiungendo valore - in varie scale e dimensioni"

(Giornale economico, 2017:1)

L'imprenditore assume posizioni di autonomia, iniziativa, autovalutazione, etica, creatività, cittadinanza, leadership, partecipazione, risoluzione dei problemi, tra gli altri. Tutti i cittadini hanno determinate caratteristiche che, se stimolate, formate e responsabilizzate, consentiranno loro di affermarsi come imprenditori. Inoltre, gli ambienti in cui vivono (scuola, famiglia, lavoro) e le persone con cui vivono, influenzano notevolmente il risveglio della capacità imprenditoriale.

L'istruzione e la formazione all'imprenditorialità cercano di rendere ogni adulto utile e dinamico raggiungendo il proprio potenziale. Un imprenditore non è una persona diversa, ma qualcuno che ha avuto il suo potenziale stimolato. L'inserimento dell'imprenditorialità nell'istruzione/formazione mira a fornire agli adulti strumenti che consentano loro di affrontare la complessità del mondo moderno e gli effetti della globalizzazione. Pertanto, c'è un grande sforzo per generare autonomia di pensiero, valore personale, iniziativa e azioni che intraprendano la vita degli adulti attraverso la loro partecipazione alla trasformazione della società in modo consapevole, efficace e creativo.

Secondo la Guida all'educazione all'imprenditorialità

(...) è essenziale creare opportunità per lo studente di imparare, pensare e agire in modo imprenditoriale. È necessario creare contesti autentici di "vita reale", al fine di fornire un apprendimento che comporti attività sperimentali, riflessione e lavoro collaborativo.

(Ministero dell'Istruzione portoghese, 2006:.12)

Pertanto, oltre a quelli precedentemente citati, il presente manuale si concentrerà sulle competenze trasversali individuate come strumenti importanti per la costruzione e il consolidamento del comportamento imprenditoriale, all'interno di diversi contesti di vita, quali: risoluzione dei problemi, riflessione e pensiero critico, creatività, gestione dei conflitti, leadership e collaborazione, intelligenza emotiva, processo decisionale, negoziazione, flessibilità, iniziativa e autonomia. Tali competenze saranno presenti, in modo trasversale, nei riferimenti e negli strumenti forniti in questo manuale.

Metodologie

La scelta e l'adattamento della metodologia applicata nel manuale si è basata sulla raccolta, analisi e riflessione delle diverse esperienze e metodologie esistenti nei paesi partner nell'ambito dell'Istruzione e Formazione degli Adulti, ovvero, il Riconoscimento, Validazione e Certificazione dei Processi di Competenza.

Ciascun paese partner ha svolto ricerche e raccolto informazioni sulle metodologie, le tecniche e gli strumenti esistenti utilizzati nel proprio paese. Hanno presentato le informazioni e avuto momenti di analisi e riflessione congiunta con l'obiettivo di elaborare il manuale finale come uno strumento utile, trasferibile, di carattere europeo.

4.1 Metodologie esistenti in ciascun paese

4.1.1. Francia



In Francia, con l'attuazione del VAE (convalida delle competenze e dell'esperienza acquisite), gli adulti cercano di acquisire esperienza professionale. Ma allora ci si può chiedere come si sviluppano le competenze chiave di questi ultimi.

Il VAE richiede all'adulto di pensare ed esprimersi in termini di competenze.

Per competenze si intende l'insieme di conoscenze, doti, abilità e capacità necessarie per rispondere efficacemente a situazioni e problemi in ambienti variabili e contesti multipli. Anche i comportamenti, i tipi di ragionamento e il rispetto delle procedure rispecchiano le competenze. Competenza è quindi sinonimo di acquisizione di esperienza.

Una raccomandazione europea stabilisce un quadro di otto competenze chiave per l'apprendimento permanente "particolarmente necessarie per la realizzazione personale e lo sviluppo degli individui, la loro inclusione sociale, la cittadinanza attiva e l'occupazione".

In Francia, la legge del 5 marzo 2014 incorpora questa raccomandazione in un corpus di conoscenze e competenze utili ad un individuo per l'apprendimento al fine di promuovere l'accesso alla formazione professionale e all'integrazione professionale.

Questa fondazione include: comunicazione in francese; l'uso delle regole di base del calcolo e del ragionamento matematico; l'uso di tecniche informatiche standard e di comunicazione digitale; la capacità di lavorare nell'ambito di regole definite di lavoro di squadra; la capacità di lavorare in modo indipendente e raggiungere un obiettivo individuale; la capacità di imparare ad imparare per tutta la vita; la padronanza dei gesti e delle posture e il rispetto delle norme di base in materia di salute, sicurezza e ambiente.

Il professionista coinvolto in questo processo è l'advisor VAE che ha il ruolo di analizzare la rilevanza dei progetti VAE degli adulti, studiare le offerte di certificazione regionali e nazionali che corrispondono al profilo dell'adulto, trasmettere i contatti dei certificatori interessati e identificare le diverse possibilità di

finanziamento secondo lo statuto.

4.1.1.1. Organizzazioni coinvolte nel processo e loro ruoli

Quadro nazionale delle qualifiche professionali (Cadre national des certifications professionnelles)

Il QNQ è collegato al sistema di convalida dell'apprendimento non formale e informale (validation des acquis de l'expérience, VAE) e supportato da un orientamento alle competenze nella progettazione di curricula che coprono l'intero sistema professionale.



Il quadro nazionale delle qualifiche professionali è il riferimento a cui tutti i ministeri e gli enti certificatori devono fare riferimento per determinare il livello di qualificazione per le certificazioni professionali iscritte all'albo nazionale delle qualifiche professionali. Lo ha introdotto l'articolo 31 della legge 5 settembre 2018 per la libertà di scelta del proprio futuro professionale. Questo nuovo quadro è definito secondo le Raccomandazioni del Consiglio Europeo sul Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente e il Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente.

Il quadro definisce il livello di qualificazione associato a ciascuna certificazione professionale secondo criteri per la graduazione delle competenze necessarie allo svolgimento delle attività professionali.

Questi criteri consentono di valutare:

- La complessità delle conoscenze associate allo svolgimento dell'attività professionale;
- Il livello di know-how, che viene valutato in particolare in base alla complessità e alla tecnicità di un'attività in un processo lavorativo;
- Il livello di responsabilità e autonomia all'interno dell'organizzazione del lavoro.

Il quadro ha otto livelli che sono presentati di seguito:

- a) **Livello 1:** Conoscenza di base
- b) **Livello 2:** Conoscenza di base
- c) **Livello 3:** Attestato di competenza professionale
- d) **Livello 4:** Diploma di scuola superiore
- e) **Livello 5:** 2 anni di studio dopo il liceo o il diploma tecnico
- f) **Livello 6:** Laurea triennale
- g) **Livello 7:** Master
- h) **Livello 8:** Dottorato di ricerca

Ad ogni livello di qualificazione sono associati criteri relativi a conoscenze, know-how e livelli di responsabilità e autonomia.

4.1.1.2. Presenza di competenze trasversali (soft skills) nel catalogo di formazione e certificazione nazionale/regionale/provinciale.

Le competenze trasversali non sono esplicitamente menzionate nel quadro nazionale delle qualifiche professionali. Tuttavia, è integrato in VAE. Oltre al VAE, esiste un meccanismo per il riconoscimento dell'esperienza professionale e personale, che garantisce l'accesso a un programma attraverso l'esenzione dai normali requisiti (a livello di istruzione superiore, questa procedura nota come Validation des acquis professionnels et personnels (VAPP)). I bilanci delle competenze o "bilan de competences" erano volti ad identificare abilità e competenze acquisite nel corso della propria vita professionale senza mirare alla certificazione e senza un procedura di valutazione; e altri tipi di portfolio delle competenze sviluppati al di fuori delle procedure di convalida.

Il decreto n. 2021-389 del 2 aprile 2021, sulle condizioni per l'iscrizione dei titoli ai registri nazionali, integra concretamente situazioni di disabilità, accessibilità e progettazione universale per la valutazione della qualità del repertorio delle competenze di un progetto di certificazione professionale. Ciò si applicherà a tutti i nuovi diplomi, qualifiche professionali, certificati di qualifica professionale e altre qualifiche nei registri nazionali dal 1° settembre 2021.

4.1.1.3. Principali elementi descrittivi del livello QNQ

- I. **Conoscenza:** Si riferisce alla progressione delle conoscenze per svolgere le attività professionali del livello (processi, materiali, terminologia relativa a uno o più campi nonché conoscenze teoriche);
- II. **Abilità:** Riguarda la progressione di:
 - la complessità e la tecnicità di un compito, un'attività in un processo;
 - il livello di padronanza dell'attività professionale;
 - la mobilitazione di una serie di abilità cognitive e pratiche;
 - capacità comunicative e interpersonali nel contesto professionale;
 - la capacità di trasmettere competenze.
- III. **Atteggiamenti:** Si tratta di progressi nei seguenti settori:
 - organizzazione del lavoro;
 - reazione ai rischi;
 - comprendere la complessità dell'ambiente;
 - comprensione delle interazioni con attività in altri ambiti professionali, che consentano di organizzare il proprio lavoro, di correggerlo o di impartire istruzioni al personale vigilato;

- partecipazione a lavori di gruppo;
- il livello di supervisione.

I descrittori del livello di qualificazione sono stati introdotti con decreto dell'8 settembre 2019, che ha completato la legge 2018. Ecco la descrizione completa dei diversi livelli:

Tabella 1: Descrittori di livello nel quadro nazionale delle qualifiche francesi

Livelli	Descrittori di livello
8	Il livello 8 attesta la capacità di identificare e risolvere problemi complessi e nuovi che coinvolgono una varietà di campi, utilizzando le conoscenze, le abilità e il know-how più avanzati, per progettare e pilotare progetti e processi di ricerca e innovazione. Il dottorato nazionale è classificato a questo livello del quadro nazionale.
7	Il livello 7 attesta la capacità di sviluppare e attuare strategie alternative per lo svolgimento dell'attività professionale in contesti professionali complessi, nonché di valutare i rischi e le conseguenze della propria attività. I master sono classificati a questo livello del quadro nazionale.
6	Il livello 6 attesta la capacità di analizzare e risolvere imprevisti e complessi problemi in un campo specifico per formalizzare competenze, know-how e metodi e per costruire su di essi. I diplomi di laurea (licenza) sono classificati a questo livello del quadro nazionale.
5	Il livello 5 attesta la capacità di padroneggiare abilità e know-how in un campo di attività, di sviluppare soluzioni a nuovi problemi, di analizzare e interpretare le informazioni utilizzando concetti, di trasmettere competenze, know-how e metodi.
4	Il livello 4 attesta la capacità di svolgere attività che richiedono l'utilizzo di un'ampia gamma di attitudini, di adattare soluzioni esistenti per risolvere problemi specifici, di organizzare il proprio lavoro in modo autonomo in contesti generalmente prevedibili ma potenzialmente mutevoli e di partecipare alla valutazione delle attività. Il diploma nazionale di maturità è classificato a questo livello del quadro nazionale.
3	Il livello 3 attesta la capacità di svolgere attività e risolvere problemi selezionando e applicando metodi, strumenti, materiali e informazioni di base in un contesto noto, nonché la capacità di adattare i mezzi di esecuzione e il proprio comportamento alle circostanze.

2	Il livello 2 attesta la capacità di svolgere attività semplici e risolvere problemi comuni utilizzando regole e strumenti semplici e utilizzando competenze e know how professionali in un contesto strutturato. L'attività professionale associata è svolta con un livello di autonomia limitato.
1	Il livello 1 del quadro nazionale per le qualifiche professionali corrisponde alla padronanza delle conoscenze di base.

Tabella 1: Descrittori di livello nel quadro nazionale delle qualifiche francesi

E' presente un servizio nazionale per il riconoscimento, la validazione e la certificazione delle competenze, sia a livello Nazionale che Regionale/Provinciale.

Quando una persona impegnata nella vita lavorativa desidera progredire nella propria vita professionale o cambiare lavoro, è possibile far riconoscere le proprie capacità, conoscenze e abilità acquisite durante gli anni di attività nella propria professione.

In Francia, ci sono diversi modi, come presentato di seguito:

A. Valutazione delle competenze (Bilan de Competences)

La valutazione delle competenze permette di analizzare le proprie capacità professionali e personali, attitudini e motivazioni a supporto di un progetto di sviluppo professionale e, se necessario, di formazione.

I suoi obiettivi sono:

- analizzare competenze, attitudini e motivazioni personali e professionali;
- definire il proprio progetto professionale e, se necessario, un progetto formativo;
- utilizzare le proprie risorse come strumento di negoziazione per un lavoro, formazione o sviluppo di carriera.

Ne può beneficiare qualsiasi persona attiva: dipendenti del settore privato, persone in cerca di lavoro (la domanda deve essere presentata a Pôle emploi, APEC o Cap emploi) e dipendenti del settore pubblico.

La valutazione delle competenze può essere finanziata tramite un conto di formazione personale (compte personal de formation), che consente alle persone di acquisire diritti di formazione che possono utilizzare durante tutta la loro vita lavorativa.

La durata della valutazione delle competenze ha una durata massima di 24 ore ed è generalmente ripartita su più settimane.

B. La convalida dell'esperienza acquisita (VAE)

Qualsiasi persona, indipendentemente dall'età, nazionalità, stato o livello di formazione, che può dimostrare almeno un anno di esperienza direttamente correlata alla qualifica in questione - indipendentemente dal fatto che l'attività sia stata svolta o meno in modo continuativo - può richiedere la convalida dell'esperienza acquisita

(VAE). Tale certificazione, che può essere un diploma, un titolo o un attestato di qualifica professionale, deve essere registrata nel Quadro Nazionale delle Qualifiche Professionali.

Il VAE è diventato accessibile ai lavoratori con disabilità negli ESAT (strutture o servizi di assistenza attraverso il lavoro) attraverso il decreto n. 2009-565 del 20 maggio 2009, che stabilisce le regole relative alla formazione, al processo di riconoscimento di know-how e abilità e VAE .

C. Il riconoscimento dell'esperienza acquisita (RAE)

Il riconoscimento dell'esperienza acquisita (RAE) è un sistema supportato dal "Différent et Compétent Réseau". Il RAE consente alle persone con disabilità che lavorano negli ESAT (strutture o servizi di assistenza attraverso il lavoro) il riconoscimento delle proprie competenze professionali. Inizialmente sperimentato con diversi ESAT negli anni 2000, il RAE è stato ufficialmente riconosciuto dal Decreto n. 2009-565 del 20 maggio 2009 sulla formazione, sul processo di riconoscimento di know-how e sulle competenze e la validazione dell'esperienza dei lavoratori con disabilità negli ESAT. La RAE lascia quindi esistere legalmente il campo della sperimentazione.

La RAE ha quindi il vantaggio di offrire un sostegno alla persona con disabilità, ma questo sistema è riservato solo alle persone che lavorano negli ESAT, e dunque esclude parte della popolazione degli adulti con disabilità.

D. Riconoscimento delle competenze professionali (RSFP)

L'approccio per il riconoscimento delle competenze professionali (RSFP) è stato creato e sviluppato dall'Afpa (Agenzia nazionale per la formazione professionale degli adulti) nel 2001. Inizialmente lanciato nella regione Auvergne-Rhône Alpes, il programma è stato esteso a molte altre regioni francesi negli anni successivi. L'obiettivo di questa misura è offrire alle persone, in particolare a quelle con disabilità, che non hanno i prerequisiti per accedere ai sistemi di convalida tradizionali, i mezzi per progredire grazie a un riconoscimento professionalmente certificato che funge da passaporto per l'occupazione.

Come il VAE e il RAE, il RSFP è riconosciuto dal decreto n. 2009-565 del 20 maggio 2009, che recita in particolare:

“Il processo di riconoscimento delle conoscenze e delle competenze e di validazione delle esperienze acquisite mira a promuovere, nel rispetto di ogni singolo progetto, la professionalizzazione, la realizzazione personale e sociale dei lavoratori con disabilità e la loro mobilità all'interno della struttura o del servizio di assistenza attraverso il lavoro che li ospita, altre strutture o servizi della stessa natura o verso il normale ambiente di lavoro”.

La RSFP è uno strumento a disposizione dei lavoratori con disabilità per il riconoscimento delle proprie competenze professionali. Il sistema si basa sulle descrizioni dei lavori (attualmente circa 25, che vanno dall'addetto alle pulizie all'addetto agli spazi verdi, per esempio). Accompagnato da un referente, il disabile si

posiziona su competenze ben padroneggiate.

E. Valutazione delle abilità

Ci sono tre fasi:

1. **Una fase preliminare:** analizzare la domanda e il bisogno del beneficiario, determinare il format più appropriato per la situazione e il bisogno, e definire congiuntamente le modalità della valutazione.
2. **Una fase di indagine:** costruire un piano di carriera e verificarne la pertinenza o sviluppare una o più alternative.
3. **Una fase conclusiva:** tramite colloqui personali: appropriarsi dei risultati dettagliati della fase di indagine, identificare le condizioni e i mezzi per la realizzazione del/i progetto/i professionale/i, prevedere le procedure e le fasi principali del/i progetto/i professionale/i, compresa la possibilità di un colloquio di follow-up con il fornitore di valutazione.

F. Convalida dell'esperienza acquisita

Ci sono quattro passaggi per beneficiare del VAE:

- 1) **Otteni informazioni da un centro di consulenza VAE** dedicato alle informazioni VAE. Per fare ciò, le persone devono consultare <http://www.vae.gouv.fr/>, che è il sito ufficiale di VAE, con informazioni di contatto per tutte le diverse regioni francesi.
- 2) **Verificare l'idoneità della domanda VAE.** Per fare ciò, le persone devono compilare un modulo online sui siti Web ufficiali o su qualsiasi altro sito Web di organizzazioni incaricate di rilasciare certificazioni professionali tramite VAE. Successivamente devono registrarlo e inviarlo per via telematica o per posta all'ente che rilascia la certificazione che desiderano ottenere, allegando i documenti giustificativi riportati nelle istruzioni del modulo.
- 3) **Preparazione per la convalida.** Se il file ha ricevuto un parere favorevole, le persone possono preparare da sole VAE o chiedere aiuto. Il candidato deve predisporre una pratica che consenta ai membri della giuria di valutare le conoscenze, abilità e capacità acquisite. Questo file include:
 - Presentazione delle diverse esperienze legate alla certificazione (attività professionali, associative, di volontariato, sindacale, elettorale, ecc.);
 - Descrizione del contesto lavorativo: settore professionale, azienda, ambiente economico, forza lavoro, organigramma, posizionamento, ecc;
 - Analisi dettagliata delle attività e dei compiti svolti;

- Prove in appendice a supporto della descrizione delle vostre attività.

4) **La giuria poi valuta** il fascicolo e conduce un colloquio con il candidato. Qualora la giuria ritenga che i risultati raggiunti dal candidato siano in linea con quanto richiesto per la certificazione in oggetto, gli viene conferita la certificazione nella sua interezza, ovvero con validazione parziale o senza certificazione. Questa certificazione ha lo stesso valore di una certificazione ottenuta dopo la formazione.

G. Riconoscimento dell'esperienza acquisita

Il RAE richiede la creazione di una domanda, la persona con disabilità è comunque accompagnata dal proprio docente di laboratorio nella compilazione della stessa. A differenza del VAE, che richiede diversi mesi per essere completata, il RAE può essere convalidato in un giorno, quando l'ispettore si reca direttamente al sito ESAT con una giuria per osservare e valutare lo svolgimento dei compiti da parte dei lavoratori con disabilità. In questa giornata è presente anche il docente di laboratorio.

H. Riconoscimento delle competenze professionali

Come per la RAE, il soggetto che intende intraprendere il percorso RSFP viene valutato nelle reali condizioni del proprio lavoro da una coppia di ispettori, composta dal suo referente e da un professionista del settore.

I. Organizzazioni coinvolte nel processo e loro ruoli

Diverse organizzazioni possono rilasciare le certificazioni sopra menzionate:

- Per la Valutazione delle Competenze: può essere effettuata tramite il "Pôle Emploi" (Agenzia di collocamento) o da un Centro di Certificazione privato
- Per la convalida dell'esperienza acquisita (VAE): è curata dal VAE Advice Center regionale, dal DAVA e dall'AFPA, ma possono essere coinvolte anche altre agenzie. Nel caso dei titoli rilasciati sotto la responsabilità del Ministero dell'Istruzione, questo compito è delegato a 30 Accademie nei territori francesi (note anche come "Dispositifs Académiques de Validation des Acquis", o DAVA). I certificati VAE hanno esattamente lo stesso valore di quelli assegnati ai partecipanti ai programmi di istruzione e formazione formale. Il candidato può trovare queste informazioni sul sito web ufficiale di VAE.
- Per il riconoscimento dell'esperienza acquisita (RAE): questo sistema è sostenuto dall'associazione "Différent et Compétent Réseau". Pertanto, l'ESAT che vuole presentare i candidati deve essere partner di "Différent et Compétent Réseau".
- Per il Riconoscimento delle Competenze Professionali (RSFP): L'AFPA (Agenzia Nazionale per la Formazione Professionale degli Adulti) ha ideato e sviluppato questo processo e ne è quindi responsabile.

Le competenze individuate sono conformi al quadro nazionale delle qualifiche professionali per la Valutazione delle Competenze e VAE.

Poiché RAE e RSFP sono certificazioni specifiche per lavoratori con disabilità, le competenze si basano su specifiche mansioni riconosciute anche a livello nazionale.

J. Strumenti e mezzi utilizzati per l'identificazione delle competenze

Per la valutazione delle competenze, i dipendenti del settore privato e pubblico possono ottenere un congedo retribuito per svolgere una valutazione delle competenze dal loro datore di lavoro. L'unico criterio per accedere alla valutazione delle competenze è l'anzianità professionale.

- **Per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato:** dimostrare di aver svolto un'attività lavorativa retribuita per almeno 5 anni, di cui 12 mesi nell'attuale azienda.
- **Per i dipendenti con contratto a tempo determinato:** dimostrare di aver svolto un'attività lavorativa retribuita per almeno 24 mesi negli ultimi 5 anni, di cui 4 mesi (consecutivi o meno) negli ultimi 12 mesi.
- **Per i dipendenti temporanei:** dimostrare di aver svolto un'attività lavorativa retribuita per almeno 6.084 ore, di cui almeno 1.600 ore negli ultimi 18 mesi nell'azienda in cui si presenta la domanda, o 3.200 ore di lavoro interinale negli ultimi 36 mesi, di cui 1.600 ore nell'azienda in cui si fa domanda ti stai candidando.
- **Per i dipendenti del servizio pubblico:** avere 10 anni di servizio pubblico (2 anni nel servizio civile ospedaliero).

Per il VAE, i seguenti documenti possono dimostrare che il candidato ha esperienza di lavoro:

- **Per un dipendente:** buste paga, attestati dei datori di lavoro, attestati di esperienza
- **Per un non dipendente:** dichiarazioni dei redditi, dichiarazioni di esistenza dell'URSSAF, estratti di K bis (attività commerciali)
- **Per un Volontario/sindacato/politico locale:** certificato firmato da due persone dell'associazione o del sindacato, muniti di procura o delega di firma.
- **Per un volontario:** certificato dell'organizzazione di lavoro, contratto di volontariato
- **Per sportivi di alto livello:** Iscrizione all'elenco degli sportivi di alto livello.

Per la RAE, il candidato costituisce la propria pratica effettuando le scelte delle attività e delle posizioni occupate che sembrano più rilevanti in relazione al quadro di riferimento del lavoro.

Per l'RSFP, i candidati possono essere identificati dalla loro organizzazione ma devono essere disposti a partecipare al programma.

K. Gli organismi preposti alla valutazione delle competenze:

- **Valutazione delle competenze:** deve essere svolto da un prestatore di servizi esterno all'azienda, che non può organizzare la valutazione internamente per i propri dipendenti.
- **VAE:** ogni organismo di certificazione è responsabile della costituzione delle proprie giurie, che valuteranno poi le competenze.
- **RAE:** la giuria è composta da un valutatore esterno e talvolta dall'istruttore personale della persona nell'ESAT.
- **RSFP:** la giuria è composta da un professionista del settore e da un referente RSFP.

Come accennato in precedenza, la fase conclusiva della Valutazione delle competenze prevede un colloquio personale con una giuria per fornire i risultati dettagliati della fase di indagine, identificare le condizioni e i mezzi per la realizzazione del/i progetto/i professionale/i e fornire le principali procedure e fasi del progetto professionale, inclusa la possibilità di un colloquio di follow-up con il fornitore di valutazione.

Per il VAE, sulla base della pratica di convalida e, a seconda della certificazione, di una situazione professionale, la giuria valuta le competenze acquisite durante l'esperienza del candidato. Verifica che le competenze corrispondano a quelle richieste dall'ente certificatore. L'intervista consente alla giuria di ottenere ulteriori informazioni. Spetta al candidato difendere il proprio fascicolo.

Nell'ambito della RAE sono previste tre modalità di validazione:

- In una situazione di lavoro all'ESAT "Mostro e racconto quello che faccio"
- In un colloquio di valutazione presso la sede dell'organizzazione di convalida "Spiego cosa posso fare"
- Attraverso uno stage in azienda e durante un colloquio presso la sede dell'ente di convalida "Spiego come applico le mie competenze in un'azienda".

La giuria riconosce le competenze presentate in relazione alle aspettative delle referenze lavorative. Non vi è alcun insuccesso possibile perché la RAE valuta solo ciò che il candidato disabile padroneggia.

Per la RSFP il candidato supera un colloquio individuale da parte del referente accompagnatore, un colloquio di posizionamento con referente esterno e una prova pratica davanti a una giuria composta da un professionista del settore e un referente RSFP. Questa è una situazione lavorativa ricostruita o una situazione reale in un'azienda.

Gli strumenti e i mezzi utilizzati per la validazione delle competenze.

Come accennato in precedenza, gli strumenti utilizzati per valutare le competenze per la Valutazione delle Competenze e VAE sono il file di validazione che il candidato costituisce. Le competenze individuate sono conformi al quadro nazionale delle qualifiche professionali.

Poiché RAE e RSFP sono certificazioni specifiche per lavoratori con disabilità, le competenze si basano su specifiche mansioni riconosciute anche a livello nazionale. Questi processi valutano ciò che il candidato fa bene con prove pratiche che valutano la dimostrazione concreta del compito.

Come accennato in precedenza, le giurie sono composte da professionisti, in particolare per RAE e RSFP.

Diverse organizzazioni possono rilasciare le certificazioni sopra menzionate:

- Per la Valutazione delle Competenze: può essere effettuata tramite il “Pôle Emploi” (Agenzia di collocamento) o da un Centro di certificazione privato
- Per la Validazione dell'Esperienza Acquisita (VAE): è curata dal Centro di consulenza regionale VAE. Il candidato può trovare queste informazioni sul sito web ufficiale di VAE.
- Per il riconoscimento dell'esperienza acquisita (RAE): questo sistema è sostenuto dall'associazione Différent et Compétent Réseau. Pertanto, l'ESAT che vuole presentare i candidati deve essere partner di Différent et Compétent Réseau
- Per il Riconoscimento delle Competenze Professionali (RSFP): L'AFPA (Agenzia Nazionale per la Formazione Professionale degli Adulti) ha ideato e sviluppato questo processo e ne è quindi responsabile.

Tutte le certificazioni sopra citate rilasciano alla fine un certificato per riconoscere ufficialmente le competenze. Nel caso del VAE è possibile ottenere una certificazione integrale o una certificazione parziale dove la giuria individua le capacità, competenze e conoscenze che saranno oggetto di una valutazione complementare necessaria per ottenere il diploma, il titolo o il certificato di qualifica.

E' possibile essere affiancati nella costituzione del dossier di validazione per lo Skills Assessment e VAE, ma il candidato deve richiederlo e non è gratuito.

Nel caso di RAE e RSFP, i candidati sono supportati dal loro istruttore ESAT.

Il Centro Certificazioni può aiutare i candidati nella costituzione delle loro pratiche per la Valutazione delle Competenze e VAE.

Nel caso di RAE e RSFP, i candidati sono supportati dal loro istruttore ESAT.

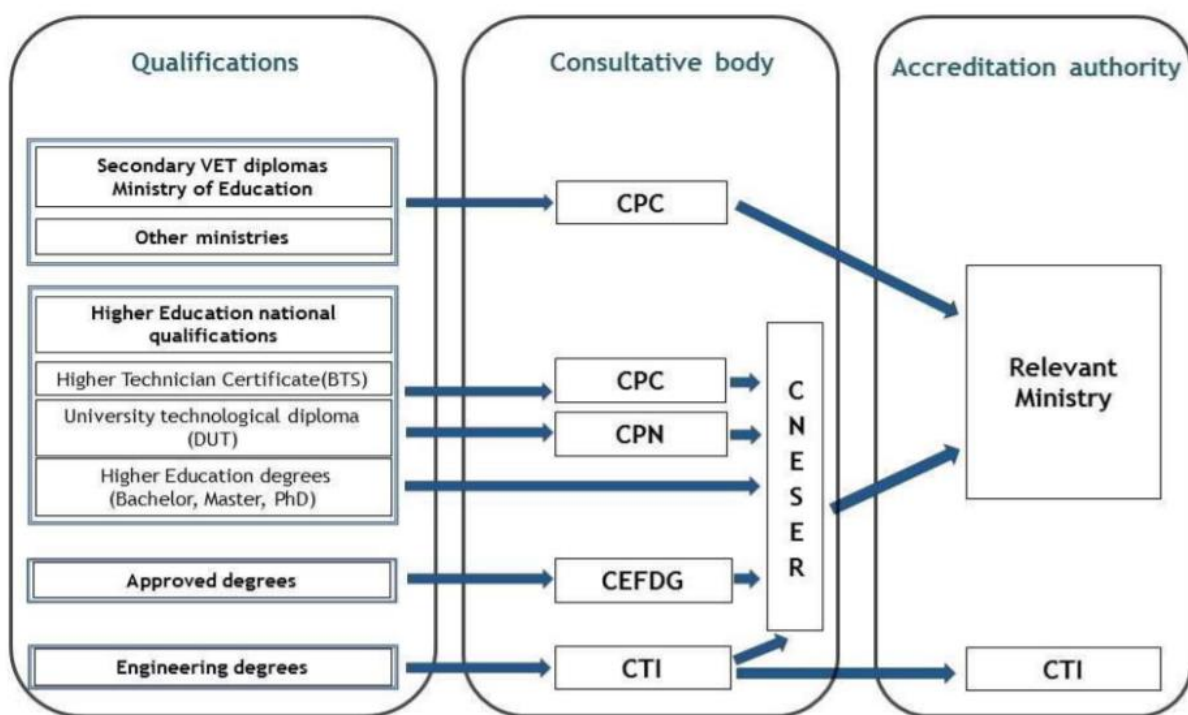


Figura 2: Qualifiche rilasciate per conto dello Stato

Quattro categorie di istituzioni sono responsabili delle qualifiche

1. Le Commissioni Consultive Professionali (CPC) per i diplomi secondari rilasciati dai ministeri;
2. Le commissioni nazionali per gli istituti di istruzione superiore (CNESER), per i diplomi di ingegneria (CTI) o per le Business school;
3. Il CNCP per i titoli rilasciati da enti privati o pubblici senza riferimento a un titolo di studio statale;
4. Le commissioni per il lavoro (CPNE) per i certificati rilasciati per settore;

4.1.2. Spagna



Il catalogo nazionale spagnolo delle domande di qualificazione professionale (CNPC) è lo strumento utilizzato dal Sistema spagnolo delle qualifiche e dell'istruzione e formazione professionale per ordinare le qualifiche professionali suscettibili di essere riconosciute e accreditate, individuate secondo le competenze adeguate alla pratica professionale. Comprende le

qualifiche professionali più significative del sistema produttivo spagnolo, organizzate in famiglie e livelli professionali. Ogni qualifica è composta da unità di competenza. Ad ogni unità di competenza è associato un Modulo con specifiche formative, che costituirà il riferimento per la progettazione dei titoli di formazione

professionale del sistema educativo, degli attestati di professionalità e degli altri percorsi formativi previsti dal sistema di formazione professionale.

L'Istituto Nacional de Las Cualificaciones (INCUAL) è responsabile della definizione, sviluppo e aggiornamento del CNPC.



Il CNCP si propone di:

- a) Facilitare l'adeguamento della formazione professionale alle esigenze del sistema produttivo.
- b) Promuovere l'integrazione, lo sviluppo e la qualità dell'offerta IFP.
- c) Facilitare l'apprendimento permanente attraverso l'accREDITamento e l'accumulo di apprendimento professionale acquisito in diversi campi.
- d) Contribuire alla trasparenza e all'unità del mercato del lavoro e alla mobilità dei lavoratori.

Per il raggiungimento delle finalità sopra indicate, il Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali consentirà di svolgere le seguenti funzioni:

- a) Individuare, definire e ordinare le qualifiche professionali e stabilire le specifiche della formazione legata a ciascuna unità di competenza.
- b) Stabilire il riferimento per la valutazione e l'accREDITamento delle competenze professionali acquisite attraverso esperienze lavorative o di formazione non formale.

4.1.3.1. La struttura del CNCP

Il CNCP è composto da qualifiche professionali ordinate per famiglie professionali e livelli di qualificazione.

Il Catalogo contiene:

- 26 famiglie professionali.
- 5 livelli di qualificazione professionale che soddisfano la competenza professionale richiesta dalle attività produttive secondo criteri di conoscenza, iniziativa, autonomia, responsabilità, complessità, e molti altri, dell'attività da svolgere. INCUAL copre i livelli 1, 2 e 3. I livelli 4 e 5 corrispondono agli studi universitari (lauree o equivalenti e superiori).

4.1.3.2. Livelli di qualificazione

- **Livello 1:** Competenza in un insieme ridotto di attività semplici, all'interno di processi standardizzati, con conoscenze limitate e abilità pratiche da applicare.
- **Livello 2:** Competenza in un insieme di attività professionali ben definite con capacità di utilizzare i propri strumenti e tecniche, che riguarda principalmente un lavoro esecutivo che può essere autonomo nei

limiti di tali tecniche. Richiede la conoscenza dei fondamenti tecnico-scientifici dell'attività e la capacità di comprendere e applicare il processo.

- **Livello 3:** Competenza in un insieme di attività professionali che richiedono la conoscenza di diverse tecniche e possono essere svolte in autonomia. Implica la responsabilità del coordinamento e della supervisione del lavoro tecnico e specializzato. Richiede la comprensione delle basi tecnico-scientifiche delle attività e la valutazione dei fattori di processo e del loro impatto economico.

4.1.3.3. Catalogo della Formazione Professionale per Moduli

Il Catalogo della Formazione Professionale per Moduli comprende la formazione relativa alle competenze unite delle qualifiche professionali. Sarà organizzato in moduli formativi associati e costituirà il riferimento per la progettazione dei titoli di formazione professionale del sistema educativo, degli attestati di professionalità e degli altri percorsi formativi inseriti nel sistema di formazione professionale.

L'offerta formativa relativa al CNCP può essere erogata nella rete dei centri di formazione professionale, che si compone di:

- a) I centri di formazione integrati pubblici e privati sovvenzionati.
- b) I centri pubblici e privati sovvenzionati del sistema educativo che offrono VET.
- c) I centri nazionali di riferimento spagnoli.
- d) I centri pubblici del Sistema Nazionale del Lavoro spagnolo.
- e) I centri privati accreditati dal Sistema Nazionale per l'Impiego spagnolo che offrono formazione professionale per l'occupazione.

4.1.3.4. Regolamento Direttivo CNCP

- Regio decreto 1128/2003 del 5 settembre, che disciplina il Catalogo nazionale delle qualifiche professionali. Modificato dal regio decreto 1416/2005 del 25 novembre
- Regio Decreto 817/2003 del 26 settembre, recante le specificità delle Qualifiche Professionali per la cui modifica, procedura di approvazione ed effetti si applica l'articolo 7.3 della Legge Organica 5/2002, del 19 giugno, sulle Qualifiche e la Formazione Professionale.
- Ogni modulo formativo contiene, oltre alle "Competenze" e alle "Competenze la cui acquisizione deve essere completata in un ambiente di lavoro reale", le cosiddette "Altre competenze", che corrispondono a competenze più trasversali, sociali e interpersonali, dette anche soft skills, rilevanti per il gruppo target.

Questa sezione comprende le competenze attitudinali relative a: iniziativa, conoscenza organizzativa, parità di trattamento e opportunità, lavoro di squadra e cooperazione, motivazione, autonomia secondo il proprio profilo, organizzazione al servizio del cliente, criteri di qualità e altro.

Ogni specifica indicazione o riferimento a persone con disabilità è stata trovata all'interno del Catalogo Nazionale delle Competenze Professionali. Questo gruppo di persone è riferito solo per quanto riguarda il processo di valutazione e accreditamento delle competenze la cui gestione è delegata alle Comunità Autonome. Ogni governo locale può determinare processi e regolamenti specifici per le persone con disabilità.

Nel caso della Comunità Autonoma dell'Andalusia è stata adottata la seguente disposizione:

- Riservare il 5% dei posti offerti per ogni titolo professionale a persone con grado di invalidità riconosciuto uguale o superiore al 33%. I posti riservati alla quota di persone con disabilità non occupati si sommano ai restanti posti offerti per la stessa qualifica.
- Per accreditare la situazione di una persona disabile con titolo uguale o superiore al 33%, deve essere fornita, a seconda dei casi, una copia del certificato o della delibera del corrispondente ente nazionale o regionale di accreditamento della disabilità.

4.1.3.5. Principali elementi descrittivi del livello NQF

Livello	Conoscenze	Competenze	Atteggiamenti
LIVELLO 1	<i>Conoscenze generali di base.</i>	<i>Competenze di base necessarie per svolgere compiti semplici.</i>	<i>Lavoro o studio sotto supervisione diretta in un contesto strutturato.</i>
LIVELLO 2	<i>Conoscenza fattuale di base in un campo specifico di lavoro o di studio.</i>	<i>Abilità cognitive e pratiche di base necessarie per utilizzare informazioni utili per svolgere compiti e risolvere problemi comuni con regole e strumenti semplici.</i>	<i>Lavoro o studio sotto supervisione con un certo grado di autonomia.</i>
LIVELLO 3	<i>Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali in un particolare campo di lavoro o di studio.</i>	<i>Una serie di abilità cognitive e pratiche necessarie per svolgere compiti e risolvere problemi selezionando e applicando metodi, strumenti, materiali e informazioni di base.</i>	<i>Assunzione di responsabilità per lo svolgimento di compiti nelle attività lavorative/di studio. Adattamento del proprio comportamento di fronte a determinate circostanze al fine di risolvere problemi.</i>
LIVELLO 4	<i>Conoscenze fattuali e teoriche in ampi contesti in un particolare campo di lavoro o di studio.</i>	<i>Gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per trovare soluzioni a problemi specifici in un particolare campo di lavoro o di studio.</i>	<i>Esercizio di autogestione secondo istruzioni definite in contesti di lavoro o di studio generalmente prevedibili, ma suscettibili di cambiamento. Supervisione del lavoro di routine altrui, assumendo determinate responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle</i>

			<i>attività lavorative o di studio.</i>
LIVELLO 5	<i>Ampia competenza fattuale e teorica in un particolare campo di lavoro o di studio, pur essendo consapevoli dei limiti di tale competenza.</i>	<i>Gamma completa di abilità cognitive e pratiche necessarie per trovare soluzioni creative a problemi astratti.</i>	<i>Compiti di direzione e supervisione nell'ambito di attività lavorative o di studio dove possono verificarsi cambiamenti imprevedibili. Revisione e sviluppo delle prestazioni proprie e altrui.</i>
LIVELLO 6	<i>Conoscenza avanzata in un campo di lavoro o di studio che richiede una comprensione critica di teorie e principi.</i>	<i>Competenze avanzate che mettono alla prova le conoscenze e le capacità di innovazione necessarie per risolvere problemi complessi e imprevedibili in un settore specializzato di lavoro o di studio.</i>	<i>Gestione di attività o progetti tecnici o professionali complessi, assumendosi la responsabilità di prendere decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili. Assumere la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di individui e gruppi.</i>
LIVELLO 7	<i>Conoscenze altamente specializzate, alcune delle quali all'avanguardia in un particolare campo di lavoro o di studio, che gettano le basi per un pensiero o una ricerca originale. Consapevolezza critica dei problemi della conoscenza in un campo particolare e nel punto di articolazione tra campi diversi.</i>	<i>Competenze specializzate nella risoluzione dei problemi nella ricerca o nell'innovazione per lo sviluppo di nuove conoscenze e processi e l'integrazione delle conoscenze in diversi campi.</i>	<i>Gestione e trasformazione di contesti di lavoro o di studio complessi, imprevedibili e che richiedono nuovi approcci strategici. Assunzione di responsabilità per lo sviluppo delle conoscenze e/o delle pratiche professionali e la revisione della performance strategica dei team.</i>
LIVELLO 8	<i>Conoscenze alla frontiera più avanzata di un determinato campo di lavoro o di studio e al punto di articolazione tra diversi campi.</i>	<i>Competenze e tecniche più avanzate e specializzate, in particolare nella sintesi e nella valutazione, necessarie per risolvere problemi critici nella ricerca e/o nell'innovazione e per ampliare e ridefinire le conoscenze o le pratiche professionali esistenti.</i>	<i>Autorità, innovazione, autonomia, integrità accademica e professionale e impegno costante e sostanziale e credibile per lo sviluppo di nuove idee o processi in prima linea nei contesti di lavoro o di studio, compresa la ricerca.</i>

Tabella 2: elementi descrittivi di livello in Spagna

Il riconoscimento delle competenze professionali acquisite attraverso l'esperienza lavorativa e/o la formazione non formale è inteso come il processo attraverso il quale viene concesso l'accreditamento ufficiale previa valutazione delle competenze professionali.

In Spagna, le competenze professionali possono essere ufficialmente accreditate solo attraverso bandi che vengono aperti in orari specifici. Questi bandi sono rivolti a tutti coloro che hanno acquisito le proprie competenze professionali attraverso esperienze di lavoro e/o formazione senza accreditamento ufficiale.

Gli obiettivi perseguiti dalla procedura di valutazione e accreditamento sono:

- Valutare le competenze professionali acquisite attraverso l'esperienza lavorativa e altri mezzi di formazione non formale, attraverso procedure e metodologie comuni che garantiscano la validità, l'affidabilità, l'obiettività e il rigore tecnico della valutazione.
- Accreditarle ufficialmente le competenze professionali, valide su tutto il territorio spagnolo, con l'obiettivo di facilitare sia l'inserimento e l'integrazione lavorativa che la libera circolazione nel mercato del lavoro, nonché la progressione personale e professionale.
- Apprendimento permanente al fine di ottenere un accreditamento parziale cumulativo, con l'obiettivo di completare la formazione che porti al conseguimento del corrispondente titolo di formazione professionale o attestato di professionalità.

4.1.3.5. Regolamenti

- Regio Decreto 1224/2009 del 17 luglio 2009, di riconoscimento delle competenze professionali acquisite attraverso l'esperienza lavorativa.
- Regio decreto 143/2021, del 9 marzo 2021, che modifica il regio decreto 1224/2009, del 17 luglio 2009, del riconoscimento delle competenze professionali acquisite attraverso l'esperienza lavorativa.
- Il regio decreto 1224/2009 determina la procedura unica, sia in materia di istruzione che di lavoro, per la valutazione e l'accreditamento delle competenze professionali acquisite attraverso esperienze lavorative o di formazione non formale.

In accordo con la recente modifica, la gestione del sistema è decentrata alle Comunità Autonome. Saranno responsabili dell'annuncio e della gestione dei processi di valutazione delle competenze e di accreditamento. Tuttavia, l'Amministrazione Generale dello Stato si riserva la facoltà di convocare tali processi nei casi eccezionali in cui non possano essere espletati mediante meccanismi di cooperazione o coordinamento, ovvero quando sia necessario ricorrere ad un organismo in grado di integrare gli interessi contrastanti di diverse Comunità Autonome.

Spetterà quindi a ciascuna amministrazione autonoma convocare le procedure per l'accreditamento delle competenze professionali secondo le esigenze del mercato del lavoro.

Ciascuno dei bandi si concentrerà su determinati ambiti professionali, che saranno specificati in una

determinata/e qualifica/i professionale/i, con un insieme di unità di competenza, provenienti da una o più famiglie professionali e il richiedente potrà partecipare a quella che meglio si adatta il suo profilo professionale. È una procedura valida in tutta la Spagna ed è svolta dall'amministrazione dell'istruzione (sia il Ministero dell'Istruzione che le amministrazioni dell'istruzione delle Comunità autonome).

Comunità autonome (governi regionali) tramite bandi pubblici.

4.1.3.6. Organizzazione preposta all'identificazione delle competenze

- a) Unità responsabili e Informazioni sull'accreditamento delle competenze nelle comunità autonome³
- b) Nelle città autonome di Ceuta e Melilla: l'autorità competente è il Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale.

4.1.3.7. Procedura Generale per il Riconoscimento delle Competenze Professionali

A. **Requisiti generali:** per partecipare alla procedura è necessario possedere i seguenti requisiti:

- Avere la nazionalità spagnola.
- Avere ottenuto il certificato di registrazione della cittadinanza comunitaria o la carta famiglia di un cittadino dell'Unione, essere titolare di una valida residenza o residenza e lavoro
- Avere il permesso in Spagna, nei termini stabiliti dalla normativa spagnola in materia di stranieri e immigrazione.
- Avere 18 anni al momento dell'iscrizione, nel caso di unità di competenza corrispondenti a titoli di livello I, e 20 anni per i livelli II e III.
- Avere esperienze lavorative e/o formative relative alle competenze professionali da accreditare.
- In caso di esperienza lavorativa, giustificare, almeno 3 anni, con un minimo di 2.000 ore di lavoro prestate complessive, negli ultimi 15 anni precedenti la presentazione della domanda. Per le unità di competenza di I livello sono richiesti 2 anni di esperienza lavorativa con un minimo di 1.200 ore di lavoro prestate complessive.
- In caso di formazione, giustificare, almeno 300 ore, negli ultimi 10 anni prima della presentazione della domanda. Per le unità di competenza di I livello sono richieste almeno 200 ore. Nei casi in cui i moduli formativi associati all'unità di competenza da accreditare prevedano una durata inferiore, devono essere accreditate le ore stabilite in detti moduli.

³<https://incual.educacion.gob.es/informacion-sobre-el-proceso-de-acreditacion>.

B. Come funziona la procedura?

Iscrizione alla procedura: questa parte della procedura è il luogo in cui vengono raccolte le domande dei richiedenti. Qualora nel bando regionale sia stato stabilito un numero massimo di partecipanti, verrà applicata una misura per selezionare le persone che potranno partecipare alla procedura.

Istruzioni per la procedura: una volta effettuata la registrazione del partecipante, inizia la procedura vera e propria, che si articola nelle seguenti tre fasi:

- a) 1a fase: Consulenza
- b) 2a Fase: Valutazione
- c) 3a Fase: Accredimento e registrazione.

FASE 1: Consulenza

Durante il percorso di consulenza, vengono svolte una serie di azioni chiave in relazione all'analisi delle competenze professionali del candidato, alla predisposizione del Dossier delle Competenze e alla giustificazione delle informazioni professionali fornite attraverso diversi canali.

1. Verifica tecnica della domanda iniziale di accreditamento.
2. Consulenza sulla compilazione dei documenti che fanno parte del Dossier delle Competenze:
 - A. Storia professionale.
 - B. Storico della formazione.
 - C. Questionario di autovalutazione.
3. Consulenza sulla predisposizione del Dossier delle Competenze.
4. Valutazione delle informazioni e/o prove professionali fornite, secondo i principi di sufficienza, autenticità, tempestività e pertinenza.
5. Sistematizzazione delle informazioni professionali e classificazione delle prove fornite in un documento denominato Evidence of Competence Systematisation Sheet, che funge da supporto alla redazione della Relazione dell'Ispettore per la Commissione di Valutazione.
6. Preparazione della Relazione dell'Ispettore alla Commissione di Valutazione. Il Report include l'idoneità del candidato ad accedere alla fase successiva, sulla base della valutazione delle competenze precedentemente individuate. Il rapporto conclude:
 - A. Un positivo. Quando le informazioni professionali e/o le prove presentate coprono e soddisfano praticamente i requisiti della Valutazione di Riferimento.

B. Negativo. Quando le informazioni professionali e/o le prove presentate coprono a malapena il parametro di valutazione, ci sono poche probabilità di successo nella fase successiva.

FASE 2: VALUTAZIONE

A seguito dell'analisi della Relazione dell'Ispettore, del Dossier delle Competenze e di altri documenti che possono far parte del fascicolo del candidato, le competenze per le quali sono state presentate prove devono essere confrontate e, se necessario, devono essere acquisite nuove prove. A tal proposito, l'ispettore redige un Piano di Valutazione Individuale, secondo le linee guida del piano globale stabilito dal Comitato di Valutazione.

La progettazione del Piano è il primo passo affinché la valutazione sia un processo rigoroso, in quanto è un insieme di azioni sistematizzate in cui sono fissati gli obiettivi della valutazione, le modalità sono adattate al candidato, il calendario è stabilito insieme al candidato e, infine, sono previste le risorse e gli strumenti necessari alla sua gestione. Il Piano è comunicato al candidato, che ne firma il proprio assenso, con ragionevole anticipo rispetto alle date di valutazione previste nel Piano.

Da un punto di vista metodologico, l'importanza del Piano di Valutazione Individuale risiede nel fatto che esso determina il rapporto tra una causa (l'applicazione di determinati metodi di valutazione) ed un effetto, ovvero l'acquisizione di sufficienti prove di competenza per fungere da base per la valutazione e, successivamente, l'accREDITAMENTO di un'unità di competenza.

Un piano di valutazione propone un processo completo che inizia con l'analisi delle Guide di riferimento e di evidenza per la valutazione e termina con la raccolta delle prove richieste.

Include nel suo processo, obiettivi operativi e intermedi per raggiungere questo scopo. La pianificazione del processo di valutazione, quindi, consente, in sede di programmazione delle attività di valutazione, di esplorare le possibili sovrapposizioni delle attività, di garantire una cronologia adeguata e di osservare se il carico di lavoro previsto per il candidato è fattibile.

Al termine del Piano di Valutazione Individualizzato, l'ispettore deve registrare le incidenze rispetto a quanto pianificato per poterle giustificare in termini di efficacia ed efficienza alla Commissione di Valutazione nella valutazione finale.

La Commissione di valutazione è composta da un minimo di cinque persone accreditate per valutare: una persona come presidente, una come segretario e almeno tre come membri. Deve essere garantita la presenza di valutatori sia del settore formativo che produttivo.

FASE 3: ACCREDITAMENTO E ISCRIZIONE

Superata la fase di valutazione, si otterrà l'accREDITAMENTO ufficiale per ciascuna unità di competenza dimostrata.

Il rilascio di un Attestato di Formazione Professionale è subordinato all'accREDITamento di tutte le unità di competenza che lo compongono.

Il rilascio di un titolo di Formazione Professionale è subordinato all'accREDITamento di tutte le unità di competenza contenute nel titolo, al possesso dei requisiti accademici per l'accesso e al completamento dei moduli professionali non attinenti alle unità di competenza.

C. Strumenti e mezzi utilizzati per l'identificazione delle competenze.

1. Una volta che il candidato si è iscritto alla procedura di accREDITamento indetta dall'Amministrazione Autonoma corrispondente, è disponibile uno strumento, denominato ACREDITA che aiuta il candidato a trovare, individualmente e sempre come linea guida, le competenze professionali che potrebbe provare ad accREDITare in base sulla sua esperienza lavorativa.
2. Rapporto di valutazione
3. Dossier delle competenze

D. Organizzazione preposta alla valutazione delle competenze

- a) Unità responsabili e Informazioni sull'accREDITamento delle competenze nelle comunità autonome⁴
- b)) Nelle città autonome di Ceuta e Melilla: l'autorità competente è il Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale.

E. Gli strumenti e i mezzi utilizzati per la validazione delle competenze.

1. Piano di valutazione individualizzato
2. Guida alle prove
3. Rapporto di valutazione

⁴<https://incual.educacion.gob.es/informacion-sobre-el-proceso-de-acreditacion>

4.1.3. Grecia

Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e dell'orientamento professionale (EOPPEP)

L'Hellenic Qualifications Framework (HQF) mira a "creare un sistema coerente e completo di classificazione di tutte le qualifiche ottenute dall'istruzione formale, non formale e dall'apprendimento informale in Grecia". È uno strumento/meccanismo che "traduce" e confronta le qualifiche in riferimento

allo European Qualifications Framework. La struttura dell'HQF copre i seguenti aspetti: livelli, risultati di apprendimento, descrittori, tipi di qualifiche.



L'EOPPEP è l'organismo statutario per lo sviluppo e l'attuazione dell'HQF e il referenziamento con l'EQF, sotto la supervisione del ministero dell'Istruzione. Le sue responsabilità risiedono nella progettazione e nello sviluppo di un sistema nazionale per la certificazione delle qualifiche nel campo dell'apprendimento permanente (LLL). Più specificamente:

- Sviluppo di un sistema modello per l'accreditamento dei risultati e definizione del rispettivo quadro giuridico. Progettare un sistema per il riconoscimento e la certificazione delle qualifiche acquisite tramite l'apprendimento non formale e informale e stabilire il quadro per gli organismi di rilascio delle licenze.
- Ispezione, monitoraggio e valutazione degli enti aggiudicatori.
- Implementazione dei processi di certificazione da parte di EOPPEP.

Non esiste un "catalogo" collettivo delle certificazioni formative e professionali, ma le relative informazioni sono disponibili nei siti web di EOPPEP. Ad esempio, una caratteristica degna di nota è l'esistenza di "Profili professionali" (Profili professionali). EOPPEP ha sviluppato e certificato, finora, 202 profili professionali.

I profili professionali forniscono una descrizione completa di una professione. Nello specifico presentano:

- La definizione della professione/specializzazione
- Il contesto storico e l'evoluzione della professione
- L'attuale quadro giuridico
- L'analisi della professione/specializzazione nelle specifiche
- Le conoscenze, le abilità, le competenze necessarie per praticarlo
- I percorsi/modi suggeriti per ottenere le qualifiche professionali richieste
- Le modalità indicative di valutazione di conoscenze, abilità e capacità.

I Profili Occupazionali, come detto in precedenza, comprendono le competenze necessarie richieste per ciascuna professione. In questa sezione vengono presentate molte competenze trasversali a seconda della professione.

Tabella 3: Elementi descrittivi di livello in Grecia

Livello	Conoscenza	Abilità	Atteggiamenti	Altri descrittori (Competenza)
Livello 1	<i>Ha acquisito conoscenze generali di base relative all'ambiente di lavoro che possono fungere da input nei percorsi di apprendimento permanente</i>	<i>È in grado di applicare le conoscenze di base ed eseguire una serie specifica di compiti semplici; possiede abilità sociali di base e ricorrenti.</i>		<i>Riesce a svolgere compiti semplici e ripetitivi applicando le conoscenze e le abilità di base sotto supervisione diretta in un ambiente strutturato</i>
Livello 2	<i>Ha acquisito conoscenze generali di base relative a un campo di lavoro o di studio che consentono loro di comprendere le procedure per l'attuazione di compiti e istruzioni di base</i>	<i>È in grado di applicare le conoscenze di base ed eseguire una varietà di compiti complessi in un campo di lavoro o di studio; ha capacità comunicative.</i>		<i>È in grado di svolgere compiti in uno specifico campo di lavoro o di studio sotto supervisione limitata e/o con una certa autonomia in un contesto strutturato.</i>
Livello 3	<i>Ha acquisito conoscenze generali di base che consentono loro di comprendere il rapporto delle conoscenze e delle informazioni teoriche con un campo di lavoro o di studio; comprende i componenti e le procedure appropriate per compiti e istruzioni complessi.</i>	<i>È in grado di dimostrare un'ampia abilità cognitiva e pratica nell'esecuzione di successo di compiti complessi sia in contesti personali che non personali; ha capacità di comunicazione e capacità di problem solving attraverso la selezione e l'applicazione di metodologie, strumenti, materiali e informazioni di base.</i>		<i>Sa svolgere autonomamente compiti in un determinato campo di lavoro o di studio; ha la capacità di adeguare il proprio comportamento a seconda delle esigenze di problem solving; prende iniziative in determinati campi di lavoro o di studio e agisce sotto supervisione nell'attuazione di procedure di emergenza di controllo della qualità.</i>

Livello 4	<i>Ha acquisito un'ampia gamma di conoscenze teoriche e analisi dell'intelligence che gli consentono di comprendere il campo di lavoro o di studio e di applicare dati e processi in un contesto generale.</i>	<i>Sa utilizzare fluentemente la conoscenza e la capacità di applicare una serie di tecniche e competenze specialistiche in un campo di lavoro o di studio; ha capacità comunicative a livello di informazioni teoriche e tecniche ed è in grado di trovare soluzioni a problemi specifici in un campo di lavoro o di studio.</i>		<i>Può svolgere autonomamente compiti qualitativi e quantitativi in uno specifico campo di lavoro o di studio che richieda competenza professionale; ha la capacità di vigilare sulla qualità e quantità del lavoro altrui con responsabilità e autonomia; dimostra un livello accresciuto di competenze chiave che possono fungere da base per lo studio dell'istruzione superiore.</i>
Livello 5	<i>Dimostra una conoscenza completa, specializzata, fattuale e teorica all'interno di un campo di lavoro o di studio ed è consapevole dei limiti della conoscenza.</i>	<i>Possiede una vasta gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per trovare soluzioni creative a problemi astratti.</i>		<i>Sa gestire e supervisionare, nel contesto di un compito specifico o di un processo di apprendimento, in cui possono verificarsi cambiamenti imprevisti; può rivedere e sviluppare sia le proprie prestazioni personali che quelle degli altri.</i>
Livello 6	<i>Ha una conoscenza avanzata di un campo di lavoro o di studio, che implica una comprensione critica di teorie e principi.</i>	<i>Possiede competenze avanzate e ha la capacità di dimostrare il virtuosismo e l'innovazione necessari per risolvere problemi complessi e imprevedibili in un campo specializzato di lavoro o di studio.</i>		<i>Sa gestire attività o progetti tecnici o professionali complessi, assumendosi la responsabilità di prendere decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili; può assumersi la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di individui e gruppi.</i>
Livello 7	<i>Ha conoscenze altamente specializzate, alcune delle</i>	<i>Possiede competenze specialistiche di problem solving</i>		<i>Sa gestire e trasformare contesti di lavoro o di studio complessi, imprevedibili e che richiedono nuovi approcci strategici; può assumersi la responsabilità di contribuire</i>

	<i>quali sono conoscenze all'avanguardia in un campo di lavoro o di studio e che sono alla base del pensiero originale; ha una consapevolezza critica dei problemi di conoscenza in un campo e all'interfaccia di diversi campi.</i>	<i>richieste nella ricerca e/o innovazione al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e integrare conoscenze provenienti da diversi campi.</i>		<i>alle conoscenze e pratiche professionali e/o alla valutazione delle prestazioni dei gruppi strategici.</i>
Livello 8	<i>Ha conoscenze ai livelli più avanzati di un campo di lavoro o di studio e all'interfaccia con altri campi.</i>	<i>Ha acquisito competenze e tecniche molto avanzate e specializzate, inclusa la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi critici nella ricerca e/o nell'innovazione per ampliare e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale esistente.</i>		<i>Dimostrare una notevole autorità, innovazione, autonomia, integrità accademica e professionale e un impegno costante per lo sviluppo di nuove idee o processi in prima linea nei contesti di lavoro o di studio, compresa la ricerca.</i>

I certificati/diplomi rilasciati per il settore della formazione professionale si trovano nei livelli 3, 4 e 5 e sono i seguenti:

Livello 3:

- Certificato di scuola di formazione professionale (Scuola di formazione professionale, Centri di formazione professionale - SEK) (livello post secondario inferiore)
- Certificato IEK (formazione professionale iniziale - livello secondario inferiore)

È importante qui notare che, al momento, nel nostro paese non esiste una qualifica di livello 3 in quanto il programma SEK è stato abolito dalla legge 4386/2016 e la qualifica di IEK (in formazione professionale iniziale di livello 1) non è più assegnata dalla legge 4186 /2013.

Livello 4:

- Certificato di scuola professionale (scuole professionali) (EPAS, EPAS).
- Licei professionali della scuola secondaria superiore professionale (EPAL, EPAL 'diploma di Specializzazione Professionale, Istruzione e Formazione Livello 4- EPAL)
- Certificato EPAL (Diploma di Specializzazione Professionale, Istruzione e Formazione Livello 4- EPAL4)

Livello 5:

- 'Laurea' professionale post-secondaria per i diplomati della classe di apprendistato EPAL
- Diploma di Specializzazione Professionale, Istruzione e Formazione
- Formazione professionale (livello post-secondario)
- Diploma di istruzione post-secondaria e non superiore

Ancora, si segnala che il Diploma di Formazione Professionale (livello post-secondario rilasciato da IEK) non è più rilasciato dalla Legge 4186/2013.

Per quanto riguarda il livello 5, si può notare che le qualifiche della formazione professionale coesistono con quelle dell'istruzione terziaria (non superiore).

Inoltre, l'istruzione non formale può portare a certificazioni riconosciute a livello nazionale. L'apprendimento permanente è fornito a:

- Scuole della seconda opportunità (SDE)
- Istituti di formazione professionale (IEK)
- Scuole di formazione professionale e scuole di apprendistato di formazione professionale dell'OAED (scuole di formazione professionale, ESK e scuole di apprendistato di formazione professionale, EPAS dell'OAED)
- Centri di apprendimento permanente (KDVM)
- Università

Con la legge 4763/2020 viene introdotto un Sistema Nazionale per l'Istruzione e la Formazione che si sviluppa sulla falsariga dei livelli 3, 4 e 5 del Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF). Le strutture LLL incluse nel sistema di istruzione formale sono Second Chance Schools (SDE) e Institutes of Vocational Training (IEK). La riforma prevede la creazione di scuole post-secondarie non obbligatorie di età compresa tra i 16 ei 23 anni (SEK e EPAS) che saranno inserite nel sistema di istruzione formale. I centri di apprendimento permanente (KDVM) e le università fanno parte del sistema di istruzione non formale.

4.1.4.1. Come è strutturato il processo?

Non esiste un processo comune anche se l'EOPPEP è l'attore principale. A seconda delle circostanze (vale a dire le qualifiche, la professione desiderata, ecc.) la procedura può variare. A questo punto è doveroso sottolineare che nel sistema greco non c'è distinzione tra le nozioni di “certificazione” e “convalida”. Utilizziamo solo una parola, “certificazione” che in realtà si riferisce principalmente ai processi di certificazione. In pratica, questo crea molta confusione.

Convalida: La parola "certificazione" (pistopoihs) è usata principalmente nei processi e nei documenti politici nazionali; può riguardare la documentazione che attesta l'avvenuto apprendimento; ma può anche implicare "convalida". È anche interessante notare che la parola "certificazione" (pistopoihs) è talvolta usata quando non ha luogo una vera e propria valutazione. Gli esperti suggeriscono che per "convalida" dovrebbe essere usato un altro termine in greco (“Epikirosi” o “Egyropoiisi tis mathisis”), per implicare valutazione ed equivalenza nei risultati di apprendimento ([InnoVal,2018](#)).

Certificazione - valutazione e validazione dell'apprendimento (a livello di sistema)/monitoraggio, ispezione e utilizzo di Indicatori (Mappatura delle esigenze dei gruppi target di InnoVal)

IFP secondaria superiore: Al termine del triennio di studi, gli studenti che frequentano i Licei Professionali (EPAL) ricevono un attestato (Apolytirio) equivalente a quello rilasciato nella formazione generale (Liceo Generale).

I laureati EPAL possono accedere all'istruzione terziaria dopo aver superato con successo i relativi esami di ammissione all'università.

I laureati EPAS non hanno accesso all'istruzione terziaria. Al termine del percorso formativo ottengono un attestato (Ptychio) che consente loro di inserirsi nel mercato del lavoro con specifici diritti professionali. In particolare, l'OAED EPAS (la cui operatività è stata prorogata fino al 2017) dispone di linee guida, metodi e criteri di lunga data per la valutazione degli apprendisti e dei datori di lavoro ospitanti che devono essere rispettati. Lo studente e/o il suo tutore firmano un contratto con il datore di lavoro di apprendistato, che viene successivamente sottoscritto dal Direttore dell'EPAS. Oltre al contratto, l'azienda ospitante deve seguire la pianificazione concordata del programma di tirocinio, assumere il personale necessario e utilizzare le strutture adeguate per la corretta attuazione del programma. La garanzia della qualità della formazione fornita rientra negli educatori EPAS, che effettuano ispezioni regolari durante l'attuazione del programma. Infine, l'azienda deve rispettare i termini e le condizioni in materia di salute e sicurezza degli studenti.

IFP post-secondaria: Secondo gli ultimi sviluppi legislativi (DM 2944/FEK 1098/30.4.2014) il Ministero dell'Istruzione determina il Sistema di Certificazione dei laureati IEK in collaborazione con EOPPEP. Ciascuna specialità è corredata di un Regolamento di Certificazione, nel quale sono forniti i dettagli sugli esami finali e le regole generali relative all'attuazione dei corsi di studio. Alla fine di ogni semestre si svolgono esami speciali in

tutti i corsi; ci sono, in totale, quattro semestri. Il voto finale di ciascun corso è calcolato sulla media dei progressi e del voto finale dell'esame (scala da uno a venti). Gli studenti che completano con successo tutti i semestri ricevono un certificato di formazione (TC) che li comporta a partecipare agli esami di certificazione.

Gli esami di certificazione, gestiti da EOPPEP, sono comuni agli IEK sia pubblici che privati e si basano su prove teoriche e pratiche. Per ottenere la certificazione, è necessario superare con successo entrambe le parti dell'esame. Il superamento dell'esame porta al Diploma di Certificazione. Un altro elemento degli studi IEK è la formazione pratica a disposizione degli studenti. La formazione pratica di sei mesi può essere avviata dopo l'approvazione da parte del capo dell'IEK, che verifica la pertinenza del datore di lavoro/azienda selezionata rispetto alla specializzazione del discente. In relazione al parametro Monitoraggio, ispezione e utilizzo degli indicatori, si segnala che non è in atto alcun meccanismo di monitoraggio sistematico, né vengono raccolti dati sugli indicatori.

4.1.4.2. Due modelli di procedure di accreditamento/certificazione:

a) Certificazione dell'abilitazione all'insegnamento di Formatori per Adulti dell'istruzione non formale

Ai formatori per adulti è richiesto il possesso di un titolo di studio rilasciato all'atto dell'accREDITamento al fine di soddisfare i requisiti di ammissibilità ai programmi di istruzione non formale finanziati con fondi pubblici, ai sensi della Legge 3879, articolo 19.3 (GOG 163/A/21.09.2010) sullo "Sviluppo dell'apprendimento permanente". Sviluppare e attuare un sistema di accREDITamento completo e innovativo per la qualifica di insegnamento di "Formatori per adulti dell'istruzione non formale", compresa l'unificazione dei registri in operazione, risponde a nuove esigenze sociali, economiche ed educative.

b) Certificazione di "personale di sicurezza privato" in collaborazione con il Center for Security Studies (KEMEA).

EOPPEP è in stretta collaborazione con KEMEA per la certificazione del "personale di sicurezza privato".

In questa direzione è stata legiferata la nuova specializzazione "Personale di sicurezza privato" (Gazzetta Ufficiale del Governo 1715/17-05-2012) ed è rivolta ai laureati della scuola dell'obbligo (diplomati di scuola secondaria di secondo grado) e prevede un percorso di formazione professionale semestrale corredato della procedura di esame di accREDITamento per il rilascio della certificazione.

Inoltre è stato emanato il quadro normativo in materia di certificazione dei professionisti sprovvisti di titolo professionale riconosciuto (Gazzetta Ufficiale del Governo 2160/18-07-2012).

I. Accreditamento degli enti aggiudicatori

L'EOPPEP attualmente accredita gli Enti aggiudicatori che certificano le competenze informatiche secondo criteri e specifiche legislative. Gli enti aggiudicatori accreditati conducono la procedura di valutazione nelle sedi d'esame tramite un sistema automatizzato di esame e rilasciano il certificato per le competenze informatiche.

EOPPEP prevede di sviluppare un sistema per l'accREDITAMENTO degli enti aggiudicatori che certificano conoscenze e abilità in ulteriori aree di competenza.

Per concludere, mentre esiste un attore comune, EOPPEP, che funge da ombrello e tutto è sotto la sua giurisdizione, in realtà non esiste ancora una struttura/procedura comune in base alla quale il processo RVCC si realizzi per ogni istanza. Inoltre, ci sono circa 15.000 professioni per le quali non sono previste procedure di formazione o di certificazione e segue la pratica alla maniera medievale dell'artigiano che insegna al suo allievo. Quindi, si comprende che il sistema greco è ancora in fase di riforma e non ancora completo, quindi non esiste ancora un approccio unificato.

Per questo motivo, non siamo in grado di completare il resto del questionario con i dettagli più specifici della procedura in quanto non ce n'è una comune e in ogni caso la procedura potrebbe essere diversa. Per questo caso, tuttavia, siamo in grado di fornire **casi studio di diversi casi di accreditamento della formazione professionale in GRECIA.**

Per riassumere, rispetto ad altri paesi europei, la validazione dell'apprendimento non formale e informale non è così sviluppata. Quando si tratta, però, di persone con disabilità le circostanze sono anche peggiori.

Il presidente della ΕΣΑΜΕΑ (Esamea), Confederazione Nazionale delle Persone con Disabilità, in una missiva inviata al Ministro dell'Istruzione nel dicembre 2020, ha condannato il fatto che nella proposta di riforma legislativa che mirerà a collegare l'istruzione professionale, la formazione e l'apprendimento permanente con le esigenze del mercato del lavoro, le persone con disabilità siano escluse.

Il presidente ha evidenziato in un precedente incontro con il Ministro che le strutture di istruzione e formazione professionale per le persone con disabilità dovrebbero essere integrate nel Sistema Nazionale di Istruzione e Formazione Professionale al fine di far coincidere le qualifiche in esse acquisite con il Quadro Nazionale delle Qualifiche, ma le sue osservazioni non sono state ascoltate.

L'unica eccezione a questo sono le scuole superiori e i licei professionali speciali unificati (EN.E.E.ΓΥ.-Λ) (scuole superiori professionali speciali unificate) che sono correttamente incluse nel livello quattro (4) del quadro nazionale delle qualifiche. È considerato inconcepibile che l'istruzione e la formazione professionale delle persone con disabilità non siano di competenza del Segretariato generale per l'istruzione professionale, la formazione, l'apprendimento permanente e la gioventù.

In definitiva, le strutture di istruzione e formazione professionale per le persone con disabilità non fanno parte del Sistema Nazionale di Istruzione e Formazione Professionale, di conseguenza le persone con disabilità non possono certificare le qualifiche ottenute nei Laboratori e Formazione Speciale di Istruzione Professionale

(EEEEK) (Laboratori di Istruzione e Formazione Professionale Speciale), nel IEK Pubblico Istruzione Speciale (Scuola Professionale Pubblica di Istruzione Speciale) e nel KEK Αμ&Α dell'OAED (Centri di Formazione Professionale per Persone con Disabilità dell'Organizzazione per l'Impiego Manpower) ad Atene e Salonicco.

4.1.4. Italia

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, per i titoli di studio del Sistema Scolastico e Universitario; Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano per i titoli di studio regionali (formazione professionale); Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per le qualifiche delle professioni non organizzate in ordini o collegi professionali o comunque regolamentate; Ministero dello Sviluppo Economico - Dipartimento Politiche dell'UE (a capo delle altre autorità nazionali) per le qualifiche delle professioni regolamentate.



Il sistema di istruzione e formazione italiano ha visto fino al 2018 una governance multilivello, con le autorità nazionali e regionali coinvolte nella progettazione e nel rilascio delle qualifiche. In Italia, infatti, le Regioni sono costituzionalmente incaricate di governare e gestire il sistema IFP e i servizi pubblici per l'impiego, motivo per cui si trovano in una posizione chiave per sviluppare servizi di validazione concreti rivolti a un'ampia gamma di beneficiari. Purtroppo, nel 2013 le Regioni avevano regole e pratiche sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, ma mancava un riconoscimento reciproco delle qualifiche e un quadro comune delle procedure di servizio.

La riforma del Titolo V della Costituzione italiana (Legge Costituzionale 1/2001), che ha decentrato le responsabilità e i servizi per l'istruzione, ha sottolineato la necessità di istituire un QNQ. La riforma del mercato del lavoro (legge 28 giugno 2012, n. 92) ha rappresentato un passo importante in questo processo. Comprende disposizioni per l'apprendimento permanente e stabilisce i termini per la creazione di un sistema istituzionale di convalida e certificazione delle competenze acquisite nell'apprendimento permanente. Questi passaggi sono stati un prerequisito per lo sviluppo di un quadro nazionale delle qualifiche.

Il quadro nazionale delle qualifiche (QNQ) italiano è stato adottato nel gennaio 2018. Il quadro nazionale delle qualifiche italiano ha otto livelli e i suoi descrittori di livello sono conoscenza, abilità, autonomia e responsabilità. Lo sviluppo del QNQ risponde, tra l'altro, a diverse esigenze:

- integrare i diversi sistemi di qualificazione;
- migliorare la leggibilità, la trasparenza e la comparabilità delle qualifiche dei diversi sistemi, a livello nazionale e regionale;
- favorire la mobilità geografica e professionale a livello nazionale ed europeo.

Il QNQ ha migliorato la cooperazione interregionale e Stato-regione, creando un sistema di qualifiche più flessibile, integrato e trasparente. Il quadro fornisce una mappa completa delle qualifiche rilasciate a livello nazionale e regionale, migliorando la comprensione delle qualifiche e rendendo chiari i percorsi di progressione. I criteri minimi per l'inclusione delle qualifiche nel quadro sono definiti dalla legge per garantire la qualità del sistema.⁵

Il quadro nazionale delle qualifiche globale comprende tutti i tipi di qualifiche rilasciate a livello nazionale e regionale. L'obiettivo della definizione di un QNQ era duplice: primo, garantire la mobilità individuale a livello geografico e professionale e il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale a livello nazionale; e in secondo luogo, rispondere all'input della raccomandazione EQF a livello europeo.

Il QNQ comprensivo nazionale è stato creato da un "Gruppo Tecnico", formato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, dall'ANPAL, dal Coordinamento delle Regioni e dalle Regioni stesse.

Il Quadro Nazionale delle Qualifiche ha una doppia funzione:

- creare una corrispondenza tra il quadro italiano delle qualifiche e l'EQF;
- creare una graduatoria dei titoli di studio italiani da inserire nel Repertorio Nazionale.

Il QNQ è disponibile attraverso uno strumento denominato "Atlante del lavoro e delle qualifiche", gestito da INAPP, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche"⁶

Il QNQ si basa su 8 livelli che integrano ed ampliano la tassonomia dell'EQF per adattarla alle esigenze nazionali. In particolare la necessità di adattarsi a diversi contesti di studio e di lavoro.

Da questo punto di vista il QNQ stabilisce:

- una corrispondenza tra gli 8 livelli e le lauree e qualifiche formali.
- una corrispondenza tra gli 8 livelli e il livello di conoscenze e abilità, comprese le competenze trasversali.
- una corrispondenza tra gli otto livelli e le funzioni lavorative.

Vediamo in particolare come si articola questa corrispondenza in queste diverse aree.

⁵<https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/italy-national-qualifications-framework-finalised>

⁶<https://atlantelavoro.inapp.org/>

4.1.5.1. Correlazione tra NQF e titoli/qualifiche formali:

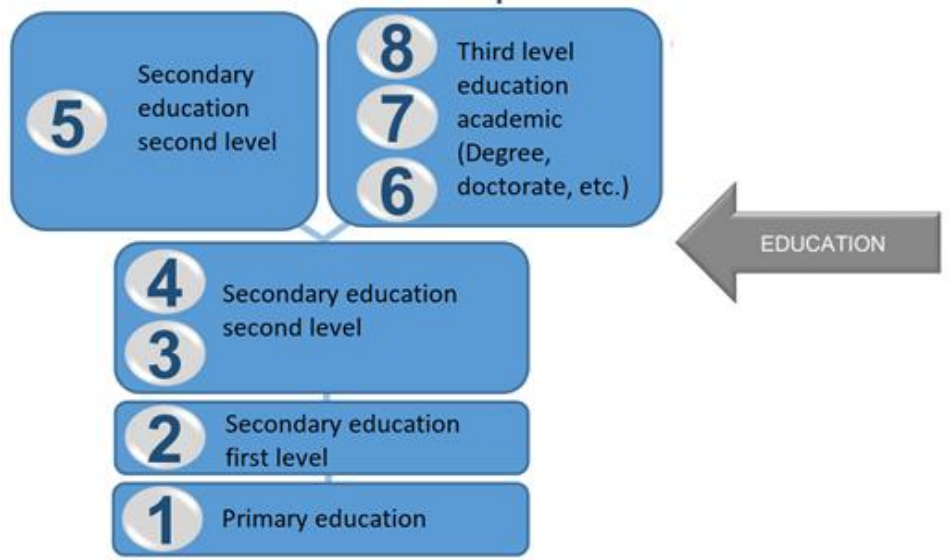


Figura 3: Correlazione tra NQF e titoli/qualifiche formali:

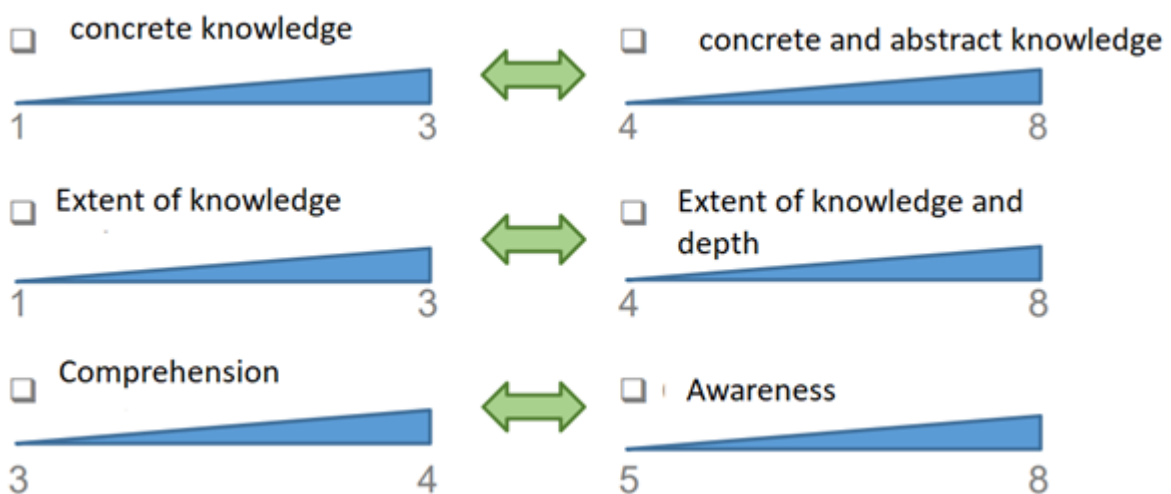


Figura 4: Correlazione tra QNQ e conoscenza, abilità e attitudine

Le competenze trasversali nella maggior parte dei casi non sono direttamente presenti nella descrizione delle qualifiche.

D'altra parte le competenze trasversali sono particolarmente considerate nel riconoscimento e nella validazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali.

Di seguito troviamo un esempio di come si crea la corrispondenza tra livelli e tipologie di competenze trasversali:

1. Concentrazione e interazione
2. Memoria e partecipazione
3. Cognizione, collaborazione e orientamento al risultato
4. Problem solving, cooperazione e multitasking
5. Analisi e valutazione, rispetto efficace della comunicazione nell'area tecnica e gestione delle criticità
6. Visione sintetica, capacità di negoziare e motivare e progettare
7. Visione sistemica, leadership, gestione della rete relazionale e interazioni sociali complesse e pianificazione
8. Visione strategica, creatività e capacità di proiezione ed evoluzione

Sono previsti percorsi professionali per i portatori di handicap, come quello di receptionist per non vedenti.

Per quanto riguarda i percorsi per il riconoscimento delle competenze pregresse, trattandosi di percorsi sviluppati a livello regionale, andrebbe indagata in modo più sistematico la possibile esistenza di percorsi per le persone con disabilità.

Tabella 4: Elementi descrittivi di livello in Italia

Livello	Conoscenza	Abilità	Atteggiamenti (Autonomia e responsabilità)	Altri descrittori (Competenza)
1	Conoscenze concrete, di base, di portata limitata, finalizzate a svolgere un compito semplice in contesti noti e strutturati	<p>Applicare conoscenze, materiali e strumenti per svolgere un compito semplice, che coinvolge abilità cognitive, relazionali e sociali di base.</p> <p>Tipicamente: CONCENTRAZIONE e INTERAZIONE</p>	Svolgere il compito assegnato entro i parametri previsti, sotto diretta supervisione nello svolgimento delle attività, in un ambiente strutturato	

<p>2</p>	<p>Conoscenze concrete, di base, di moderata entità, mirate per svolgere compiti semplici in sequenze diversificate</p>	<p>Applicare conoscenze, materiali e strumenti per svolgere compiti semplici in sequenze diversificate, coinvolgendo abilità cognitive, relazionali e sociali necessarie per svolgere compiti semplici all'interno di una gamma definita di variabili contestuali.</p> <p>Tipicamente: MEMORIA e PARTECIPAZIONE</p>	<p>Svolgere i compiti assegnati secondo criteri predeterminati, assicurando la conformità delle attività svolte, sotto supervisione per il raggiungimento del risultato, in un contesto strutturato, con un numero limitato di situazioni specificate</p>	
<p>3</p>	<p>Gamma di conoscenze, per lo più concrete, con elementi concettuali volti a stabilire connessioni logiche. Capacità interpretativa.</p>	<p>Utilizzare anche attraverso adattamenti, riformulazioni e rielaborazioni una gamma di conoscenze, metodi, materiali e strumenti per raggiungere i risultati attesi, attivando un insieme di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione che facilitino l'adattamento a situazioni mutevoli.</p> <p>Tipicamente: COGNIZIONE, COLLABORAZIONE e ORIENTAMENTO AL RISULTATO</p>	<p>Raggiungere i risultati attesi garantendo la conformità e individuando le modalità di attuazione più appropriate, in un ambiente strutturato con situazioni mutevoli che richiedono un cambiamento nelle proprie azioni.</p>	

<p>4</p>	<p>Ampia gamma di conoscenze, integrate in termini di dimensione fattuale e/o concettuale, approfondita in alcune aree. Capacità interpretativa</p>	<p>Utilizzare una gamma di conoscenze, metodi, pratiche e protocolli, materiali e strumenti per risolvere i problemi, attivando un insieme di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione necessarie per superare difficoltà crescenti. Tipicamente: RISOLUZIONE DEI PROBLEMI, COOPERAZIONE e MULTITASKING</p>	<p>Provvedere al raggiungimento degli obiettivi, coordinare e integrare le attività e i risultati anche di altri, partecipare al processo decisionale e di attuazione, in un ambiente normalmente prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti</p>	
<p>5</p>	<p>Conoscenze integrate, complete, approfondite e specializzate. Consapevolezza delle aree di conoscenza</p>	<p>Utilizzare un'ampia gamma di metodi, pratiche, protocolli e strumenti, anche attraverso adattamenti, riformulazioni e rielaborazioni, consapevolmente e selettivamente, anche al fine di modificarli, utilizzando un insieme esaustivo di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione che consentano per trovare anche soluzioni tecniche non convenzionali. Tipicamente: ANALISI E VALUTAZIONE, COMUNICAZIONE EFFICACE RIGUARDO ALL'AREA TECNICA e GESTIONE DELLA CRITICITÀ</p>	<p>Garantire il rispetto degli obiettivi raggiunti da sé e dalle altre risorse, individuare e programmare azioni di revisione e sviluppo, individuare le decisioni e contribuire al processo di attuazione, in un contesto determinato, complesso ed esposto a cambiamenti ricorrenti e imprevisti.</p>	

<p>6</p>	<p>Conoscenze integrate, avanzate in un campo, trasferibili da un contesto all'altro. Consapevolezza critica di teorie e principi in un campo.</p>	<p>Trasferire in contesti diversi i metodi, le pratiche e i protocolli necessari per risolvere problemi complessi e imprevedibili, mobilitando competenze cognitive, relazionali, sociali e di attivazione avanzata, necessarie per portare a una sintesi operativa le istanze di revisione e quelle di indirizzo, attraverso soluzioni innovative e originali .</p> <p>Tipicamente: VISIONE SINTETICA, CAPACITÀ DI NEGOZIAZIONE E MOTIVAZIONE e PIANIFICAZIONE</p>	<p>Supervisionare gli obiettivi e i processi dei singoli e dei gruppi, favorire la gestione quotidiana e condizioni stabili, decidere autonomamente e negoziare obiettivi e modalità di attuazione, in un contesto indeterminato esposto a cambiamenti imprevedibili.</p>	
<p>7</p>	<p>Conoscenze integrate, altamente specializzate, alcune delle quali all'avanguardia in un campo. Consapevolezza critica di teorie e principi in molteplici campi della conoscenza.</p>	<p>Integrare e trasformare conoscenze, metodi, pratiche e protocolli, mobilitare competenze specialistiche cognitive, relazionali, sociali e attivare competenze necessarie per orientare scenari di sviluppo, ideare e implementare nuove attività e procedure.</p> <p>Tipicamente: VISIONE SISTEMICA, LEADERSHIP, GESTIONE DI RETI RELAZIONALI E COMPLESSE INTERAZIONI SOCIALI e PIANIFICAZIONE</p>	<p>Gestire i processi di integrazione e trasformazione, ideare strategie di attuazione e indirizzare lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidere e indirizzare autonomamente obiettivi e modalità di attuazione, in un contesto indeterminato, esposto a continui cambiamenti, solitamente confrontabili con variabili note, soggetto a innovazione</p>	

<p>8</p>	<p>Conoscenza integrata, esperta e all'avanguardia in un'area e in aree comuni a diversi campi. Consapevolezza critica di teorie e principi in diversi campi della conoscenza.</p>	<p>Concepire nuove conoscenze, metodi, pratiche e protocolli, mobilitando competenze cognitive, relazionali, sociali e di attivazione, necessarie per intercettare e rispondere alla domanda di innovazione. Tipicamente: VISIONE STRATEGICA, CREATIVITÀ e CAPACITÀ DI PROIEZIONE ED EVOLUZIONE</p>	<p>Promuovere processi di innovazione e sviluppo strategico, prevedendo scenari e soluzioni e valutandone i possibili effetti, in un contesto di avanguardia non confrontabile con situazioni e resoconti precedenti.</p>	
-----------------	--	--	---	--

La terza colonna della tabella italiana che descrive gli “Elementi descrittivi di livello”, riporta Autonomia e responsabilità anziché Atteggiamenti.

Nel “Decreto ministeriale 08 gennaio 2018 Istituzione del Quadro nazionale delle qualifiche rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze”, troviamo un'interessante descrizione di questi concetti:

“Le competenze sono esplicitate con riferimento ai seguenti descrittori:

- a) la componente “pratica” è caratterizzata dalle diverse competenze: procedurali, tecniche, professionali e settoriali. Il descrittore definisce le componenti pratiche delle competenze in modo progressivo, collocando quelle che dipendono principalmente dal fare operativo (materiali e strumenti) dal livello 1 al livello 5, inserendo la componente procedurale (metodi, pratiche e protocolli) dal livello 3. Nella progressione dei livelli viene anche descritto il diverso livello di "azione": nei livelli 1-2 solo "applicazione", nei livelli 3-5 "uso anche attraverso adattamenti, riformulazioni e rielaborazioni" e nei livelli 6-8 rispettivamente "trasferire, integrare e innovare" conoscenze, materiali, strumenti, metodi, pratiche e procedure, secondo l'incrementalità sopra descritta;
- b) la componente “cognitiva”, intesa come capacità di applicare le conoscenze e di utilizzare il know-how per svolgere attività complesse, si esprime con riferimento a tre gruppi di competenze:
 1. cognitivi, che consentono una corretta interpretazione e integrazione della realtà;
 2. interazione sociale, correlata all'interazione con altri individui;
 3. attivazione, legata alla capacità di affrontare e risolvere problemi. All'interno di ciascun gruppo sono state individuate alcune “competenze” di riferimento, “elettive” per quel livello, che ne descrivono la tipicità rispetto alle qualifiche posizionate a quello specifico livello”.

“Le dimensioni dell'autonomia e della responsabilità si concentrano su aspetti della competenza necessari per una sua più efficace “descrizione”, e che non sono pienamente espressi dagli altri due descrittori; tali elementi, che riguardano principalmente la complessità del contesto in cui si esercita la competenza, il livello di controllo sulla propria azione e sui risultati, e sugli altri, sono intesi come segue:

- a) Il contesto esprime livelli crescenti di incertezza e complessità entro i quali si realizzano i concetti di studio, vita sociale e lavoro. È la condizione entro cui si collocano le altre dimensioni di competenza relative alla responsabilità e all'autonomia;
- b) La responsabilità è la componente decisionale che un soggetto applica e mette in atto per raggiungere un risultato. Si rivela progressivamente, a seconda dei compiti svolti per ottenere il risultato. Inizia con compiti di routine e passa a compiti più complessi e si ottiene - al livello 3 - garantendo la conformità del risultato atteso. Dal livello 4 in poi si entra progressivamente nella dimensione del controllo del risultato degli altri. I livelli da 4 a 5 esprimono la responsabilità di coordinare attività e risorse e verificare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati. Dal livello 6 vengono sviluppate le dimensioni della responsabilità per la definizione degli obiettivi, l'esercizio della valutazione e lo sviluppo dei risultati e delle risorse e la promozione della trasformazione e dell'innovazione;
- c) L'autonomia esprime i margini di autonomia dell'attività. Si rivela gradualmente tra i livelli 1-3 nella progressiva indipendenza dell'attività dalla vigilanza altrui. Tra i livelli 4-5, l'attività si esprime in particolare nella funzione di controllo e supervisione del lavoro altrui al fine di garantire la conformità dei risultati e la corretta applicazione delle procedure previste. Tra i livelli 6 e 8, avendo raggiunto un elevato grado di indipendenza dalla vigilanza, l'attività è caratterizzata da un graduale passaggio dal livello di gestione a quello di sviluppo e trasformazione dell'attività stessa.

I percorsi per il riconoscimento delle competenze pregresse, svolti a livello regionale, devono prevedere specifiche fasi di processo per avere una valenza formale:

- identificazione e documentazione;
- autovalutazione/valutazione;
- validazione confrontando l'apprendimento con standard e riferimenti formalizzati;
- certificazione.

In Italia, la certificazione dell'apprendimento non formale e informale viene solitamente svolta all'interno di sistemi regionali composti da tre parti:

1. un repertorio di profili professionali. Il repertorio costituisce lo standard di riferimento sia per il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale sia per gli obiettivi formativi dei percorsi di formazione professionale.

2. una procedura standardizzata di analisi e convalida delle conoscenze, abilità e prestazioni, a seconda dei casi.
3. un insieme di regole per il collegamento con i sistemi di istruzione e formazione. Tali norme prevedono in particolare che i corsi di formazione professionale debbano essere strutturati in modo da consentire l'ottenimento di un credito formativo in caso di abbandono del corso o di mancato superamento dell'esame finale. Oltre a ridurre il percorso formativo ai tirocinanti che hanno ottenuto crediti formativi attraverso la frequenza ad altri corsi o la procedura di analisi degli apprendimenti non formali e informali.

I percorsi di riconoscimento delle competenze acquisite in contesti non formali e informali possono essere svolti non solo dalle strutture regionali, ma anche dall'organizzazione IFP. Queste ultime organizzazioni hanno una maggiore flessibilità e possono decidere di inserire nei percorsi di riconoscimento anche competenze che non si trovano nella descrizione ufficiale dei profili professionali. Ciò è particolarmente vero per quanto riguarda le competenze trasversali, poiché sono competenze fondamentali in alcune professioni, come le professioni sanitarie o l'assistenza sanitaria.

Quanto sopra descritto riguarda il caso in cui, all'interno di profili professionali presenti nei repertori, identifichiamo unità di competenza - come quelle relative alle soft skill - che non sono descritte nel repertorio, ma che riteniamo importanti, e che decidiamo di includere nei percorsi di riconoscimento.

Se il profilo professionale che intendiamo certificare, invece, non è inserito in un repertorio, è necessario effettuare un'analisi del lavoro con le persone che svolgono quella specifica professione.

Gli strumenti utilizzati per l'individuazione delle competenze sono molteplici, e possono essere articolati in modi diversi a seconda del contesto:

- Descrizione della storia educativa e professionale.
- Narrazione del candidato circa le ragioni della scelta della professione, le difficoltà, le aspirazioni professionali, le ragioni alla base della richiesta di certificazione, le caratteristiche personali.
- Realizzazione di prove pratiche e prodotti, nonché simulazione di azioni relative alle competenze da testare.
- Certificati, attestati, diplomi relativi ad attività formative.
- Test e test di conoscenza.

Se la persona svolge già un'attività professionale, vengono aggiunti questi strumenti:

- ✓ **Colloquio professionale:** finalizzato a descrivere in dettaglio come il candidato svolge i compiti della propria attività.
- ✓ **Osservazione sul lavoro:** sulla base di una check list di aspetti da valutare.

- ✓ **Testimonianze di altri:** es. clienti/utenti, raccolti secondo una griglia strutturata.

I professionisti coinvolti sono:

- **Il tutor:** il suo ruolo è quello di aiutare il candidato nel processo, compresa la presentazione della domanda, la preparazione del portfolio, la preparazione per le prove in presenza.
- **L'ispettore:** è un esperto nel campo in cui i candidati richiedono la certificazione. Insieme all'ufficiale di certificazione, il valutatore esamina il portafoglio, sceglie e prepara le prove di valutazione, conduce la valutazione.
- **Il responsabile della certificazione:** il suo ruolo è quello di supervisionare l'intero processo per conto dell'organizzazione in cui si svolge il processo di certificazione. Il responsabile della certificazione effettua un esame preliminare della domanda di certificazione e insieme all'ispettore esamina il portfolio, sceglie e prepara le prove di valutazione, partecipa alla valutazione, rilascia il certificato al superamento della prova.

Se la sessione d'esame è finalizzata al rilascio di un attestato di qualifica, deve verificare l'effettivo possesso di tutte le competenze previste dalla figura professionale di riferimento, con altrettante prove di simulazione.

La prova può consistere anche in una combinazione di prove scritte e orali, eventuali prove di tipo oggettivo (prove a risposta multipla, domande chiuse, compilazione di questionari, ecc.), elaborati tecnici e ogni altra modalità di valutazione ritenuta opportuna dalla Commissione al fine di verificare le competenze previste dalle norme oggetto della valutazione.

Un colloquio può essere incentrato sia sui risultati dei "test di simulazione" effettuati sia su Conoscenze o Abilità specifiche relative alle competenze oggetto di valutazione.

Dopo aver superato l'esame, il candidato potrà ricevere:

- a. un certificato di qualifica professionale se il candidato ottiene l'attitudine a tutte le prove relative alle diverse Unità di competenza costituenti uno specifico profilo professionale;
- b. un certificato delle competenze relative a singole unità di competenza se il candidato ha superato solo alcune delle prove o ha chiesto di sostenere l'esame solo in alcune unità di competenza.

I candidati che stanno seguendo un percorso di riconoscimento delle competenze possono avere a disposizione alcune figure di supporto, tra cui:

Il tutore: il suo ruolo è quello di aiutare il candidato nel processo, compresa la presentazione della domanda, la preparazione del portfolio, la preparazione delle prove in presenza.

Un esperto in processi di orientamento o apprendimento: È una figura che svolge una funzione di coaching e mentoring nei confronti della persona. Questa figura non è sempre presente, ma è particolarmente importante quando si lavora con persone a rischio di esclusione sociale.

L'ispettore: è un esperto nel campo in cui i candidati richiedono la certificazione.

Queste figure sono particolarmente importanti nelle prime due fasi del processo di riconoscimento, ovvero:

- identificazione e documentazione;
- autovalutazione/valutazione;

4.1.5. REPUBBLICA CECA

Il concetto di quadro nazionale delle qualifiche è arrivato all'ambiente ceco principalmente in connessione con la creazione e l'attuazione del quadro europeo delle qualifiche, ovvero dal 2008.

Il **quadro europeo delle qualifiche** – EQF – è uno degli strumenti europei a sostegno della chiarezza, trasparenza e comparabilità dei sistemi educativi. È un quadro di riferimento europeo comune che aiuta a comprendere, confrontare e riconoscere le qualifiche acquisite nell'UE. L'EQF distingue otto livelli di qualifica, che coprono tutte le qualifiche nell'istruzione sia formale che non formale.



Il **Quadro Nazionale delle Qualifiche** è definito dai documenti europei come uno strumento per la classificazione delle qualifiche in livelli per conoscenze, abilità e competenze con gli obiettivi di: integrare e coordinare i sottosistemi nazionali delle qualifiche e migliorare la trasparenza, l'accessibilità, gli sviluppi, e la qualità in relazione al mercato del lavoro e alla società civile.

In questa forma, non è stato ancora stabilito nella Repubblica Ceca, ma il **processo di referenziazione** all'EQF è già avvenuto.

Il **processo di referenziazione** in Europa è in corso dal 2008, quando gli Stati membri dell'UE sono stati invitati a mettere in relazione i propri sistemi nazionali di qualificazione con i livelli del Sistema europeo di qualificazione (EQF).

La maggior parte dei paesi europei ha fatto riferimento ai propri quadri e sistemi delle qualifiche nazionali e ha descritto questo processo in quelli che sono stati definiti rapporti di referenziazione nazionali (Referencing Report). La Repubblica Ceca ha attraversato il processo di referenziazione negli anni 2009–2011 e ha preparato un rapporto nazionale di referenziazione della Repubblica Ceca su di esso (2011).

Conformemente alla raccomandazione, la Repubblica Ceca ha fatto riferimento ai propri sistemi di istruzione e qualificazione all'EQF, ovvero alle qualifiche rilasciate:

- nel sistema dell'istruzione professionale iniziale di base, secondaria e terziaria

- all'interno del sistema di istruzione superiore
- all'interno del sistema di riconoscimento dei risultati dell'istruzione superiore secondo l'art Legge sulla verifica e il riconoscimento dei risultati dell'istruzione superiore (es. qualifiche nel registro del Sistema nazionale delle qualifiche- NSK)

Questo modo in cui i livelli di qualifica (o le qualifiche direttamente) sono referenziati all'EQF è raro in Europa. Gli Stati membri dovevano fare riferimento ai loro quadri nazionali delle qualifiche all'EQF. In considerazione del fatto che la Repubblica Ceca non disponeva di un tale quadro unificato, ha fatto riferimento, in conformità con la raccomandazione EQF, al suo sistema delle qualifiche esistente (di fatto il sistema di istruzione) e al quadro/registro del Sistema nazionale delle qualifiche – NSK .

Il Sistema nazionale delle qualifiche (NSK) è un registro accessibile al pubblico di tutte le qualifiche professionali e le qualifiche professionali complete che sono distinte, verificate e riconosciute nella Repubblica Ceca. È stato costruito dal 2005 come registro accessibile al pubblico di tutte le qualifiche professionali (precedentemente complete e parziali) riconosciute nella Repubblica Ceca. È disciplinato dalla legge sulla verifica e il riconoscimento dei risultati dell'istruzione superiore. La sua base è stata costruita nel 2005-2008.

4.1.5.1. Breve descrizione del catalogo nazionale/regionale/provinciale dell'istruzione e della certificazione professionale:

Il Sistema Nazionale delle Qualifiche (sotto il Ministero dell'Istruzione, della Gioventù e dello Sport) distingue le qualifiche professionali e le qualifiche professionali complete.

Qualifiche professionali: definire la capacità di svolgere un'attività lavorativa rilevante o più attività lavorative applicabili sul mercato del lavoro. Nel complesso, possono consentire una determinata applicazione professionale (NSK).

Qualifiche professionali complete: definire la capacità di svolgere una determinata occupazione, ovvero tutte le attività relative a un'occupazione rilevante elencata nel Sistema nazionale delle occupazioni (PSN).

Per ogni qualifica viene redatto uno standard di qualifica, come descrizione strutturata della competenza, e anche uno standard di valutazione, come insieme di criteri e procedure per la verifica di tale competenza.

Informazioni dettagliate sulle qualifiche (NSK) su: <https://www.narodnikvalifikace.cz/en-us/>

Questo portale fornisce una panoramica delle qualifiche professionali riconosciute a livello nazionale nella Repubblica Ceca, che possono essere ottenute convalidando l'apprendimento non formale e informale. Questa versione inglese fornisce descrizioni semplificate delle qualifiche professionali. Descrizioni dettagliate delle competenze definite negli standard di valutazione sono disponibili solo in ceco (nella versione ceca del portale).

Un database con le professioni (NSP) e i requisiti per le professioni sul mercato del lavoro nella Repubblica Ceca (sotto il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali (disponibile solo in ceco): <https://www.nsp.cz/>

Le competenze che l'allievo/studente deve acquisire durante l'istruzione sono descritte nei **programmi didattici** quadro (curricula nazionali), non nei cataloghi. Ce n'è uno per tutti i campi di studio in età prescolare, istruzione di base, arte, lingua e istruzione secondaria.

Ad esempio, le competenze chiave nell'istruzione di base includono quanto segue:

- competenze di apprendimento;
- competenze di problem solving;
- competenze di comunicazione;
- competenze sociali e personali;
- competenze civiche;
- competenze lavorative.

Breve descrizione dei curricula di base e delle competenze chiave nei livelli di qualificazione ceca adattati secondo EQF: National Referencing Report of the Czech Republic (dicembre 2015:76-112), 3a versione rivista.

I programmi didattici quadro tengono conto delle abilità e delle capacità individuali di alunni e studenti. Ciò deriva dalla legge sull'istruzione. La considerazione degli alunni e degli studenti con bisogni speciali assume la forma di fornire misure di sostegno, cure pedagogiche speciali e adeguare i risultati educativi (se necessario). Tali adattamenti consentono loro di acquisire conoscenze, abilità e competenze chiave in condizioni adeguate e corrispondenti alle loro capacità.

La maggior parte dei paesi europei ha assegnato i propri quadri e sistemi di qualificazione nazionali all'EQF e ha descritto questa pratica nei cosiddetti **Rapporti di assegnazione nazionali** (Referencing Report), che sono pubblicati sul sito web della Commissione europea (versione ceca del 2015).

4.1.5.2. Come è strutturato il processo?

Il sistema di riconoscimento/convalida dei risultati degli studi superiori si basa sulla Legge n. 179/2006 Coll., in materia di verifica e riconoscimento dei risultati dell'istruzione superiore. Il riconoscimento dell'istruzione superiore è anche trattato con la legge n. 561/2004 coll. sull'istruzione preprimaria, di base, secondaria, terziaria professionale e altra istruzione (legge sull'istruzione).

4.1.5.3. Riconoscimento dell'apprendimento pregresso

All'interno del processo di riconoscimento dell'apprendimento pregresso sono riconosciute abilità e conoscenze acquisite dagli individui durante la loro vita o fuori dalla scuola.

Questo processo è stato testato nella Repubblica Ceca tra gli anni 2005-2008 nell'ambito dei tre seguenti progetti UNIV, UNIV2 – KRAJE (Regioni) e UNIV 3, finanziati dai Fondi Sociali Europei (FSE) e realizzati dall'Istituto Nazionale di Educazione (Istituto Nazionale per l'Educazione). Il loro obiettivo era in generale di sostenere i corsi

di riqualificazione. Dopo averli completati, le persone dovrebbero essere preparate a superare un esame che è il prerequisito per acquisire una nuova qualifica professionale. Le persone vengono testate secondo gli standard di valutazione definiti all'interno del Registro Nazionale delle Qualifiche, che garantisce che le qualifiche ottenute siano riconosciute da tutti i datori di lavoro in tutta la Repubblica Ceca.

Le scuole secondarie (e le scuole tecniche terziarie) possono così rivolgere la loro attenzione all'area dell'istruzione professionale (parziale), in particolare all'istruzione degli adulti. Aiuta ad esempio a riportare in vita i mestieri mancanti sul mercato del lavoro o a farne risalire il prestigio.

La **legge sulla verifica e il riconoscimento dei risultati dell'istruzione superiore** definisce l'istruzione superiore come qualsiasi istruzione che non sia un'istruzione iniziale.

Secondo la legge, si distinguono "**qualifiche professionali**" e "**qualifiche professionali complete**". Le qualifiche professionali di solito fanno parte delle qualifiche professionali complete. La stessa qualifica professionale può far parte di due o più qualifiche professionali complete.

Gli esami ai sensi della legge sul riconoscimento dei risultati dell'istruzione superiore si basano sui requisiti stabiliti negli standard di valutazione fissati per le qualifiche professionali individuali. L'esame si svolge davanti a una persona autorizzata o a una commissione d'esame di due o tre membri che sono persone autorizzate. Può sostenere l'esame chiunque abbia almeno 18 anni e abbia acquisito almeno le basi dell'istruzione (Le basi dell'istruzione, CITE 244) o partecipi alla riqualificazione.

Il superamento dell'esame è documentato da un **attestato di conseguimento di una qualifica professionale**, che elenca non solo le competenze professionali acquisite e il loro rapporto con l'occupazione, ma anche le informazioni sul corrispondente livello del Quadro europeo delle qualifiche.

La **legge sull'istruzione** ha introdotto la **possibilità di riconoscere, anche parzialmente, il titolo di studio pregresso** per la procedura di ammissione o per il conseguimento del certificato di studi compiuti. L'istruzione precedente deve essere giustificata da prove documentali di tale istruzione o da qualsiasi altra forma di prova e deve essere entro dieci anni dal completamento di questa istruzione. Un individuo dimostra le conoscenze acquisite attraverso tale istruzione in un esame specificato dal capo di istituto. Se l'istruzione è riconosciuta, il capo di istituto può esonerare l'allievo dalle lezioni e dalla valutazione nell'ambito dell'istruzione riconosciuta.⁷ Il documento "Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale" descrive l'approccio di ciascun paese membro alla convalida dei risultati dell'apprendimento non formale e informale (2009, edizione rivista dal 2015⁸).

4.1.5.4. Quale organizzazione è responsabile della certificazione delle competenze?

⁷Fonte: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-20_en

⁸disponibile a: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4054>

Probabilmente fa parte dell'intero processo di riconoscimento e convalida guidato dal ministero dell'Istruzione, della gioventù e dello sport fondato su:

- Atto n. 179/2006 Coll., in materia di Verifica e Riconoscimento dei Risultati dell'Alta Formazione (perfezionamento professionale)
- Atto n. 561/2004 coll. sull'istruzione preprimaria, di base, secondaria, terziaria professionale e altra istruzione (legge sull'istruzione).

4.1.6 Portogallo

In Portogallo, le competenze trasversali degli adulti sono di riconosciuta importanza durante il processo di assunzione.

In Portogallo, gli attuali approcci all'istruzione e alla formazione degli adulti sostengono che il processo di formazione permanente raggiunto, in contesti e situazioni diversi, valorizza l'apprendimento raggiunto da ciascuna persona lungo le sue traiettorie personali, sociali e professionali. Iniziamo tutti acquisendo le competenze minime o di base richieste per vivere nella società, come leggere, scrivere, interpretare, calcolare e imparare qualcosa sulla nostra cultura e/o storia.



Il primo passo per raggiungere alcune conoscenze, capacità e competenze si rivela attraverso lo studio e il suo approfondimento porta all'evoluzione delle competenze nel percorso più specifico che vogliamo e che sono legate alla conoscenza, alla capacità di analisi, al know-how di relazionarsi con altri, per contestualizzare e interpretare i problemi. Gli adulti che hanno questo know-how troveranno più facile trasferirlo nelle situazioni della vita.

Lo sviluppo delle capacità e delle competenze dipende interamente da ciascuno di noi ed è alla nostra portata diventare unici e diversi dagli altri. Nella nostra vita quotidiana è necessario un atteggiamento attivo in termini di conoscenza di sé, sviluppo personale, osservazione, riflessione, dedizione e impegno.

Le competenze derivano da un insieme di conoscenze (esperienze), capacità/abilità (know-how in relazione alla pratica lavorativa, andando oltre la mera azione motoria) e attitudini (saper stare, cioè una serie di aspetti inerenti all'etica del lavoro e qualità, attuata attraverso la cooperazione, la solidarietà e la partecipazione ai processi decisionali).

La competenza, di per sé, non esiste ma si manifesta in azioni, risultati e problem solving, consentendo condizioni di trasferibilità tra le diverse dimensioni della vita. Si manifestano attraverso comportamenti osservabili e determinano implicite conoscenze tecnologiche/teoriche e pratiche, atteggiamenti e valori inerenti allo svolgimento dei compiti.

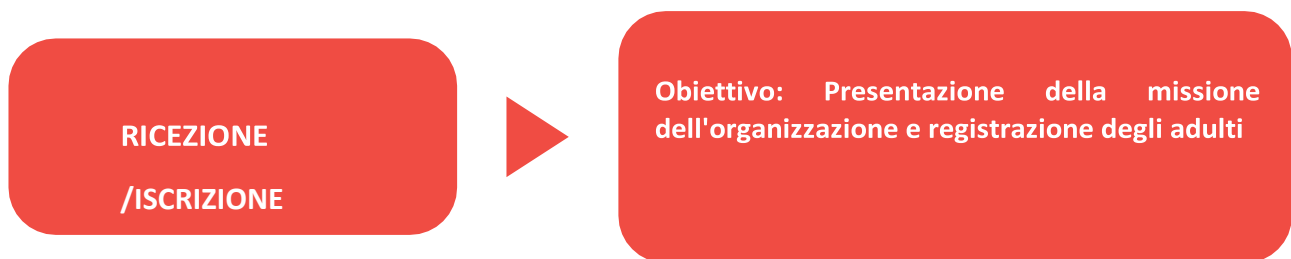
Una delle caratteristiche della competenza è la capacità di selezionare e combinare le risorse per raggiungere un obiettivo. ANQEP – L'Agenzia Nazionale per la Qualifica e l'Istruzione Professionale ha la missione di coordinare

l'attuazione delle politiche di istruzione e formazione professionale per giovani e adulti, assicurando lo sviluppo e la gestione del sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze.

In Portogallo, i professionisti direttamente coinvolti e che monitorano gli adulti sono i Tecnici di Orientamento, Riconoscimento e Validazione delle Competenze (TORVC), presenti dalla fase di immatricolazione fino alla fine del processo, e i Formatori delle aree di Key-competence sia attraverso i processi RVCC o Education o attraverso corsi di formazione professionale per adulti.

1. Fase diagnostica -il tecnico supporta e guida l'adulto attraverso i seguenti passaggi:

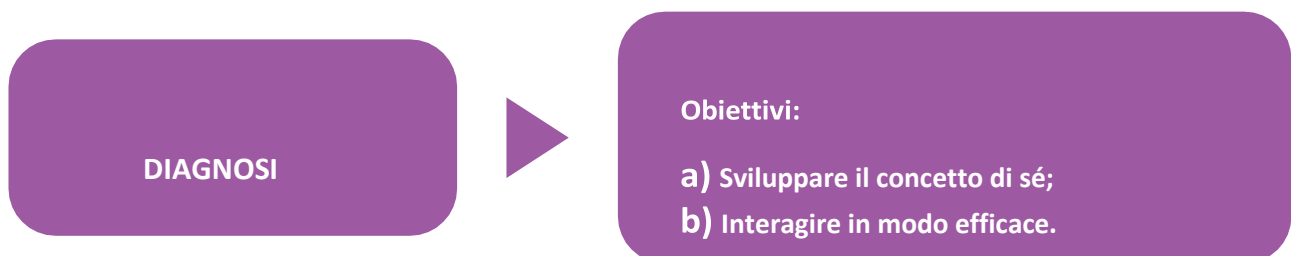
a) Accoglienza e iscrizione adulti:



Adattato da: Lifelong Guidance at the Qualifica Centers – Activity Bank - ANQEP, IP, 2018

Durante questa fase l'adulto formalizza la sua registrazione, oltre ad essere informato sulla missione dell'organizzazione e sul suo ruolo nel campo dell'Educazione degli Adulti.

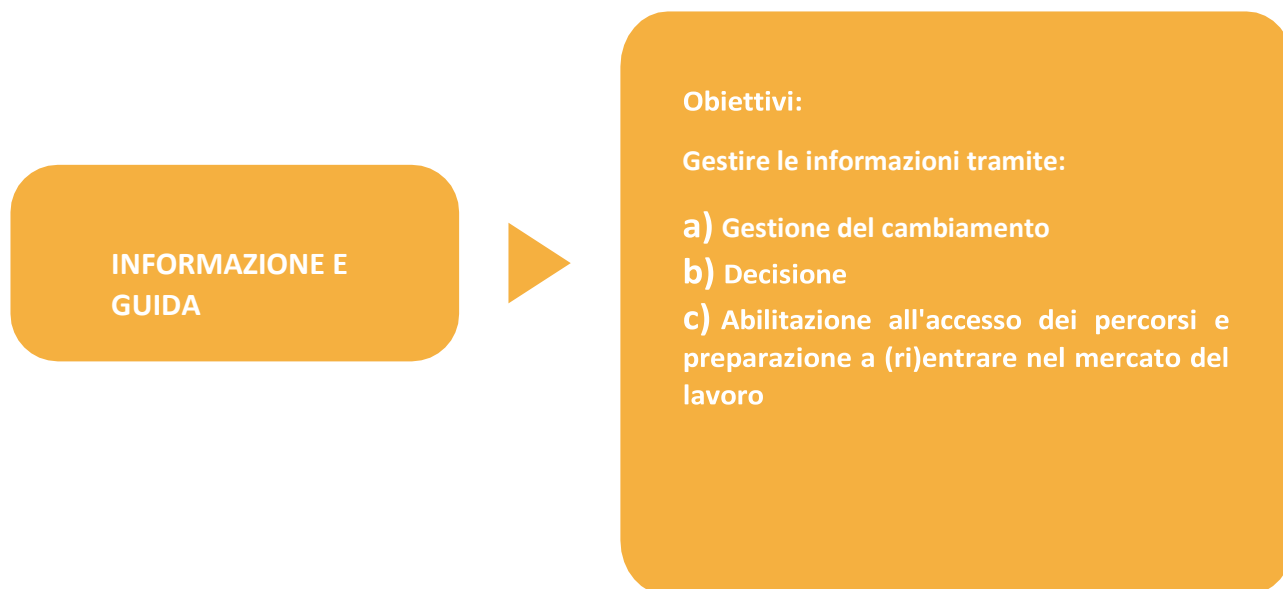
b) Diagnosi:



Adattato da: Lifelong Guidance at the Qualifica Centers – Activity Bank - ANQEP, IP, 2018

Questa fase implica l'analisi del profilo individuale dell'adulto e l'elaborazione del Portfolio di Sviluppo Professionale, il cui format deve essere adattato alla realtà/bisogni della persona.

c) Fornitura di informazioni e orientamento per adulti



Adattato da: Lifelong Guidance at the Qualifica Centers – Activity Bank- ANQEP, IP, 2018

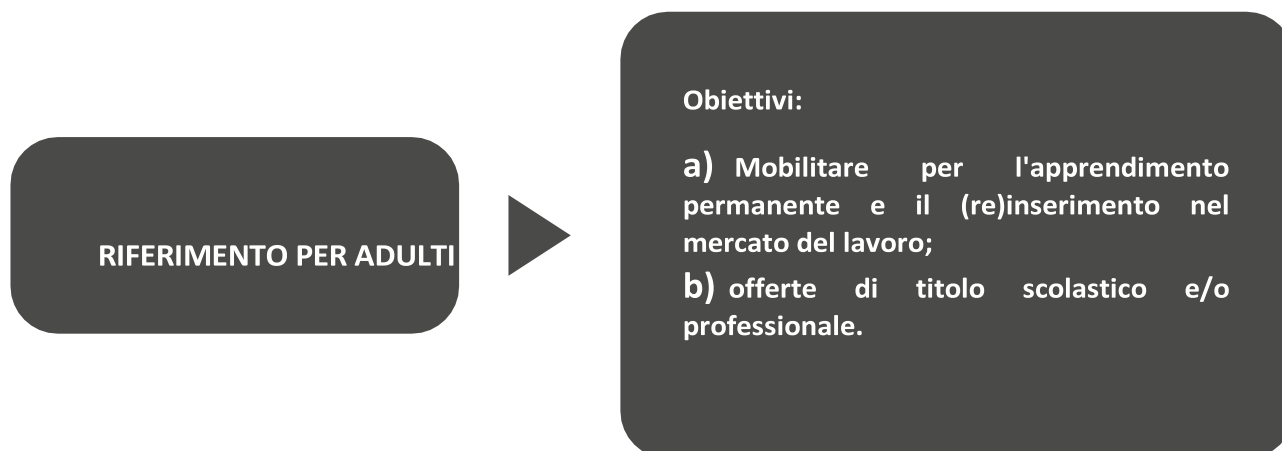
a) Gestire le informazioni: Promuovere la ricerca attiva dell'informazione fornendo informazioni aggiornate, organizzate e sintetizzate; distribuzione di informazioni aggiornate, organizzate e sintetizzate.

b) Gestire il cambiamento: Analizzare e valutare i diversi percorsi educativi e formativi, considerando le conseguenze della Decisione.

c) Decidere: Supportare l'adulto nella preparazione dell'ICP (Individual Career Project), con quanto segue:

- I. Definizione del progetto di carriera;
- II. Giustificazione della scelta progettuale;
- III. Modalità di attuazione del progetto;
- IV. Identificazione di vincoli e strategie per superarli;
- V. Elaborazione di un calendario per il completamento del progetto.

d) Riferimento per adulti:



Adattato da: Lifelong Guidance at the Qualifica Centers – Activity Bank - ANQEP, IP,

Sulla base del lavoro sviluppato durante il processo di orientamento, un rinvio può essere sia il processo di riconoscimento, convalida e certificazione delle competenze, sia corso di istruzione e formazione a breve o lungo termine.

Il Tecnico fornisce all'adulto guida e supporto per raggiungere gli obiettivi originariamente definiti considerando lo stadio in cui si trova l'adulto. Il numero di sessioni, obiettivi e livelli di raggiungimento da stabilire, nonché l'approccio o il tipo di attività da svolgere con ciascun adulto, è sempre adattato in base al suo profilo e in base alla tabella seguente, accessibile attraverso il Lifelong Guidance ai Centri di Qualifica - Banca delle Attività - ANQEP, IP, 2018.

Obiettivi	Livelli di realizzazione		Strategie di realizzazione	
	1. ESPLORARE	2. ANALIZZARE	3. AGIRE	4. VALUTARE
A. Sviluppare il concetto di sé Adotta atteggiamenti e comportamenti che riflettano una percezione più realistica di te stesso.	Identificare Caratteristiche personali e prendere coscienza del proprio concetto di sé.	Analizzare l'influenza del concetto di sé in diversi contesti di vita e i comportamenti che la condizionano.	Adotta strategie che favoriscono un adeguato concetto di sé e promuovono un'identità solida.	Valuta le strategie e comportamenti adottati.

<p>B. Interagire in modo efficace Per relazionarsi con persone diverse caratteristiche, mantenendo un atteggiamento che faciliti la comunicazione o l'interazione e la gestione delle difficoltà e dei possibili conflitti, al fine di raggiungere i risultati desiderati.</p>	<p>Identificare l'importanza della comunicazione in diversi contesti di vita.</p>	<p>Analizzare e interiorizzare le strategie che costruiscono relazioni positive.</p>	<p>Adottare strategie di interazione positiva in diversi contesti di vita.</p>	<p>Valutare le strategie adottate e comportamenti.</p>
<p>C. Gestire le informazioni Usa le strategie appropriate per localizzare, raccogliere e convalidare informazioni, coinvolgendoti costantemente nella ricerca e gestione di informazioni rilevanti per la tua carriera. Identifica la natura e le fonti di informazione necessarie per la gestione della carriera/progetti di vita.</p>	<p>Identificare le fonti e la natura dell'informazione e richiesta per la carriera gestione/progetti di vita.</p>	<p>Analizzare e convalidare strategie per efficace gestione delle informazioni.</p>	<p>Adottare strategie autonome di gestione delle informazioni sull'economia, società e apprendimento e lavoro opportunità.</p>	<p>Valutare le strategie adottate e comportamenti.</p>
<p>D. Gestire il cambiamento Adeguarsi alle nuove sfide e impegnarsi permanentemente per il loro sviluppo e aggiornarsi padroneggiando strategie che facilitano le transizioni all'interno di vari contesti di vita, come agenti di cambiamento.</p>	<p>Identificare le diverse transizioni di vita e i modi di sperimentare queste transizioni.</p>	<p>Analizzare i processi di cambiamento/transizione e i vantaggi di proattività.</p>	<p>Adottare strategie che facilitano le transizioni in diversi contesti di vita ed essere un agente di cambiamento.</p>	<p>Valutare le strategie adottate e comportamenti</p>
<p>E. Decidere Analizzare e valutare le diverse alternative esistenti, considerando le conseguenze immediate e a lungo termine di tali opzioni.</p>	<p>Individuare i principi alla base del Processo decisionale.</p>	<p>Analizzare la relazione tra il processo decisionale e la gestione della carriera.</p>	<p>Adottare strategie positive sul processo decisionale.</p>	<p>Valutare le strategie e i Comportamenti adottati.</p>

<p>F. Accedere ai corsi di abilitazione e prepararsi all'inserimento o al passaggio al mercato del lavoro. Padroneggiare strategie per il reinserimento in corsi di qualificazione, motivazione per l'apprendimento permanente e la preparazione per entrare o rientrare nel mercato del lavoro.</p>	<p>Identificare le strategie e le competenze necessarie per accedere ai corsi di qualificazione e il passaggio al mercato del lavoro o altra carriera.</p>	<p>Analizzare le possibilità di riorientamento verso corsi di qualificazione, educativi e/o di formazione professionale e strategie per entrare nel mercato del lavoro o altre opportunità di carriera.</p>	<p>Adottare strategie di reinserimento per corsi di qualificazione, educativo e/o di formazione professionale e l'ingresso nel mercato del lavoro o altre opportunità di carriera (tirocini professionali, progetti di mobilità, ecc.).</p>	<p>Valutare le strategie adottate e comportamenti.</p>
---	--	---	---	--

Fonte: Orientamento permanente presso i Centri di Qualifica - Banca delle attività - ANQEP, IP, 2018

Durante la fase di Riconoscimento e Validazione delle Competenze, il tecnico e i formatori sono gli attori responsabili dell'accesso e dell'esplorazione delle competenze individuate dagli adulti, in vista del/i referenziale/i RVCC e dei requisiti per la validazione.

Il tecnico ha un approccio più mirato all'esplorazione e al progresso del portfolio di apprendimento riflessivo, mentre i ruoli dei formatori si concentrano sul lavoro con gli adulti:

- ✓ Decodifica e interpretazione del/i referenziale/i RVCC;
- ✓ Fornire supporto e guida nell'esplorazione dell'apprendimento non formale e informale;
- ✓ Valutare le competenze attraverso il quadro formativo di riferimento;
- ✓ Identificazione dei bisogni formativi individuali;
- ✓ Fornire formazione interna complementare finalizzata all'identificazione e allo sviluppo delle competenze;
- ✓ Concepire e/o (ri)formulare situazioni problematiche;
- ✓ Valutare e validare le competenze che corrispondono ai referenti RVCC.

Il processo RVCC è rivolto a giovani adulti e adulti che hanno interrotto i propri percorsi formativi (dropouts) ma vogliono aumentare le proprie qualifiche. È destinato a persone di età pari o superiore a 18 anni, che abbiano almeno 3 anni di esperienza lavorativa comprovata da documenti ufficiali, nel caso di Istruzione Primaria. Per chi vuole certificare a livello Secondario, bisogna avere almeno 23 anni, con almeno 3 anni di esperienza lavorativa, comprovata da documenti ufficiali.

Touças e Veríssimo difendono:

- a. L'apprendimento è inevitabile. Avviene sempre, ovunque;
- b. Il progresso è un desiderio, un'ambizione intrinseca e naturale;
- c. Meno qualifiche, non è sinonimo di meno capacità, meno conoscenze, meno slancio professionale.

(2018: 119)

I processi di Riconoscimento, Validazione e Certificazione delle Competenze, sviluppati presso i Centri di Qualifica, consistono nell'identificazione, riconoscimento e certificazione delle competenze acquisite lungo tutto l'arco della vita, derivanti dalle esperienze di vita individuali (famiglia, occupazione e formazione non certificata) e, di conseguenza, nell'incremento dei titoli di studio scolastici. Il processo RVCC mira a migliorare e aumentare i titoli di studio degli adulti che non hanno un livello di istruzione primaria o secondaria. La certificazione ottenuta attraverso questo sistema è la stessa rilasciata con altri mezzi e consente alla persona di proseguire la propria formazione.

Questi processi comprendono varie fasi: la fase di riconoscimento e convalida; la fase di valutazione e certificazione, certificata da una giuria. Durante i processi RVCC, gli adulti devono anche frequentare una componente di formazione complementare, minimo 50 ore, e hanno diritto a un massimo di 25 ore per prepararsi alla fase di certificazione.

I processi educativi RVCC si basano sui riferimenti delle competenze chiave dell'istruzione e della formazione degli adulti per i livelli primari e secondari.

Durante tutto il Processo, durante le sessioni supervisionate dal team di professionisti, vengono poste diverse domande, che sono considerate il punto di partenza per l'elaborazione dell'autobiografia e, a sua volta, per la creazione del Reflective Learning Portfolio (RLP), quali:

- a) Perché mi sono iscritto al Centro di Qualifica?
- b) Quali sono le mie motivazioni e aspettative?
- c) Cosa spero di ottenere dal processo RVCC?

In riferimento al team di professionisti, questi forniscono risposte a quanto segue:

- a) Cosa sono le abilità?
- b) Cosa si intende per Riconoscimento, Validazione e Certificazione delle Competenze?

Attraverso l'esplorazione e il chiarimento di questi concetti, gli adulti sono in grado di distinguere tra competenza ed esperienza e conoscenza e apprendimento.

Un adulto può certificare parzialmente il processo educativo RVCC o certificare totalmente il processo e ricevere l'equivalenza al 1°, 2° o 3° ciclo dell'istruzione primaria o secondaria.

Se l'adulto ottiene solo una certificazione parziale, nell'ambito del processo educativo RVCC, ciò indica che l'adulto ha bisogno di formazione e il Centro di Qualifica deve fornire all'adulto un riferimento di formazione - Centro di istruzione e formazione.

1) Che cos'è la valutazione delle competenze?

La valutazione delle competenze è uno strumento che supporta la gestione, ha funzioni diagnostiche e valuta le competenze direttamente correlate, mobilitate o sviluppate per raggiungere obiettivi specifici, vale a dire, per ottenere la certificazione educativa.

La valutazione delle competenze è un esercizio considerato:

- **Partecipativo:** in cui l'adulto si assume la responsabilità della costruzione e/o del monitoraggio della propria valutazione delle competenze;
- **Dinamico ed evolutivo:** richiede una partecipazione attiva focalizzata su due momenti, introspezione e riflessione, che implica la scoperta di sé e l'autovalutazione delle competenze acquisite lungo tutto l'arco della vita nei contesti più diversi (pratiche ed esperienze individuali, consentite, assunte e/o condivise);
- **Multidisciplinare:** processo con diverse parti interessate con diverse esperienze, qualifiche, opinioni;
- **Completo:** indipendentemente dall'origine, si considerano tutte le competenze;
- **Valutativo:** sulla base di una diagnosi per determinare risultati osservabili nelle competenze stesse.

In conclusione, la valutazione delle competenze consente la conoscenza di sé, l'identificazione di punti di forza e di debolezza, nonché la riflessione sui percorsi personali. È importante che l'adulto rifletta sul percorso intrapreso, sulla formazione acquisita, sulle esperienze, sulle delusioni, sulle ragioni di successo e di fallimento, oltre ad assumersi la responsabilità della propria vita. In sostanza, ciò che si intende con la valutazione delle competenze è aiutare l'adulto a riflettere sul proprio percorso personale, familiare e professionale, abilitando e/o rivalutando le scelte per tracciare percorsi nuovi o migliori (progetto di vita).

2) Come viene implementata la valutazione delle competenze?

L'implementazione della valutazione delle competenze è necessaria quando l'adulto acquisisce conoscenza di sé, riesce ad identificare i propri punti di forza e di debolezza, riflette sul proprio percorso personale e professionale, esprime aspettative e sogni e ridisegna nuovi percorsi.

La valutazione delle competenze si articola in 3 fasi:

- **1ª fase** - si riferisce all'autoriflessione dell'adulto sul percorso intrapreso, in riferimento alla formazione, alle esperienze, alle ragioni di successi e fallimenti, assumendosi, tra gli altri aspetti, le responsabilità attraverso il processo decisionale.
- **2ª fase** – si riferisce all'analisi che l'adulto fa sulle sue ambizioni, desideri, aspettative e prospettive.
- **3ª fase** – fa riferimento alle capacità dell'adulto, dimostrando la sua capacità di riflessione e di intervento.

La valutazione delle competenze è un processo impegnativo ed esaustivo che dovrebbe fornire una profonda auto-riflessione sui percorsi personali e professionali dell'adulto. Per renderlo valido è necessario stabilire una griglia di analisi e valutazione basata su parametri qualitativi e quantitativi. La validazione e certificazione delle competenze consiste nell'analisi e nella corrispondenza tra le competenze dimostrate dall'adulto e i dati necessari richiesti per la validazione e la certificazione.

Così, l'analisi e la valutazione sono svolte da un team di professionisti, considerando il livello di manifestazione delle competenze, utilizzando una scala da 1 a 5, in cui l'adulto dimostra quanto segue:

- 1- Non ha affrontato la competenza;
- 2- Ha affrontato la competenza ma non l'ha esplorata e/o non ha riflettuto e/o non ha emesso un parere;
- 3- Ha affrontato la competenza mediante indagini e ricerche;
- 4- Ha affrontato la competenza dimostrando le proprie conoscenze: ha riflettuto/emesso un parere;
- 5- Dimostrare la competenza mostrando autonomia, capacità di intervento e argomentazione.

Rimando alle competenze chiave per l'istruzione e la formazione degli adulti: livello secondario

1) Aree di competenza chiave: Riconoscimento, Validazione e Certificazione

Secondo DGFV, "il Key Competency Framework deve essere adattato all'adulto e al suo patrimonio acquisito, ai bisogni individuali, alle motivazioni e alle aspettative" (2006) ogni adulto è unico e accumula una diversità di esperienze. Il framework dovrebbe essere inteso come un strumento che si adatta a ciascun adulto e ai suoi contesti di vita, valorizzando le esperienze e l'apprendimento significativo, permettendo che l'apprendimento sia guidato e organizzato al fine di facilitare il processo di riconoscimento, validazione e certificazione. Dovrebbe essere uno strumento che consenta all'adulto di orientare il suo percorso formativo, attraverso la partecipazione attiva all'identificazione e ricerca delle conoscenze. Il Livello Secondario del Reference Framework si basa sull'organizzazione di tre Aree di Competenza:

- I. Cittadinanza e Professionalità (CP)**– Le sue competenze chiave sono raggiunte secondo tre dimensioni: cognitiva, etica e sociale. In quest'area, l'intento è quello di evidenziare, riconoscere e certificare le

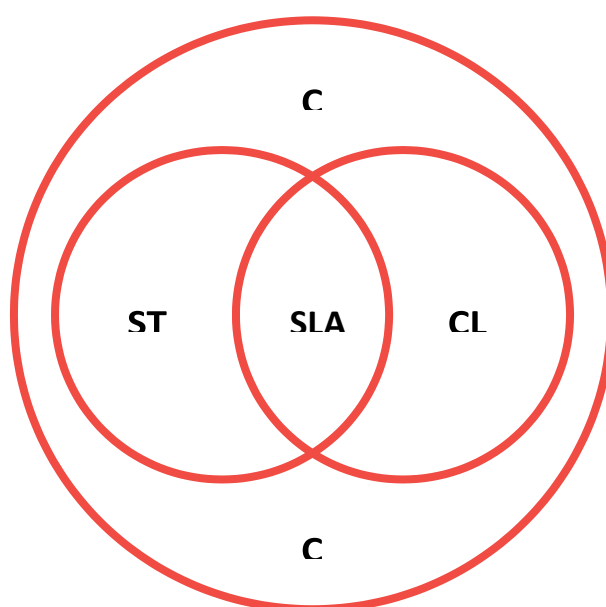
competenze chiave legate alla cittadinanza democratica attraverso l'apprendimento riflessivo e/o la valorizzazione delle conoscenze acquisite.

II. Società, tecnologia e scienza (STS)– Quest'area lavora su contenuti in vari campi, che consentono all'adulto di dimostrare competenze associate alla complessità e ai cambiamenti avvenuti nella società, con situazioni che implicano l'uso di conoscenze formali e specialistiche. Ha una visione integrata tridimensionale – società, tecnologia e scienza – intesa attraverso modalità di azione che spesso richiedono conoscenze costruite separatamente in diversi ambiti scientifici e tecnologici, ma che tuttavia diventano operative, in contesti di vita personale e professionale e nelle relazioni interconnesse con le istituzioni, come mezzo di risposta ai problemi, che essi sono.

III. Cultura, lingua, comunicazione (CLC)- Si concentra sulle competenze chiave che possono essere dimostrate, riconosciute e certificate secondo tre dimensioni distinte – culturale, linguistica e comunicativa – complementari e articolate in modo integrato e contestualizzato.

Cittadinanza e Professionalità (CP) è considerata un'area trasversale e integrativa di competenze chiave che possono essere decostruite e validate sulla base di una concreta griglia di criteri di prova. Le altre due Aree hanno una natura molto più strumentale e operativa all'interno dei domini della conoscenza.

Il Reference of Key Competences: Secondary Level (2006) è rappresentato graficamente, sulla base dell'articolazione delle tre Aree di Competenza Chiave, tutte ritenute necessarie per lo sviluppo e/o la responsabilizzazione dei cittadini nel mondo di oggi e anche per lo sviluppo sostenibile e sociale e nelle dinamiche politiche economiche.



SLA* - Adulti in situazioni di vita

Secondo l'analisi dell'immagine, l'Area di PC si identifica con un carattere esplicitamente trasversale, riflettendo le conoscenze, i comportamenti e gli atteggiamenti articolati e integrandosi nelle altre Aree di Competenza Chiave. Questa trasversalità, che coinvolge le altre due aree, appare chiara nel modello concettuale di riferimento, e si traduce inoltre nella definizione di una struttura simile con gli stessi elementi di riferimento delle aree operative.

Le Aree di STS e CLC sono considerate di natura strumentale e operativa, interessano ambiti di competenza specifici e coprono ambiti tecnici molto diversi, ma utilizzano strutture uguali agli stessi elementi concettuali di riferimento.

È inoltre obbligatorio dimostrare la conoscenza di una lingua straniera all'interno di determinati domini di riferimento del quadro CLC.

Seguono in maggior dettaglio i riferimenti formativi per ciascuna delle aree di competenza.

Corsi di Riferimento

Questo manuale nasce dalla necessità di lavorare con una metodologia trasversale a livello europeo e, come indicato nella domanda, i riferimenti adottati e utilizzati come base del lavoro all'interno del partenariato, sono gli stessi utilizzati in Portogallo.

Gli stessi riferimenti sono stati analizzati e adattati, dalla partnership, procedendo con l'introduzione delle competenze trasversali selezionate come rilevanti e pertinenti per ciascun Generatore Nucleare.

Di seguito sono riportati i corsi di riferimento per ciascuna delle aree di competenza chiave (riferite alle pagine precedenti) con l'identificazione di ciascun Generatore Nucleare, e rispettivo Dominio di Riferimento, Tema e competenza trasversale. In modo ancora più dettagliato, troviamo un approccio alle competenze e ai criteri di prova per lavorare in ogni Generatore Nucleare.

5.1 Cittadinanza e Professionalità (CP)⁹

⁹Fonte: Riferimento delle competenze chiave per l'istruzione e la formazione degli adulti: livello secondario, direzione generale della formazione professionale (DGFV in Portogallo), novembre 2006.

Disponibile a: <http://www.catalogo.angep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>

Dimensione delle competenze I: Competenze cognitive		
Generatore nucleare: diritti e doveri		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Libertà e responsabilità personale	Diritti e responsabilità
2-Contesto professionale	Diritti e doveri di lavoro	
3-Contesto istituzionale	Democrazia rappresentativa e partecipativa	
4-Contesto macrostrutturale	Diritti, doveri e contesti globali	
Generatore nucleare: complessità e cambiamento		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	L'apprendimento permanente	Risoluzione di problemi complessi
2-Contesto professionale	Processi di innovazione	
3-Contesto istituzionale	Movimenti associativi e sociali	
4-Contesto macrostrutturale	Globalizzazione	
Generatore nucleare: riflessività e pensiero critico		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Preconcetti, stereotipi e rappresentazioni sociali	Pensiero critico
2-Contesto professionale	Riqualificazione professionale e organizzativa	
3-Contesto istituzionale	Istituzioni e modelli istituzionali	
4-Contesto macrostrutturale	Opinione pubblica e riflessione critica	
Dimensione delle competenze II: Competenze etiche		
Generatore nucleare: identità e alterità		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Codici istituzionali e comunitari	Intelligenza emotiva
2-Contesto professionale	Collettività professionali e organizzative	
3-Contesto istituzionale	Ordine pubblico	
4-Contesto macrostrutturale	Identità e beni culturali	
Generatore nucleare: convinzione e fermezza etica		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Valori etici e culturali	Forte etica lavorativa
2-Contesto professionale	Etica professionale e standard	
3-Contesto istituzionale	Codici di condotta istituzionale	
4-Contesto macrostrutturale	Scelte morali comunitarie	
NucleareGeneratore: apertura morale		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Tolleranza e diversità	Coordinamento con Altri / Orientamento al servizio
2-Contesto professionale	Processi di negoziazione	
3-Contesto istituzionale	Pluralismo e rappresentazione plurale	
4-Contesto macrostrutturale	Mediazione interculturale	
Dimensione delle competenze III: abilità sociali		
Generatore nucleare: argomentazione e assertività		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale

1-Contesto privato	Capacità argomentativa	Gestione delle persone
2-Contesto professionale	Assertività	
3-Contesto istituzionale	Meccanismi deliberativi	
4-Contesto macrostrutturale	Dibattiti e intervento pubblico	
Generatore nucleare: programmazione		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Progetti personali e familiari	Flessibilità/Creatività cognitiva
2-Contesto professionale	Gestione del lavoro	
3-Contesto istituzionale	Progetti collettivi	
4-Contesto macrostrutturale	Capacità prospettica	

Unità di competenza e criteri di evidenza

Unità di competenze I: Identificare diritti e doveri personali, collettivi e globali e comprenderne l'emergenza e l'applicazione come espressioni di tensione o convergenza.

Generatore nucleare: complessità e cambiamento		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD1: Riconoscere i vincoli e gli spazi di libertà personale	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare situazioni di autonomia e responsabilità condivise. • Comprendere le dimensioni inerenti alla costruzione e al mantenimento del Bene Comune: bene individuale vs. bene pubblico nella comunità. • Spiegare situazioni di libertà e responsabilità personale. 	Diritti e Responsabilità
RD2: Assumersi la responsabilità di diritti del lavoro inalienabili e questioni richieste dal lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i diritti del lavoro in relazione ai diritti economici e/o di mercato. • Interpretare i diritti attraverso il Codice del lavoro • Riconoscere l'espressione dei diritti sociali e del lavoro. 	
RD3: Riconoscere gli essenziali diritti fondamentali tipici di uno Stato democratico contemporaneo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i diritti fondamentali. • Interpretare i diritti attraverso la Costituzione della Repubblica portoghese. • Esplorare i diritti rilevanti attraverso la presentazione di proposte articolate tra rappresentatività e partecipazione. 	
RD1: Elencare diritti e doveri nella comunità globale	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare la sostenibilità della comunità globale. • Riflettere sui diritti fondamentali attraverso la Dichiarazione universale dei diritti umani e altri documenti chiave. • Essere in grado di dialogare, discutere e partecipare a un vasto universo sociale di situazioni riconosciute. 	

Unità di competenze II: Relazionarsi con sicurezza alla complessità delle informazioni, identificando diversi angoli di lettura e diverse scale della realtà.

Generatore nucleare: complessità e cambiamento		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD1: Contestualizzare situazioni e problemi della vita quotidiana e integrare le diverse dimensioni	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare le situazioni di conflitto e distinguere le posizioni in conflitto. • Organizzare, riformulare e gestire diverse informazioni tenendo conto di una determinata realtà. • Interagire con diversi attori nel contesto domestico, integrando una varietà di informazioni e risolvendo i conflitti 	Risoluzione di problemi complessi
Generatore nucleare: complessità e cambiamento		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD2: Esercitare l'iniziativa e creatività nei nuovi processi di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare nuovi processi di lavoro. • Segnalare l'inadeguatezza del supporto tecnico/organizzativo nei processi di lavoro e l'adattamento a situazioni impreviste. • Esplora e utilizza le TIC per l'accesso e lo screening dei dati. 	Risoluzione di problemi complessi
RD3: Identificare i vincoli nella costruzione di dinamiche associative e di agire in modo critico di fronte a questi ostacoli	<ul style="list-style-type: none"> • Decodificare e distinguere le opinioni a diversi livelli di analisi. • Analizzare la debole mobilitazione associativa o la rigidità istituzionale e le modalità per superarle. • Comprendere l'organizzazione e il dinamismo dei diversi gruppi. 	
RD4: Riconoscere i fattori e le dinamiche della globalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i fattori e le dinamiche della globalizzazione. • Descrivere casi di intervento su scala macro-sociale. • Riconoscere/conoscere istanze sovranazionali e forme di partecipazione/intervento. 	

Unità di competenze III: Mettere in discussione e decostruire i pregiudizi personali e gli stereotipi sociali.

Generatore nucleare: riflessività e pensiero critico		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD1: Affrontare i pregiudizi personali sulla rappresentazione degli altri e dimostrare la capacità di decostruire queste idee	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare le esperienze in cui c'era la necessità di superare situazioni avverse. • Esplorare la capacità di fare domande. • Riconoscere stereotipi e rappresentazioni sociali e proporre alternative. 	Pensiero critico
RD2: Riconoscere i limiti personali all'interno della performance professionale e metterne in discussione la cultura del rigore	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare e confrontare criticamente le dinamiche organizzative. • Spiegare situazioni pratiche di postura etica professionale. • Esplorare e mettere in discussione l'impatto dei modelli organizzativi sulle prestazioni professionali. 	
RD3: Mappare diversi modelli istituzionali su scala locale e nazionale e riconoscerne il contenuto funzionale	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare diversi modelli istituzionali. • Confrontare criticamente vari modelli istituzionali. • Esplorare i contenuti funzionali a diverse scale istituzionali. 	
Generatore nucleare: riflessività e pensiero critico		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD4: Identificare gli stereotipi culturali e sociali, comprendendo i meccanismi della loro creazione e rivelando la distanza critica	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare gli stereotipi culturali nei media. • Evidenza di distacco e riflessione considerando diverse prospettive culturali. • Comprendere le basi dell'opinione pubblica considerando le diverse prospettive presenti. 	Pensiero critico

Unità di competenze IV: Valorizzare la diversità e agire secondo le convinzioni personali

Generatore nucleare: identità e alterità		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD1: Riconoscere principi di condotta basati su codici di fedeltà istituzionali e comunitari	<ul style="list-style-type: none"> • Dimostrare empatia e una reazione compassionevole e solidale l'uno verso l'altro. • Interpretare i codici deontologici. • Riportare i principi di condotta ed emettere un parere razionale. 	Intelligenza emotiva
RD2: Esprimere senso di appartenenza e lealtà alla comunità di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare appartenenza e lealtà in diversi contesti. • Spiegare situazioni di relazione professionale con sfide multiculturali. • Esprimersi e agire nei confronti di persone, gruppi o organizzazioni di respiro multiculturale secondo una logica inclusiva. 	

<p>RD3: Identificare e valutare le politiche di accoglienza del pubblico in vista della diversità delle identità</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare la diversità delle politiche pubbliche nella società. • Riferire diritti politici e associativi. • Prendere posizione contro l'esclusione della popolazione migrante.
<p>RD4: Mettere in relazione il patrimonio comune dell'umanità con l'interdipendenza e la solidarietà</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riflettere sulle implicazioni sociali del patrimonio comune dell'umanità. • Discutere e valutare il ruolo dei cittadini nel mondo attuale: i rapporti giuridici nel quadro dell'integrazione sovranazionale e la dimensione sovranazionale dei poteri dello Stato nei confronti dei cittadini. • Esprimere e dimostrare rispetto e solidarietà per le diverse identità culturali.

Unità di competenze V: Valutare la realtà in vista di un ordine coerente di valori e agire di conseguenza.

Generatore nucleare: convinzione e fermezza etica		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD1: Distinguere le varie gerarchie di valori, scegliere e conservare riferimenti etici e culturali	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare diversi valori culturali. • Discutere e contro-argomentare in contesti di tensione culturale. • Intervenire in contesti di tensione culturale. 	Forte etica lavorativa
RD2: Adottare standard etici e professionali come valori di riferimento non negoziabili nei contesti professionali	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare l'etica professionale e gli standard. • Riconoscere i valori di riferimento nelle diverse organizzazioni. • Agire in modo critico sulle pratiche/atteggiamenti sociali che articolano la responsabilità personale e professionale. 	
RD3: Identificare la convinzione e la fermezza etica come valori necessari per lo sviluppo istituzionale	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i valori necessari per lo sviluppo istituzionale. • Esplorare atteggiamenti preziosi in un contesto organizzativo. • Contribuire alla costruzione di un codice etico di condotta. 	
RD4: Elencare le scelte morali di base per la comunità globale: dignità contro disumanità, sviluppo contro povertà, giustizia contro asimmetria, ...	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare comportamenti solidali. • Prendere posizione attraverso un giudizio informato sulle diverse scelte morali. • Impegnarsi a preservare il patrimonio culturale dell'umanità. 	

Unità di competenze VI: Adottare tolleranza, ascolto e mediazione come principi di inserimento sociale.

Generatore nucleare: apertura morale		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD1: Identificare i requisiti di tolleranza e agire di conseguenza	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i valori democratici. • Riconoscere la tolleranza alla domanda nella condotta personale. • Dimostrare disponibilità ad accettare/tollerare diversi modi di essere. 	Coordinamento con gli altri / Orientamento al servizio
RD2: Assumere principi di negoziazione, ascolto attivo e rispetto per idee e interventi diversi	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i processi di negoziazione e di intervento. • Adottare atteggiamenti di apertura e cooperazione nei contesti professionali. • Intervenire con assertività in contesti professionali. 	
Generatore nucleare: apertura morale		

Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD3: Assumere il pluralismo come valore della comunità politica	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare le forme plurali da un punto di vista istituzionale. • Mettere in relazione comunità politica e rappresentanza plurale. • Mobilitare un progetto di intervento. 	Coordinamento con gli altri / Orientamento al servizio
RD4: Relazionarsi alla diversità culturale secondo una logica di interazione e mediazione	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare e superare le difficoltà considerando situazioni concrete di stereotipi e pregiudizi sociali. • Riconoscere ed esplorare giudizi critici disparati. • Contribuire alla costruzione di una guida per le buone pratiche nella mediazione interculturale. 	

Unità di competenze VII: Capacità di intervento pubblico in contesti di opposte visioni.

Generatore nucleare: argomentazione e assertività		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD1: Calibrare un'iniziativa argomentativa individuale con l'accettazione di punti di vista divergenti	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare la necessità di una riflessione critica in vista di diversi punti di vista. • Riconoscere i talenti interni di ricettività e apertura verso altri punti di vista. • Esplorare le situazioni di interazione argomentativa. 	Gestione delle persone
RD2: Identificare e comprendere l'interazione delle varie aree problematiche quotidiane	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i processi professionali e personali nell'interazione controversa. • Riconoscere la necessità di una partecipazione assertiva in diversi ambiti della vita. • Capacità di sviluppare un piano d'azione personale in complesse situazioni professionali e personali. 	
RD3: Partecipare attivamente alle istituzioni deliberative di diverse scale	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare scale istituzionali diverse. • Comprendere più meccanismi deliberativi. • Esplorare la volontà di partecipare a diversi progetti. 	
RD4: Intervenire nei dibattiti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare modi per risolvere i conflitti su scala di intervento pubblico. • Distinguere le forme democratiche di intervento pubblico. • Esplorare l'intervento nei dibattiti pubblici. 	

Unità di competenze VIII: Valutare la realtà in vista di un ordine coerente di valori e agire di conseguenza.

Generatore nucleare: programmazione		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD1: Pensare in modo prospettico alla tua vita personale	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare le modalità di gestione della vita personale. • Pianificare e ottimizzare progetti personali e familiari. • Esplorare le risorse per la gestione strategica personale. 	Flessibilità/Creatività cognitiva

5.1 Società, tecnologia e scienza (STS)

Generatore nucleare: Attrezzature e Sistemi Tecnici		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Equipaggiamento domestico	Risoluzione di problemi complessi
2-Contesto professionale	Attrezzatura professionale	
3-Conoscenza, potere e istituzioni	Utenti, consumatori e reclami	
4-Stabilità e cambiamento	Trasformazioni ed evoluzioni tecniche	
Generatore nucleare: Ambiente e Sostenibilità		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Efficienza energetica e consumi	Creatività
2-Contesto professionale	Rifiuti e riciclaggio	
3-Conoscenza, potere e istituzioni	Risorse naturali	
4-Stabilità e cambiamento	Clima	
Generatore nucleare: Salute		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Assistenza di base	Giudizio e processo decisionale
2-Contesto professionale	Rischi e comportamenti sani	
3-Conoscenza, potere e istituzioni	Medicinali e farmaci	
4-Stabilità e cambiamento	Patologie e prevenzione	
Generatore nucleare: Management ed Economia		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Budget e tasse	Coordinamento/Orientamento al servizio/Gestione delle persone/Organizzazione
2-Contesto professionale	Aziende, organizzazioni e modelli di gestione	
3-Conoscenza, potere e istituzioni	Sistemi monetari e finanziari	
4-Stabilità e cambiamento	Gestione e utilizzo del tempo	
Generatore nucleare: Tecnologie dell'informazione e della comunicazione		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Comunicazioni radiofoniche	
2-Contesto professionale	Micro e macro elettronica	

3-Conoscenza, potere e istituzioni	Media e informazione	Negoziazione/Alfabetizzazione tecnica e informatica
4-Stabilità e cambiamento	Reti e tecnologie	
Generatore nucleare: Urbanistica e mobilità		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	Costruzione e architettura	Emotivo/Intelligenza /Adattabilità/Comunicazione
2-Contesto professionale	Ruralità e urbanità	
3-Conoscenza, potere e istituzioni	Amministrazione, sicurezza e territorio	
4-Stabilità e cambiamento	Mobilità locale e globale	
Generatore nucleare: Conoscenza fondamentale		
Dominio di riferimento (RD)	Tema	Competenza trasversale
1-Contesto privato	L'elemento	Pensiero critico/flessibilità cognitiva
2-Contesto professionale	Processi e metodi scientifici	
3-Conoscenza, potere e istituzioni	Scienza e controversie pubbliche	
4-Stabilità e cambiamento	Leggi e modelli scientifici	

Unità di competenza e criteri di evidenza

Unità di competenze I: Intervenire in situazioni di relazione con impianti e apparecchiature tecniche basate sull'identificazione e comprensione di principi e conoscenza di norme di buon uso, portando al rafforzamento dell'efficienza e della capacità di comprensione delle relazioni sociali.

Generatore nucleare: apparecchiature e sistemi tecnici		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD1: Operare con apparecchiature e sistemi tecnici in contesti domestici, individuando e comprendendo gli standard di buon uso e le diverse utenze	<ul style="list-style-type: none"> • Agire sulle modalità di utilizzo delle apparecchiature tecniche nel contesto domestico, affrontando le disuguaglianze tra uomini e donne ed esplorando le modalità per superarle. • Agire nelle modalità di utilizzo delle apparecchiature tecniche nella vita domestica, al fine di migliorarne l'efficienza ed evitare danni. • Agire tenendo conto dei principi scientifici su cui si basa il funzionamento delle apparecchiature domestiche (elettricità, calore, elettricità, ecc.). 	

<p>RD2: Gestire apparecchiature e sistemi tecnici in contesti professionali, identificando e comprendendo i loro standard di buon uso e il loro impatto sulle organizzazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire nell'ambito delle qualifiche professionali per occuparsi di apparecchiature e sistemi tecnici, al fine di riconvertire le posizioni gerarchiche occupate dai lavoratori nelle organizzazioni. • Agire per chiarire le proprietà e i limiti delle attrezzature e delle procedure tecniche disponibili, o che possono essere messe a disposizione, in un contesto professionale o attraverso l'interazione con professionisti specializzati. • Agire, in interazione con professionisti specializzati, sulla base dei principi scientifici alla base del funzionamento degli impianti e delle apparecchiature tecniche (meccanica, termica, ecc.), tenendo conto delle relazioni matematiche tra le nozioni coinvolte. 	<p>Risoluzione di problemi complessi</p>
<p>RD3: Interagire con le istituzioni, in situazioni diverse, sulla base dei diritti e dei doveri degli utenti e dei consumatori di impianti e apparecchiature tecniche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire come un utente informato e un consumatore responsabile di sistemi e apparecchiature tecniche, riconoscendo la diversità delle istituzioni, delle competenze e delle relazioni di potere che esistono in quest'area, nelle società contemporanee. • Agire, sulla base delle conoscenze tecniche, nei rapporti con produttori, distributori e fornitori, nelle domande su garanzie, qualità dei prodotti e servizi forniti, ecc. • Agire, utilizzando basi scientifiche, in particolare modelli matematici, quando si prendono decisioni su apparecchiature e sistemi tecnici tenendo conto dei diritti dei consumatori. 	
<p>RD4: Mobilitare conoscenze e pratiche volte alla comprensione e all'appropriazione di trasformazioni ed evoluzioni tecniche e sociali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire in accordo con i cambiamenti e le evoluzioni delle apparecchiature e dei sistemi tecnici considerando le loro conseguenze sulle strutture e le interazioni sociali. • Agire in base all'uso delle apparecchiature e dei sistemi tecnici, tenendo conto della loro evoluzione tecnologica, al fine di migliorare le prestazioni, ridurre il numero di ore per attività, ecc. • Agire nonostante le trasformazioni e le evoluzioni tecniche delle apparecchiature, mettendole in relazione con l'evoluzione storica dei principi scientifici, con particolare attenzione alle scienze fisiche e chimiche, supportate dall'evoluzione della matematica, in termini di calcolo differenziale. 	

Unità di competenze II: Identificare e intervenire in situazioni di tensione tra ambiente e sostenibilità, sostenendo posizioni relative alla sicurezza, alla conservazione e allo sfruttamento delle risorse, al miglioramento della qualità ambientale e all'influenza sul futuro del pianeta.

Generatore nucleare: ambiente e sostenibilità		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
<p>RD1: Promuovere la conservazione e il miglioramento della qualità ambientale attraverso pratiche quotidiane che coinvolgono problemi di consumo e di efficienza energetica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire nonostante il consumo di energia e l'efficienza nel contesto privato, individuando diverse pratiche sociali e correlando conoscenze scientifiche e tecniche con modalità di azione. • Agire nelle situazioni di vita quotidiana applicando tecniche, procedure e apparecchiature che evitino sprechi energetici (ad esempio lampade a basso consumo energetico, isolamento termico delle case, ecc.) o promuovano la redditività locale delle risorse energetiche rinnovabili e alternative (ad esempio energia per il riscaldamento acqua sanitaria, ecc.). • Agire tenendo conto dei processi fisici, chimici, biologici che stanno alla base dell'ottimizzazione delle risorse energetiche (ad esempio, spiegando le dipendenze dell'efficienza di un sistema nelle sue variabili o, i principi fondamentali che regolano la trasmissione di calore ed energia, ecc.). 	Creatività
<p>RD2: Includere i processi di recupero e trattamento dei rifiuti per le misure di sicurezza e conservazione dell'ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire a livello individuale, considerando le diverse occupazioni professionali legate alla raccolta e al trattamento dei rifiuti e le posizioni occupate all'interno della struttura sociale, al fine di aumentare le traiettorie di mobilità sociale ascendente. • Agire in materia di produzione, trattamento e recupero dei rifiuti su base tecnico-professionale al fine di individuare eventuali miglioramenti e modalità per raggiungerli, al fine di ridurre l'inquinamento e i consumi energetici, e aumentare la sicurezza. • Agire sui principi scientifici chimici, fisici e biologici su cui si basano il riciclaggio, il trattamento e il recupero dei rifiuti. 	
<p>RD3: Diagnosticare le tensioni istituzionali tra sviluppo e sostenibilità considerando lo sfruttamento e la gestione delle risorse naturali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire nonostante la molteplicità di istituzioni con conoscenze e poteri diversi nella gestione delle risorse naturali nelle società contemporanee. • Agire nei dibattiti tecnici sull'ambiente e in particolare sui processi di gestione delle risorse naturali ed energetiche, ecc., distinguendo posizioni contrastanti, interessi coinvolti e discutendo le possibilità di consenso (politica idrica, ecc.). • Agire nonostante i dibattiti ambientali, mettendo in evidenza il ruolo del rigoroso ragionamento scientifico e riconoscendone la relativa validità. 	

<p>RD4: Mobilitare la conoscenza del cambiamento climatico nel tempo e della sua influenza sulle dinamiche demografiche, sociali e regionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire in interazione con le variabili climatiche, riconoscendo che gruppi sociali, regioni e modi di produzione possono avere modi diversi di rapportarsi con l'ambiente. • Agire in connessione con il processo di evoluzione tecnologica e le conseguenze sulla stabilità ambientale e in particolare sui cambiamenti climatici. • Agire tenendo conto delle conoscenze scientifiche riguardanti la storia e l'evoluzione della Terra, nonché il ruolo dell'intervento umano (ad esempio, in relazione alla dipendenza climatica con le grandi eruzioni vulcaniche, con la rivoluzione industriale, ecc.) potendo riconoscere correlazioni statistiche tra le vari fattori coinvolti.
---	---

Unità di competenze III: Capire che qualità della vita e benessere implicano la capacità di innescare in modo ragionevole e adeguato interventi e cambiamenti bi-comportamentali, individuando fattori di rischio e protettivi, e riconoscendo salute e diritti in situazioni di intervento individuale e collettivo.

Generatore nucleare: salute		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
<p>RD1: Adottare l'assistenza sanitaria di base in base alle diverse esigenze e situazioni di vita</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire sui comportamenti sociali riguardanti l'assistenza sanitaria di base, considerando la loro associazione con contesti socio-culturali, pratiche di socialità e specifici processi culturali ed economici. • Agire in base ai bisogni sanitari di base (esercizio, alimentazione e tempo libero) adottando regolarmente prodotti e procedure che si adattano a situazioni e stili di vita specifici. • Agire secondo le conoscenze sui bisogni specifici dell'organismo in base all'età, al tipo di attività e allo stato di salute, evitando comportamenti inappropriati. 	<p>Giudizio e processo decisionale</p>
<p>RD2: Promuovere comportamenti sani e misure di sicurezza e prevenzione dei rischi in un contesto professionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire in vista dei sistemi di protezione sociale come elementi dello stato sociale, individuando le diverse conseguenze sull'accesso dei cittadini all'assistenza sanitaria, considerando i rischi di alcune professioni. • Agire consapevolmente nella movimentazione di attrezzature e materiali e nella conservazione e miglioramento delle condizioni ambientali nei luoghi di lavoro, tenendo in considerazione la conservazione e la promozione della salute. • Agire nella prevenzione delle malattie e degli infortuni sul lavoro, sulla base della conoscenza di come l'organismo reagisce ai fattori che aumentano lo squilibrio e di come il lavoro si 	

	<p>adatta alle caratteristiche e capacità del lavoratore.</p>
<p>RD3: Riconoscere i diritti e i doveri dei cittadini e il ruolo della componente scientifica e tecnica nel prendere decisioni razionali in materia di salute</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire nel campo della salute, intendendolo come un campo composto da istituzioni con competenze specializzate nella produzione e distribuzione di medicinali, ma comprendente anche aree di libertà, disuguaglianza e conflitto. • Agire nel rapporto con i servizi e i sistemi sanitari, riconoscendo le possibilità di scelta e i limiti dell'automedicazione, nonché intervenendo per distinguere l'affidabilità dei prodotti e delle tecniche sanitarie. • Agire nella promozione e tutela della salute utilizzando le conoscenze scientifiche per prendere posizione nei dibattiti di interesse pubblico sui problemi di salute (pianificazione familiare, terapie naturali, tossicodipendenze, ecc.), supportando le posizioni nelle analisi matematiche che prevedono misure coerenti.
<p>RD4: Prevenire adeguatamente le patologie dovute all'evoluzione delle realtà sociali, scientifiche e tecnologiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire nella prevenzione o risoluzione delle patologie, comprendendo che i rischi, i mezzi e le concezioni della salute variano tra i gruppi sociali e tra i tempi storici. • Agire tenendo conto dell'evoluzione delle norme di prevenzione e della sua applicazione nelle situazioni opportune, dimostrando la capacità di improvvisare mezzi di protezione. • Agire riconoscendo l'evoluzione delle conoscenze scientifiche per affrontare al meglio gli agenti patogeni, le varianti e la comparsa di nuove malattie, considerando l'inferenza come un processo importante in questo ambito.

Unità di competenze IV: Identificare, comprendere e intervenire nelle situazioni gestionali ed economiche, dai bilanci privati e familiari a livelli più generali, attraverso l'influenza delle istituzioni monetarie e finanziarie in una specifica economia e tenendo conto dei principi delle scienze economiche.

Generatore nucleare: gestione ed economia		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
<p>RD1: Organizzare i bilanci familiari tenendo conto dell'influenza delle tasse e dei prodotti e servizi finanziari disponibili</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire nell'elaborazione dei bilanci familiari secondo le caratteristiche e la composizione del nucleo familiare, individuando le voci di spesa e di ricavo e comprendendone l'utilizzo al fine di ridurre l'indebitamento delle famiglie e dei singoli. • Agire nella gestione del patrimonio familiare, utilizzando mezzi fortemente tecnici e prodotti finanziari differenziati idonei all'ottimizzazione del reddito disponibile. • Agire in situazioni di gestione del bilancio familiare utilizzando conoscenze contabili e applicazioni matematiche. 	<p>Coordinamento/Orientamento al servizio/Gestione delle persone/Organizzazione</p>
<p>RD2: Interagire con aziende, istituzioni e organizzazioni mobilitando la conoscenza della gestione delle risorse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire in modo innovativo nei diversi contesti professionali, individuando diversi modelli gestionali e strutture organizzative e applicandoli all'efficienza produttiva e relazionale delle organizzazioni e al benessere dei lavoratori. • Agire in situazioni di gestione professionale o contenzioso con enti esterni, avvalendosi dell'esperienza pratica di diritto contabile e tributario. • Agire in situazioni della vita lavorativa che coinvolgono la gestione delle risorse tecniche e umane, nonché nuove strategie per implementare l'efficacia organizzativa, considerando il ruolo che la programmazione lineare e l'ottimizzazione possono svolgere in questo contesto. 	

<p>RD3: Immagina l'influenza dei sistemi monetari e finanziari sull'economia e sulla società</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire nel sistema economico, monetario e finanziario, riconoscendo nuovi problemi e opportunità generati dalle interazioni stabilite a livello globale e, nel contesto dell'Unione Europea, e i suoi effetti sul benessere e sul progresso sociale. • Agire a livello tecnologico relativo alla conoscenza e sicurezza dei diversi mezzi di transazione e nella comunicazione con le istituzioni economiche e finanziarie. • Agire secondo la conoscenza degli indicatori macroeconomici considerando che i problemi economici coinvolgono politiche monetarie e l'uso di modelli matematici che consentono di simulare e prevedere diverse situazioni.
<p>RD4: Diagnosticare gli impatti degli sviluppi sociali, tecnologici e scientifici sugli usi e sulla gestione del tempo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire sugli usi e sulla gestione del tempo, consapevole che i diversi elementi del sistema economico variano a seconda dei settori di attività e sono in continua evoluzione nel tempo. • Agire tenendo conto delle tecnologie esistenti nella gestione del tempo (ad esempio, trasporto aereo e videoconferenza). • Agire in termini di costo di gestione del tempo, compresa l'evoluzione nel corso della storia e considerando vari fattori come il costo della paga oraria, gli oneri sociali e l'ammortamento delle attrezzature, considerando ancora una volta il potenziale della matematica nella simulazione di situazioni alternative al fine di trovare soluzioni ottimali.

Unità di competenze V: Identificare, comprendere e intervenire in situazioni in cui le ICT sono importanti nel supportare la gestione quotidiana, la facilità di trasmissione e diffusione di informazioni socialmente controllate, riconoscendo che la rilevanza delle ICT ha conseguenze nella globalizzazione delle relazioni.

Generatore nucleare: tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC)		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
RD1: Comprendere l'uso delle comunicazioni radio in diversi contesti familiari e sociali	<ul style="list-style-type: none"> • Agire nell'ambito delle predisposizioni per l'uso e lo sfruttamento di nuove funzionalità in oggetti tecnologicamente avanzati che fanno uso di comunicazioni radio, mettendole in relazione con i profili sociali degli individui. • Agire nelle situazioni della vita domestica risolvendo i problemi legati alle comunicazioni a distanza (radio, televisione, cellulare, rete fissa, ecc.). • Agire nell'uso delle TIC, nella vita privata, con la conoscenza degli elementi scientifici di base nelle comunicazioni radio: onde elettromagnetiche, elettronica, ecc. 	Negoziazione/Alfabetizzazione tecnica e informatica
RD2: Immaginare l'interazione tra evoluzione tecnologica e cambiamenti nei contesti professionali e nelle qualifiche	<ul style="list-style-type: none"> • Agire in nuovi modi per acquisire competenze in relazione alle TIC, comprenderne l'uso nelle organizzazioni e metterle in relazione con le competenze e le qualifiche richieste ai professionisti della società dell'informazione. • Agire nell'ambito della vita lavorativa promuovendo l'uso delle tecnologie di supporto ICT (microelettronica, schermi, ecc.). • Agire nella vita lavorativa, con una conoscenza scientifica di base del funzionamento delle apparecchiature di supporto ICT (ad esempio il computer, gli schermi LCD, l'aritmetica binaria, ecc.). 	
RD3: Discutere l'impatto dei media nella costruzione dell'opinione pubblica	<ul style="list-style-type: none"> • Agire utilizzando i mass media, comprendendo i diversi attori e interessi coinvolti nella loro produzione e il potere dell'informazione nelle società moderne. • Agire in relazione alle tecnologie a supporto dei mezzi di comunicazione e diffusione delle informazioni (ad esempio, emittenti televisive, radiofoniche, agenzie di informazione, satelliti, ecc.). 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Agire tenendo conto dell'evoluzione dei mezzi di informazione e di comunicazione di massa, riconoscendo alcuni nuovi concetti e procedure scientifiche utilizzate nella produzione dell'informazione.
<p>RD4: Mettere in relazione l'evoluzione delle reti tecnologiche con i social network</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire nella società dell'informazione, individuando nuove opportunità di partecipazione, nonché meccanismi di disuguaglianza, derivanti dalla (dis)articolazione tra reti tecnologiche e reti sociali. • Agire considerando lo sviluppo dei mezzi di trasmissione dell'informazione nel corso della storia, mettendolo in relazione con l'evoluzione delle strutture sociali, l'occupazione del territorio, ecc. (ad esempio la rete televisiva, Internet, ecc.). • Agire in relazione all'evoluzione delle conoscenze scientifiche nella costruzione delle reti (ad esempio, la struttura cellulare dei telefoni cellulari, l'uso della base binaria su internet).

Unità di competenze VI: Identificare, comprendere e intervenire in questioni relative all'alloggio, redditi, relazioni sociali e mobilità negli ambienti rurali o urbani, contribuendo all'armonizzazione e al miglioramento della qualità della vita.

Generatore nucleare: urbanistica e mobilità (UM)		
Competenze	Criteri di prova	Competenza trasversale
<p>RD1: Associare i concetti di costruzione e architettura con l'integrazione sociale e il miglioramento del benessere individuale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire considerando la costruzione e l'architettura degli spazi fisici, individuando diverse tipologie abitative familiari legate agli stili di vita, al fine di migliorare il benessere sociale, la qualità della vita e l'integrazione socio-culturale. • Agire a livello di tecnologia costruttiva innovativa per ottimizzare le condizioni abitative e l'architettura adeguata (es. materiali isolanti termici e acustici, architetture ecologiche, ecc.). • Agire a livello delle proprietà dei materiali, tradizionali e moderni, a seconda delle esigenze costruttive e della qualità (es. pitture ecologiche, isolanti riciclati, ecc.) e/o della quantità di questi materiali a seconda delle aree o dei volumi richiesti 	
<p>RD2: Promuovere la qualità della vita attraverso l'armonizzazione territoriale nei modelli di sviluppo rurale o urbano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire a livello delle dinamiche di sviluppo locale e regionale, nei contesti urbani e rurali, includendo l'evoluzione delle attività economiche e i processi di trasformazione socio-culturale di un determinato territorio, mettendoli in relazione con i cambiamenti occupazionali e gli stili di vita della popolazione. • Agire sullo sfruttamento delle risorse naturali (aree agricole, pescherecce, minerarie), o nei luoghi commerciali e di consumo (centri urbani), attraverso la conoscenza di adeguati mezzi tecnici tradizionali o innovativi. • Agire utilizzando la conoscenza di come funzionano i processi produttivi chimici, biologici e tecnici, nelle aree rurali o urbane, 	<p>Intelligenza emotiva/Adattabilità/Comunicazione</p>

	<p>al fine di salvaguardare e mantenere l'equilibrio nell'ambiente e il benessere delle diverse comunità.</p>
<p>RD3: Mobilitare le informazioni sul ruolo delle diverse istituzioni nell'area dell'amministrazione, della sicurezza e del territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire nei confronti delle istituzioni regolatorie in materia di amministrazione e sicurezza del territorio, compresi i campi di azione e le modalità di regolazione. • Agire nell'organizzazione tecnica dei sistemi amministrativi legati alla gestione dei servizi relativi alla prevenzione e sicurezza nella mobilità. • Agire utilizzando conoscenze scientifiche a supporto delle norme e dei codici normativi di sicurezza per l'amministrazione del territorio (es. codice della strada/della strada: controllo della velocità, distanza minima tra le auto, ecc.) e, a un livello più sofisticato, valutare la giustizia di tale regolamento tenendo conto dei modelli statistici e matematici che lo regolano.
<p>RD4: Riconoscere diverse forme di mobilità territoriale - locale e globale - e la loro evoluzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agire in contesti interculturali, considerando i flussi migratori delle popolazioni e l'esodo rurale come risultato di disuguaglianze economiche, culturali e/o politiche, ma anche generatori di processi di (ri)costruzione identitaria e di "scoperta dell'altro". • Agire secondo il ruolo dell'evoluzione tecnologica come condizione per la mobilità, in termini di trasporti e comunicazioni e possibilità di sviluppo professionale.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Agire tenendo conto delle condizioni che portano alla mobilità nel regno animale in generale (condizioni ambientali, riproduttive e di altro tipo) e della popolazione umana in particolare (condizioni economiche, etniche, politiche e di altro tipo), al fine di riconoscere i diversi flussi e relazioni tra variabili attraverso il trattamento statistico delle informazioni. |
|--|---|

Linee guida per i professionisti

Il lavoro svolto dal partenariato nella raccolta e analisi degli strumenti utilizzati nel contesto dell'istruzione e della formazione degli adulti in Repubblica Ceca, Francia, Grecia, Italia, Il Portogallo e la Spagna hanno portato alla creazione di un insieme di strumenti comuni applicabili agli adulti, garantendo così l'universalità e la trasferibilità delle conoscenze e delle competenze.

Tutti i documenti ufficialmente utilizzati, in ciascuno dei paesi, sono stati raccolti, analizzati, discussi e valutati dalla partnership con l'obiettivo di proporre una serie di strumenti utili e funzionali che possono essere applicati, in particolare nella fase di diagnosi e durante il processo RVCC. Attraverso questa analisi, abbiamo anche confermato che il lavoro svolto in paesi come Francia, Polonia e Portogallo è molto simile. Pertanto, è stata stabilita una base comune in cui ciascuno di questi paesi può implementare e promuovere il riconoscimento a livello nazionale ed europeo.

L'insieme degli strumenti identificati di seguito sono adattamenti di quelli valutati come pertinenti e abbastanza costruttivi e utilizzati da alcuni paesi, oltre ad altri creati appositamente per il processo RVCC. L'idea è di fornire ad adulti e professionisti, che lavorano nell'istruzione e nella formazione degli adulti, strumenti e strumenti che aiutino a raccogliere ed esplorare informazioni rilevanti, criteri di evidenza, per identificare con successo le competenze previste per l'acquisizione del livello di istruzione secondaria.

5.1. Strumenti specifici per la fase diagnostica

Durante le fasi di Immatricolazione, Diagnosi, Informazione e Orientamento e Reclutamento, vengono utilizzati vari strumenti per la raccolta e l'analisi delle informazioni; necessari per l'elaborazione del portfolio di sviluppo professionale. Ciascuna delle fasi ha obiettivi e risultati conseguibili che devono essere raggiunti, come mostrato di seguito.

Fase 1: registrazione e immatricolazione

Obiettivo generale: assistere, chiarire e immatricolare gli adulti

Obiettivi specifici:

- ✓ Chiarimento della missione e dell'ambito dell'organizzazione;
- ✓ Disegnare un profilo iniziale di base dell'adulto.

Modulo di registrazione

Attraverso la compilazione del form di registrazione vengono raccolti dati, che sono il punto di partenza della fase di diagnosi, quali:

- ✓ Dati personali;
- ✓ Sesso ed età;
- ✓ Livello di istruzione e prime qualifiche;
- ✓ situazione occupazionale;
- ✓ Informazioni attuali sul datore di lavoro (se impiegato);
- ✓ Motivi per l'iscrizione al Centro di Qualifica.

Documenti richiesti al momento dell'iscrizione:

- ✓ Qualifica/Certificati di formazione
- ✓ Prova dello stato di occupazione/disoccupazione (se applicabile)
- ✓ Altri certificati (opzionale)

Attività: Allegato I

Fase 2: Diagnosi

Durante tutta la fase Diagnostica vengono applicati diversi strumenti diagnostici attraverso i quali vengono raccolti i seguenti dati:

- ✓ Aspettative;
- ✓ Interessi;
- ✓ Percorso didattico;
- ✓ Percorso formativo;

- ✓ Esperienza di lavoro;
- ✓ Competenze acquisite attraverso mezzi formali, non formali e informali;
- ✓ Altre occupazioni/interessi;
- ✓ Contesto di vita generale;
- ✓ Valutazione dell'accessibilità;
- ✓ Disponibilità all'apprendimento/perseguimento di ulteriori studi;
- ✓ Volontà all'intraprendenza in relazione al mercato del lavoro o alla riconversione occupazionale;
- ✓ Disponibilità ad attività di volontariato, stage, scambi e mobilità professionale.

2.1. Sviluppo della fiducia in se stessi

Obiettivo generale A. Sviluppare il concetto di sé – L'adulto adotta atteggiamenti e comportamenti che descrivono una percezione più realistica di sé stesso.

Obiettivi specifici:

- ✓ Approfondire le informazioni e acquisire le conoscenze necessarie per attività future, attraverso azioni come: identificazione, scoperta, riconoscimento, spiegazione, espressione, selezione e dimostrazione.
- ✓ Sviluppare una comprensione delle informazioni raccolte attraverso le azioni: pianificazione, organizzazione, categorizzazione, confronto, inferenza, distinzione e priorità.
- ✓ Dimostrare conoscenze, attitudini e abilità precedentemente acquisite, attraverso azioni come: applicazione, produzione, creazione, generalizzazione, dimostrazione e risoluzione.
- ✓ Approfondire conoscenze, attitudini e abilità, attraverso azioni valutative: relazionarsi, considerare, criticare, ponderare, consigliare, apprezzare e giudicare.

Guida all'intervista

Questo momento inizia con l'accoglienza dell'adulto e la spiegazione degli obiettivi dell'attività, seguita da quanto segue:

1. All'inizio del colloquio, all'adulto vengono consegnate schede e ritagli, che devono essere utilizzati come identificazione personale e professionale.
2. Lo scopo di questo esercizio è che l'adulto sia in grado di presentarsi, attraverso l'uso di queste risorse, spiegando come si vede e come viene visto dagli altri nei diversi ruoli (familiare,

tirocinante, amico, collega, dipendente...). Vengono esplorati temi come interessi, valori e convinzioni, oltre alle capacità e abilità personali e professionali.

3. Cerca di capire l'influenza della società (famiglia, amici, colleghi) sul modo di pensare dell'adulto.
4. Aiutare l'adulto a riflettere sugli atteggiamenti e sui comportamenti quotidiani (propositività) che ha adottato.

Risultati di apprendimento:

- ✓ Identificare le caratteristiche personali e la consapevolezza del concetto di sé.
- ✓ Analizzare l'influenza del concetto di sé nei diversi contesti di vita e i comportamenti che lo condizionano.
- ✓ Adottare strategie che favoriscono un concetto di sé accettabile e promuovono un'identità solida.
- ✓ Valutare le strategie e i comportamenti adottati.

➤ **Risorse:** Immagini, fotografie, schede con frasi e guida alle interviste.

➤ **Assistente:** È necessario un assistente per registrare le risposte dei candidati non vedenti e privi di mobilità degli arti superiori.

➤ **Nota:** La guida al colloquio deve essere adattata in base al profilo iniziale dell'adulto.

➤ **Attività:** Allegato 2

Obiettivo Generale B. Elaborazione del Curriculum Vitae– L'adulto seleziona solo le informazioni pertinenti e preziose da trasmettere agli altri.

➤ **Obiettivi specifici:**

- ✓ Esplora il percorso educativo e professionale per dimostrare abilità e competenze.
- ✓ Esplora le aree di interesse, le motivazioni personali e professionali.

Curriculum Vitae Guida

All'adulto viene presentato un modello di CV preliminare contenente i seguenti parametri di raccolta delle informazioni:

1. **Informazioni personali** - identificare le informazioni personali ritenute rilevanti ai fini della domanda, ovvero: nome, indirizzo, telefono, e-mail, data di nascita, nazionalità, stato civile. Una foto è generalmente facoltativa, a meno che non sia richiesta dall'organizzazione a cui ti stai candidando.
2. **Posizione** - Identificazione della posizione per la quale ci si candida.
3. **Esperienza lavorativa** - indicare le precedenti esperienze lavorative, includere la durata, il nome dell'azienda e una breve descrizione dei compiti svolti in ciascuna. Se non ci sono precedenti esperienze lavorative da menzionare, includere stage e volontariato, se applicabile. Questo passaggio è importante per determinare le abilità e le abilità apprese e acquisite.
4. **Istruzione/Formazione** - individuare titoli di studio, corsi complementari o altri corsi di formazione pertinenti alla posizione. Identificare i diplomi/certificati e le date di completamento, iniziando da quelli più rilevanti.
5. **Altre abilità** - Indicare le abilità linguistiche e il livello di competenza: "Inglese B2: competenze parlate e scritte intermedie". Menziona gli hobby e altre informazioni importanti ritenute utili nello svolgimento delle mansioni lavorative. Includere il coinvolgimento in attività accademiche, comunitarie e collettive.

Risultati dell'apprendimento:

- ✓ Selezione delle informazioni rilevanti e significative riguardanti le esperienze personali, accademiche e lavorative.
- ✓ Elaborare il documento utilizzando una sequenza cronologica.
- ✓ Seleziona i documenti pertinenti a supporto del CV (certificati di formazione, premi ricevuti, raccomandazioni per l'impiego, ecc.).

➤ **Risorse:** Computer, penna e carta.

➤ **Durata:** Tra 60 e 90 minuti.

➤ **Nota:** È richiesto un assistente durante questa attività, informa e aiuta l'adulto a prendere coscienza della ricerca attiva di lavoro, fornendo informazioni sulle bacheche di lavoro (siti per l'impiego) e aiutandolo a inviare il CV compilato via e-mail.

➤ **Attività:** Allegato III

2.2. Interagisci in modo efficace

Obiettivo generale A. Interazione efficace – L'adulto adotta un atteggiamento che facilita la comunicazione e l'interazione con diversi tipi di persone

Obiettivi specifici:

- ✓ Esplorare le informazioni e acquisire conoscenze nel campo della comunicazione attraverso delle azioni: identificare, scoprire, spiegare, riconoscere, esprimere, selezionare e dimostrare.
- ✓ Sviluppare una comprensione delle informazioni raccolte attraverso delle azioni: pianificazione, organizzazione, categorizzazione, confronto, misurazione, distinzione e priorità.

Dinamiche di gruppo: "Fai una bambola"

Un gruppo di adulti è diviso in 2 gruppi (A e B) e l'attività si svolge contemporaneamente in stanze diverse, così suddivise:

1. Al gruppo viene chiesto di realizzare una bambola con i pezzi Lego (LEGO® Serious Play®) forniti (verifica modello) e senza utilizzare alcuna forma di linguaggio parlato, entro il tempo stabilito: 7 minuti.
2. Una volta terminato, al gruppo viene chiesto di scrivere una storia sul compito svolto, entro il tempo programmato: 15 minuti.
3. Una volta terminato, il moderatore in ogni stanza chiede al gruppo di andarsene, ad eccezione di un membro che si offre volontario per essere il primo narratore. Il membro che rimane è responsabile della lettura della storia, scritta dal proprio gruppo, a un membro del gruppo opposto, a cui a sua volta è stato chiesto di entrare nella stanza (cioè il membro del gruppo A legge la storia al membro del gruppo B).
4. I membri che ascoltano le storie, devono prestare molta attenzione e cercare di conservare quanti più dettagli possibile, sapendo che in seguito avrà il ruolo di narratore, raccontando la stessa storia alla prossima persona che entrerà nella stanza. In questo momento la storia, in ogni stanza, viene letta due volte.
5. Il processo viene ripetuto fino a quando ogni membro di ogni gruppo ascolta la storia, cioè i membri del gruppo B ascoltano tutti la storia scritta dal gruppo A.
6. I due gruppi vengono quindi riuniti in una delle stanze e gli ultimi 2 ascoltatori diventano i narratori e raccontano la storia che hanno appena ascoltato all'intero gruppo.

7. Infine, al primo narratore di ogni gruppo viene chiesto di leggere la storia originale all'intero gruppo. Una volta che i 2 narratori hanno finito, si chiede a tutto il gruppo di riflettere sul processo di comunicazione, sulle difficoltà nella comunicazione e sulle azioni intraprese per ridurre la distorsione della storia originale.

Risultati di apprendimento:

- ✓ Identificare l'importanza della comunicazione in diversi contesti.
- ✓ Rilevare il processo di comunicazione come base dell'interazione umana e l'influenza nei comportamenti delle persone.
- ✓ Analizzare i comportamenti comunicativi che consentono l'instaurazione di adeguate relazioni interpersonali, nel rispetto delle diversità.
- ✓ Riflettere sulle difficoltà di comunicazione e/o sulle barriere.
- ✓ Riconoscere atteggiamenti e comportamenti per affrontare positivamente pressioni esterne e situazioni problematiche (tempo di attività, diversi punti di vista).
- ✓ Identificare l'importanza di un messaggio chiaro e obiettivo.

➤ **Risorse:** Carta, penna, pezzi LEGO® Serious Play®.

➤ **Durata:** Tra 50 e 90 minuti.

➤ **Nota:** L'attività prevede la presenza di due moderatori e può essere svolta con diversi numeri di pezzi Lego a seconda della complessità desiderata.

➤ **Attività:** Allegato IV

Obiettivo generale B. Capacità di gestione personale – L'adulto adotta atteggiamenti che facilitano la comunicazione o l'interazione con diversi tipi di persone, gestendo difficoltà e possibili conflitti al fine di raggiungere obiettivi comuni.

Obiettivi specifici:

- ✓ Dimostrare abilità precedentemente acquisite attraverso azioni: applicare, produrre, creare, generalizzare, dimostrare e risolvere.
- ✓ Sviluppare conoscenze, attitudini e abilità valutandole attraverso le azioni: relazionarsi, considerare, criticare, ponderare, consigliare, apprezzare e giudicare.

Dinamiche di gruppo: "Trattative di gruppo"

Sei adulti sono riuniti in una stanza e disposti in cerchio con 2 mediatori designati, responsabili dell'osservazione e della valutazione dell'attività. Viene presentata la seguente situazione immaginaria:

1. C'è un'offerta di lavoro per uno stabilimento produttivo, ma il gruppo dovrà recarsi presso la casa madre, che dista 700 km, per ricevere una formazione pratica per due mesi. Durante questo periodo, possono tornare a casa solo due volte (nel fine settimana) e l'azienda garantisce solo la fornitura del pranzo.
2. L'azienda offre al gruppo 6000 euro per affittare e arredare un appartamento con 4 camere da letto durante il periodo di formazione.
3. Al gruppo viene fornita una planimetria e dispone di 30 minuti per analizzare, discutere, decidere e raggiungere un consenso, indicando quali stanze arredare e con cosa, oltre a fare un elenco di tutto ciò di cui pensano di aver bisogno durante i 2 mesi.
4. Dopo 15 minuti, il mediatore interrompe l'analisi e la discussione del gruppo, affermando che c'è stato un taglio del budget dell'ultimo minuto e il gruppo riceverà solo € 4500.
5. I mediatori osservano direttamente gli atteggiamenti e i comportamenti dei membri del gruppo, prima e dopo l'annuncio, cercando di verificare la leadership, la gestione del tempo, la mediazione delle situazioni problematiche e la capacità di negoziazione. Anche la gestione dello stress viene osservata e valutata, perché a causa del cambiamento improvviso e della mancanza di tempo, il modo in cui ogni elemento vive la situazione sarà visibile.

Fase 3: Informazione e Guida**3.1. Gestire le informazioni**

Obiettivo generale - L'adulto utilizza strategie appropriate per individuare, raccogliere e selezionare le informazioni, implicando la ricerca permanente

Obiettivi specifici:

Identificare la natura e le fonti di informazione necessarie per gestire un progetto di vita.

- ✓ Analizzare e convalidare strategie per una gestione efficace delle informazioni
- ✓ Adottare strategie autonome di gestione delle informazioni sull'economia, la società e le opportunità di apprendimento e lavoro.
- ✓ Valutare le strategie e i comportamenti adottati nella raccolta e applicazione delle informazioni.

Schede di lavoro

Al fine di promuovere la proattività e l'autonomia durante la ricerca di informazioni, attraverso vari mezzi, gli adulti dovranno esplorare:

1. **Schede di lavoro: Fonti di informazione** – l'adulto elabora un elenco di fonti di informazione occupazionale (formali e/o informali) e registra le fonti sulla scheda di lavoro: Fonti di informazione. Questo passaggio successivo consiste nel cercare offerte di lavoro utilizzando il maggior numero di fonti referenziate e possibili, nel contesto dell'aula, registrandosi e compilando la scheda di lavoro: Fonti di informazione.
2. **Scheda di lavoro: Profilo occupazionale** - a seguito del passaggio sopra indicato, a ciascun adulto viene chiesto di selezionare tre lavori da 3 diversi settori, analizzando le informazioni relative alle condizioni di lavoro (salario, orari) e agli altri requisiti individuati nell'annuncio.
3. In un grande gruppo, a ciascun adulto viene chiesto di esporre le informazioni su cui si è lavorato individualmente. Successivamente, come gruppo, viene loro chiesto di identificare tre aree di business da esplorare all'interno dell'area di copertura.
4. Dopo che le aree sono state identificate, il gruppo, diviso in tre, fa un brainstorming su quali siano gli aspetti/effetti positivi e negativi dell'esplorazione di quell'area di business, riferendosi alla promozione o alla creazione di beni e servizi per la comunità.
5. Dopo aver presentato i risultati di ciascun gruppo, agli adulti viene chiesto di pensare al possibile impiego e ai lavori che possono sorgere dalla pianificazione di un'impresa alla realizzazione di un'impresa.
6. Successivamente, individualmente, ogni adulto, in base al proprio profilo, selezionerà il lavoro che ritiene più adatto al proprio progetto di vita, individuando possibili opportunità di apprendimento e di arricchimento personale e professionale.

Risultati di apprendimento

- ✓ Identificare l'importanza e la natura delle informazioni necessarie per gestire il Progetto Vita, esplorando le diverse fonti, media e mezzi di informazione.
- ✓ Scoprire i servizi pubblici e privati che possono supportare la gestione dei progetti di vita.
- ✓ Identificare e comprendere le dinamiche del mercato del lavoro a livello locale, nazionale e internazionale;
- ✓ Valutare l'impatto sulle opportunità di lavoro di fattori quali istruzione e formazione, domanda e offerta di lavoro, società e ubicazione.
- ✓ Analizzare e valutare la pertinenza, l'affidabilità delle informazioni e il modo in cui vengono raccolte e applicate.

- **Risorse:** Schede di lavoro: Fonti di informazione e Profilo occupazionale, 15 computer con accesso a Internet, riviste, giornali, copie cartacee delle informative del Centro per l'Impiego, penne, fogli bianchi, lavagne bianche e pennarelli.
- **Durata:** Tra 60 e 120 minuti
- **Nota:** L'attività può essere svolta in giorni diversi a seconda della tipologia e della dimensione del gruppo. Idealmente, un gruppo dovrebbe superare le 15 persone
- **Attività:** Allegato VI
- **Fonte:** le schede di lavoro disponibili presso il Lifelong Guidance at Qualifica Centers - Activity Bank, ANQEP, IP, 2008

1.2. Gestire il cambiamento

Obiettivo generale: Adeguarsi alle nuove sfide e impegnarsi per il loro sviluppo, padroneggiando le strategie che facilitano le transizioni nelle varie vite.

- **Obiettivi specifici:**
 - ✓ Identificare diverse transizioni per tutta la vita e modi per vivere queste transizioni;
 - ✓ Analizzare i processi di cambiamento/transizione e i vantaggi della proattività;
 - ✓ Adottare strategie che facilitino le transizioni in diversi contesti di vita ed essere un agente di cambiamento;
 - ✓ Valutare le strategie e i comportamenti adottati.

Narrativa: "La mia storia di vita"

- **Risultati di apprendimento:**
 - ✓ Scoprire i vari tipi di cambiamento/transizioni che si verificano con lo sviluppo e l'impatto di eventi di vita imprevisti;
 - ✓ Esplorare diversi atteggiamenti nei confronti del cambiamento (atteggiamento passivo, atteggiamento attivo e atteggiamento imprenditoriale);
 - ✓ Esplorare la capacità di adottare comportamenti creativi nella risoluzione dei problemi.

- **Risorse:** Computer con accesso a Internet, fogli bianchi e penne.
- **Durata:** 1 o 2 sessioni di 2 ore
- **Nota:**
- **Attività:** Allegato VII

1.3. Decidere

Obiettivo generale: Analizzare e valutare le diverse alternative esistenti, considerando le conseguenze immediate e a lungo termine di tali opzioni.

Obiettivi specifici:

- ✓ Esplorare il concetto decisionale e i diversi tipi di decisioni;
- ✓ Identificare l'importanza del processo decisionale;
- ✓ Analizzare le fasi del processo decisionale e di problem solving;
- ✓ Implementare la strategia decisionale e di problem solving;
- ✓ Valutare il processo decisionale personale e l'impatto delle decisioni sugli obiettivi di carriera.

Piano di carriera individuale (ICP)

➤ **Risultati di apprendimento:**

- ✓ Definire il progetto di carriera;
- ✓ Identificare le modalità di attuazione del Progetto;
- ✓ Identificare i possibili vincoli e le strategie per superarli
- ✓ Preparare il piano d'azione per l'attuazione del Progetto.

➤ **Risorse:** Copia cartacea di ICP e penna.

➤ **Durata:** ca. 1 ora

➤ **Nota:**

➤ **Attività:** Allegato VIII

Progetto di vita

➤ **Risultati di apprendimento:**

- ✓ Definizione di Progetto Vita;
- ✓ Autoriflessione sulla situazione di vita attuale;
- ✓ Proiezioni future.

➤ **Risorse:** Scheda di lavoro: Progetto di vita e penna

➤ **Durata:** ca. 1 ora

➤ **Nota:**

➤ **Attività:** Allegato IX

Strumenti per adulti

6.1. Strumenti per la fase diagnostica

I seguenti moduli devono essere compilati dagli adulti e sono necessari per l'elaborazione e l'esplorazione delle informazioni corrispondenti alle fasi di accoglienza, diagnosi, informazione e orientamento, decisione e rinvio

STRUMENTO NUMERO 1 | MODULO DI DOMANDA

1. DATI PERSONALI		
Nome: _____		
Data di nascita: ____/____/____	Genere Femminile <input type="checkbox"/> Maschile <input type="checkbox"/>	
Tipo di documentazione di identificazione: (adattata a ciascun paese)		
<input type="checkbox"/> Identificazione Civile n°: _____	Rilasciato da (se militare): _____	Validità: ____/____/____
<input type="checkbox"/> Permesso di soggiorno n°: _____	Tipo di documento: _____	Validità: ____/____/____
<input type="checkbox"/> Passaporto n°: _____	Visto d'ingresso: _____	Validità: ____/____/____
Indirizzo: _____		
Codice Postale: _____ - _____ E-mail: _____		
Cellulare: _____ Telefono: _____		
Informazioni da raccogliere se necessario (adattare secondo le normative nazionali):		
Codice Fiscale: _____	Numero di Social Security: _____	
Nazionalità: _____	Luogo di nascita: _____	Distretto: _____
2. INFORMAZIONI SUL LAVORO		
Sconti per la previdenza sociale:	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1 anno <input type="checkbox"/> 3 anni <input type="checkbox"/> + di 3 anni
Impiegato <input type="checkbox"/>		

Lavoratore autonomo Dipendente:

Nome della ditta: _____

Indirizzo aziendale: _____

Settore professionale: _____

Professionista: _____ Orario di lavoro: _____

Disoccupato Da: _____

Disoccupato a lungo termine (oltre 12 mesi) Disoccupato (meno di 12 mesi) 1° lavoro

Altro (specificare): _____

Segnalazione all'ufficio di collocamento: Sì No

3. PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

< 4° 4° 6° 9° 12° 12° incompleto

(indicare voto completato)

Altro (Specificare): _____

Anno di conclusione: _____ Scuola: _____

Moduli/Materie da completare (se non hai completato il livello di istruzione di cui sopra):

4. OPZIONE CERTIFICAZIONE/QUALIFICA

1.1. Certificazione

Certificazione educativa: 4° 6° 9° 12°
 (indicare il voto)

Attestato professionale: 1- _____
 (indicare il campo in ordine di preferenza) 2- _____

Doppia certificazione 3- _____
 (indicare voto e campo in ordine di preferenza)

4° 6° 9° 12°

4.2. Percorso di certificazione:

RVCC - Educativo Campo professionale:
 RVCC - Professionale 1- _____
 RVCC - Doppia certificazione 2- _____
 Corso di educazione/formazione per adulti _____

Formazione modulare
 Altro: Formazione professionale
 Ulteriore istruzione

<input type="checkbox"/> Altro (Specificare): _____		
5. PROCESSO RVC (indicare il numero di ore plausibili disponibili e l'orario preferito.)		
Numero di ore: _____		
Programr <input type="checkbox"/> Tardo a: <input type="checkbox"/> Mattina <input type="checkbox"/> Pomeriggio pomeriggio <input type="checkbox"/> Sera <input type="checkbox"/> Indifferente		
6. PRINCIPALI MOTIVI DELL'ISCRIZIONE		
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Aumentare i titoli di studio <input type="checkbox"/> Obbligo di lavoro <input type="checkbox"/> Riconversione professionale <input type="checkbox"/> Creare il proprio lavoro <input type="checkbox"/> Formazione continua <input type="checkbox"/> Ottenere il 1° lavoro <input type="checkbox"/> Altro (Specificare): _____ </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Cambiare campo educativo e formativo <input type="checkbox"/> Rendere più facile ottenere un nuovo lavoro <input type="checkbox"/> Aumentare le competenze professionali <input type="checkbox"/> Realizzazione personale <input type="checkbox"/> Realizzazione professionale <input type="checkbox"/> Sviluppo di carriera </td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Aumentare i titoli di studio <input type="checkbox"/> Obbligo di lavoro <input type="checkbox"/> Riconversione professionale <input type="checkbox"/> Creare il proprio lavoro <input type="checkbox"/> Formazione continua <input type="checkbox"/> Ottenere il 1° lavoro <input type="checkbox"/> Altro (Specificare): _____	<input type="checkbox"/> Cambiare campo educativo e formativo <input type="checkbox"/> Rendere più facile ottenere un nuovo lavoro <input type="checkbox"/> Aumentare le competenze professionali <input type="checkbox"/> Realizzazione personale <input type="checkbox"/> Realizzazione professionale <input type="checkbox"/> Sviluppo di carriera
<input type="checkbox"/> Aumentare i titoli di studio <input type="checkbox"/> Obbligo di lavoro <input type="checkbox"/> Riconversione professionale <input type="checkbox"/> Creare il proprio lavoro <input type="checkbox"/> Formazione continua <input type="checkbox"/> Ottenere il 1° lavoro <input type="checkbox"/> Altro (Specificare): _____	<input type="checkbox"/> Cambiare campo educativo e formativo <input type="checkbox"/> Rendere più facile ottenere un nuovo lavoro <input type="checkbox"/> Aumentare le competenze professionali <input type="checkbox"/> Realizzazione personale <input type="checkbox"/> Realizzazione professionale <input type="checkbox"/> Sviluppo di carriera	
8. COMMENTI:		
9. DOCUMENTAZIONE OBBLIGATORIA		
Qualifiche/Certificato di formazione		
Prova dello stato di occupazione/disoccupazione (se applicabile)		
Altri certificati (opzionale)		
Esclusione di responsabilità e firma		

Dichiaro che le informazioni da me fornite sono veritiere e complete. Autorizzo l'uso delle mie informazioni personali al solo scopo di ricevere informazioni aggiuntive riguardanti corsi di formazione o altri prodotti/servizi forniti da questa scuola, o la divulgazione di informazioni ai gestori dei programmi di finanziamento o ai sistemi di accreditamento e certificazione.

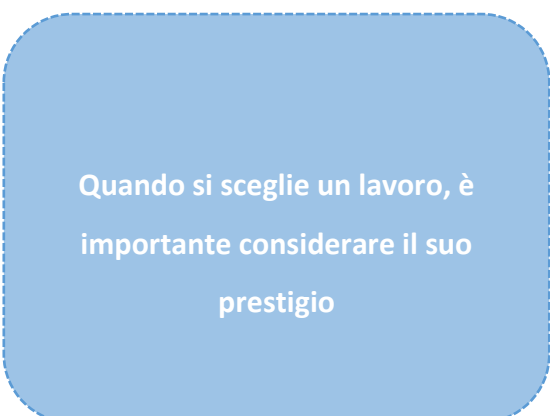
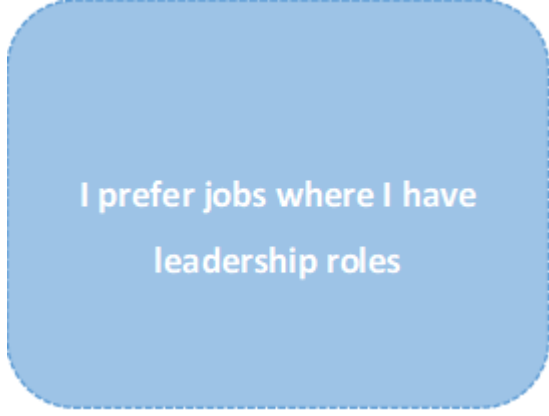
Firma: _____

Data: ____/____/____ **Posizione:** _____

STRUMENTO NUMERO 2 | CONCETTO DI SÉ

Concetto di sé - la percezione che l'adulto ha di se stesso e l'idea che ne deriva, che modella la sua persona. Al fine di esplorare e identificare caratteristiche personali, interessi, valori e convinzioni, abilità e competenze, l'adulto dovrà confrontarsi con diverse schede (con immagini e frasi tratte da ritagli di riviste e giornali) disposte su un tavolo. All'adulto verrà chiesto di selezionare fino a 3 carte che riflettano e supportino la sua descrizione/presentazione personale.

Carte di esplorazione¹⁰

 <p>Quando si sceglie un lavoro, è importante considerare il suo prestigio</p>	 <p>I prefer jobs where I have leadership roles</p>
Prestigio	Comando

¹⁰Fonte: Lifelong Guidance in the Qualifica Centers - Activity Bank - ANQEP, IP, 2018

<p>È importante scegliere un lavoro stabile</p>	<p>Per me è molto importante lavorare in un luogo confortevole e in buone condizioni</p>
<p>Stabilità</p>	<p>Comfort</p>
<p>Evito di scegliere professioni in cui devo confrontarmi direttamente con le persone</p>	<p>Apprezzo i lavori che richiedono un lavoro vario e creativo</p>
<p>Socializzazione</p>	<p>Creatività</p>
<p>Preferisco professioni con attività più pratiche e meno intellettuali</p>	<p>È importante avere un lavoro in cui posso essere il capo di me stesso e portare a termine il lavoro come voglio senza che qualcuno mi controlli</p>
<p>Lavoro intellettuale</p>	<p>Indipendenza</p>

<p>Sento il bisogno che i risultati dei miei sforzi sul lavoro vengano riconosciuti dagli altri</p>	<p>Nella scelta di un lavoro, la cosa più importante è che lo stipendio sia gratificante</p>
<p>Riconoscimento</p>	<p>Sicurezza economica</p>
<p>Non sceglierei mai un lavoro ad alto rischio o in cui la mia sicurezza potrebbe essere messa in questione</p>	<p>Sono una persona che si adatta facilmente a nuovi compiti o situazioni</p>
<p>Sicurezza</p>	<p>Adattabilità</p>
<p>Per una buona prestazione lavorativa è essenziale avere un buon ambiente di lavoro</p>	<p>Per avere successo in un lavoro, è fondamentale lavorare per obiettivi</p>
<p>Rapporto con i colleghi</p>	<p>Risultato</p>

<p>Quando svolgo i miei compiti, è importante essere sempre il migliore</p>	<p>Preferisco lavori o incarichi con indicazioni chiare su cosa devo fare, non quelli che richiedono molta autonomia</p>
<p>Concorrenza</p>	<p>Autonomia</p>
<p>Preferisco lavorare individualmente che in gruppo</p>	
<p>Gruppo di lavoro</p>	

Guida all'intervista

1. Dalle carte e dai ritagli di fronte a te, dovrai selezionare tre elementi che ritieni aiutino a identificare e spiegare come ti vedi e come sei visto dagli altri in ruoli diversi (familiare, tirocinante, amico, collega, dipendente...). Fai notare i punti di forza della personalità che credi di avere.
2. Cosa ne pensi della tua attuale situazione personale e lavorativa?
3. Pensi che le tue caratteristiche personali influenzino le tue scelte?
4. Cosa ha ispirato la tua candidatura e quali sono le tue motivazioni e aspettative attuali e future?
5. Quali valori personali e lavorativi ritieni essenziali nella routine quotidiana (con o senza carte)?
6. Cosa pensano la tua famiglia, i tuoi amici/collaboratori dell'attuale mondo del lavoro e del mercato del lavoro?
7. Che tipo di lavoro pensano sia giusto per te?
8. Cosa hai fatto per acquisire/riqualificare competenze personali e/o lavorative?

9. Qual è la tua visione per il futuro? Che obiettivi hai? Come intendi raggiungerli (come, quando e perché)?

Moderatore È necessario un moderatore per leggere le carte ai partecipanti non vedenti e per selezionare le carte scelte dai partecipanti senza mobilità degli arti superiori.

STRUMENTO NUMERO 3 | MODELLO PER L'ELABORAZIONE DEL CURRICULUM VITAE

Nome e cognome	
Indirizzo — Numero di telefono — E-mail	
➤ Posizione:	
➤ Esperienza di lavoro:	Descrizione del lavoro Nome dell'organizzazione/società; Città/Paese Durata dell'occupazione Quest'area dovrebbe includere una breve descrizione di compiti e risultati importanti.
➤ Formazione scolastica:	Nome della scuola e indirizzo Anno di laurea Titolo/Specializzazione
➤ Formazione e altri corsi:	Nome del corso di formazione Nome dell'istituto Anno di completamento Numero totale di ore
➤ Riferimenti:	Nome e cognome della persona di riferimento, Azienda Informazioni sui contatti
➤ Abilità aggiuntive	Quest'area dovrebbe includere un elenco dei tuoi punti di forza: abilità aggiuntive, interessi, conoscenza delle lingue straniere, ecc.

Moderatore Per un non vedente è necessario un moderatore che descriva il ruolo e le istruzioni, e in seguito sostenga per iscritto le argomentazioni. Per un adulto con mobilità ridotta agli arti superiori, è necessario un moderatore che supporti la scrittura di argomenti, o un computer con software di sintesi vocale e sintesi vocale libera.

STRUMENTO NUMERO 4 | SCHEDA DI LAVORO: FONTI DI INFORMAZIONE

Giornali e riviste, centri per l'impiego e Internet, tra gli altri, possono essere fonti di informazioni molto utili quando si tratta di "annunci di ricerca" e del mercato del lavoro. Questi forniscono al pubblico informazioni sui lavori più ricercati, le richieste dei datori di lavoro e la situazione attuale del mercato del lavoro, oltre a ottenere informazioni dettagliate su determinati campi.

1. Annota tutte le fonti di informazioni sull'occupazione che puoi identificare.

2. Fai un elenco di tutti i database di offerte di lavoro che hai trovato su Internet.

3. Dalla consultazione della sezione riservata di giornali e/o riviste o dai siti web presenti in internet:

3.1. Scegli 3 categorie/campi professionali e identifica quali sono più richiesti (quanti annunci di ricerca ci sono per ogni categoria):

--

3.2. Scegli una categoria/campo professionale e registra i lavori.

--

3.3. Elenca, in ordine di preferenza, i 6 lavori che ritieni più graditi, all'interno delle offerte individuate.

1.	2.	3.
4.	5.	6.

SCHEDA DI LAVORO: PROFILO OCCUPAZIONALE

	LAVORO 1	LAVORO 2	LAVORO 3
Fonte dell'informazione			
Settore di occupazione (turismo e tempo libero, salute, edilizia, ...)			
Istruzione e/o formazione necessarie			
Regime di lavoro (part-time a tempo pieno)			
Lavoro all'interno o all'esterno			
Lavoro individualizzato o orientato al team			
Altre informazioni importanti (posizione, stipendio, orario di lavoro)			

Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che descriva il ruolo e le istruzioni, e in seguito sostenga per iscritto le argomentazioni. Per un adulto con mobilità ridotta agli arti superiori, è necessario un

moderatore che supporti la scrittura di argomenti, o un computer con software di sintesi vocale e sintesi vocale libera.)

STRUMENTO NUMERO 5 | LA STORIA DELLA MIA VITA

Lo scopo di questa attività è risvegliare i ricordi e aiutare l'adulto nell'elaborazione della propria memoria autobiografica esplorando tutte le esperienze formali, non formali e informali di apprendimento permanente.

1. Livello personale

1.1. Chi sono? Presentazione, descrizione di punti di forza e qualità, riflettendo in modo fondamentale sulla vita personale e familiare.

1.2. Identificare gli eventi considerati più importanti e menzionare i sentimenti associati e i cambiamenti chiave.

1.3. Identificare gli eventi negativi, comprese le decisioni e le posizioni assunte e le strategie adottate per superare queste situazioni.

2. Livello di occupazione

2.1. Scrivi delle esperienze lavorative, dalla prima esperienza all'occupazione attuale e rispondi a domande come: "Come sei entrato nel mercato del lavoro?" Elenca ogni lavoro e le attività associate e cerca di identificare in che modo l'esperienza ti ha fatto crescere come persona e come professionista. Come hai affrontato il cambio di lavoro?

2.2. Citare le esperienze con il volontariato, indicando le ragioni per cui l'hai fatto. Quali sono i guadagni personali e professionali di queste esperienze e in che modo queste esperienze hanno contribuito alla tua crescita personale?

2.3. Durante le tue esperienze lavorative, quali ostacoli hai incontrato e quali strategie hai utilizzato per superarli? Hai chiesto aiuto?

3. Livello sociale

3.1. Quali sono i tuoi interessi personali/familiari? Come ti coinvolgi nella società?

- Descrivi cosa fai nel tuo tempo libero;
- Descrivi le abitudini culturali: visite a musei, spettacoli, rappresentazioni teatrali, cinema, concerti, ecc.
- Descrivi, e rifletti, sui luoghi che hai visitato e dove hai già trascorso le vacanze, spiegando quanto appreso sulla cultura, gli usi, i costumi e il patrimonio culturale altrui;

- Descrivi e rifletti sulla tua esperienza con i Consigli Parrocchiali e/o Associazioni (vigili del fuoco, gruppi culturali, ricreativi, sportivi, circoli di caccia e pesca, scout, tra gli altri) o altre organizzazioni collettive sui seguenti argomenti: descrizione generale dell'organizzazione, servizi forniti alla comunità, contributi dinamici dell'organizzazione, competenze dimostrate e sviluppate con il lavoro svolto.

NOTA: Poiché lo scopo di questa attività è l'elaborazione di un breve racconto autobiografico, è necessario che l'adulto rifletta su ogni evento o competenza significativa, di seguito alcune domande che possono aiutare con la riflessione:

- ✓ In che modo questa esperienza/evento ha cambiato la mia vita?
- ✓ Cosa ho imparato da questa esperienza/evento?
- ✓ Cosa non sono riuscito a fare a causa di questa esperienza/evento?
- ✓ Quali lezioni ho imparato grazie a questa esperienza/evento?
- ✓ Quali sono i pro e i contro di aver vissuto questa esperienza/evento?
- ✓ Cosa avrei potuto fare di meglio/diverso?
- ✓ In che modo questa esperienza/evento ha contribuito alla mia formazione personale e professionale?
- ✓ Qual è il rapporto tra questa esperienza/evento con quello che sono oggi come persona/professionista?
- ✓ Quale conclusione posso trarre da questa esperienza/evento e come è collegata alle aree di competenza chiave del processo RVCC?

STRUMENTO NUMERO 6 | PROGETTO DI CARRIERA INDIVIDUALE

<p>Definizione del Progetto di Carriera (Indica il tuo interesse personale e/o lavorativo: obiettivo futuro)</p> <p><i>Pensa ai tuoi obiettivi, ad esempio: intendo acquisire una formazione professionale nel campo della qualità.</i></p>
<p>Ragioni e motivazioni per la scelta del Progetto di Carriera (Cosa ti ha portato a fare questa scelta?)</p> <p><i>Giustificare perché?</i></p> <p><i>Esempio: Per svolgere i compiti legati alla mia opzione di lavoro, credo che sia necessario aggiornare le mie conoscenze e acquisire altre competenze che mi aiuteranno ad essere un ottimo professionista.</i></p>

<p>Modi di attuazione del Progetto di Carriera (Cosa devi fare per raggiungere il tuo obiettivo?)</p> <p style="text-align: center;"><i>Esempi:</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Cerca formazione professionale</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Migliorare i miei titoli di studio (...)</i></p>
<p>Identificazione di vincoli e strategie per superarli (Cosa può aiutare o ostacolare il progresso e il raggiungimento del tuo obiettivo?)</p> <p style="text-align: center;"><i>Esempi:</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Incapacità di gestire la vita personale e l'orario di lavoro; Mancanza di tempo</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Incapacità di trovare la Formazione Professionale richiesta (...)</i></p>
<p>Elaborare un calendario per l'attuazione del progetto (Qual è il tuo obiettivo prefissato?)</p> <p style="text-align: center;"><i>Definire un obiettivo per raggiungere l'obiettivo, ad esempio: a marzo 2020 intendo aver acquisito maggiori conoscenze e competenze a livello professionale, attraverso la formazione professionale.</i></p>

Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che descriva il ruolo e le istruzioni, e successivamente supporti per iscritto le argomentazioni. Per un adulto con mobilità ridotta agli arti superiori, è necessario un moderatore che supporti la scrittura di argomenti, o un computer con software di sintesi vocale e sintesi vocale libera.)

STRUMENTO NUMERO 7 | PROGETTO DI VITA

1. Cosa ne pensi della tua attuale situazione personale e lavorativa?

2. Stabilisci obiettivi di vita a medio e lungo termine.

2.1. Pensa al tuo Progetto di Vita, in termini personali e considera i titoli di studio e/o il futuro impiego, quale lavoro pensi di ricoprire a:

Dicembre 2022	
Dicembre 2027	
Dicembre 2032	

2.2. Quali compiti ti piacerebbe svolgere a:

Dicembre 2022	
Dicembre 2027	
Dicembre 2032	

3. Definisci le misure che vuoi applicare per raggiungere i tuoi obiettivi

4. Identifica la tua situazione attuale in relazione al tuo Progetto di Vita

Favorevole	Sfavorevole
Punti di forza:	Debolezze:

Opportunità:	Minacce:
--------------	----------

5. Quali passi dovrai fare?

6. Quali ostacoli dovrai superare e come?

Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che descriva il ruolo e le istruzioni, e in seguito sostenga per iscritto le argomentazioni. Per un adulto con mobilità ridotta agli arti superiori, è necessario un moderatore che supporti la scrittura di argomenti, o un computer con software di sintesi vocale e sintesi vocale libera.)

7.2 Strumenti per il Processo di Riconoscimento, Convalida e Certificazione delle Competenze

I seguenti riferimenti decodificati sono strumenti, che sono stati adattati sulla base dei riferimenti formativi di ciascuna area di competenza chiave trovati nel capitolo 5, che forniscono esempi pratici dei temi proposti dai Generatori Nucleari. Si tratta di strumenti semplificati che contengono esempi tratti dalla vita quotidiana e sono facili da interpretare e comprendere.

Nota: per esplorare i seguenti riferimenti, il team di professionisti dovrebbe apportare adattamenti e utilizzare strategie che corrispondano alla realtà dell'adulto con cui stanno lavorando, come

- organizzazione della sala in cui si svolgeranno le sessioni;
- ambiente tranquillo e senza fattori di disturbo
- l'uso di immagini che illustrino la competenza da esplorare
- uso di frasi semplici e oggettive
- uso di computer con ReadSpeaker, webReader e sintesi vocale
- Fai delle pause quando necessario

STRUMENTO NUMERO 8 | DOCUMENTI DI PROCESSO RVCC - RIFERIMENTI DECODIFICATI

➤ **Guida: Cittadinanza e Professionalità**

	RD1 – Libertà e responsabilità personale	RD2 – Diritti e doveri del lavoro	RD3– Democrazia rappresentativa e partecipativa	RD4 – Diritti, doveri e contesti globali
Competenza trasversale	Diritti e responsabilità			
CP 1 Diritti e doveri	Responsabilità condivisa: gestione del bilancio familiare; condivisione del conto bancario; spesa, ecc. Educazione dei figli (anche in caso di divorzio); La responsabilità civile come cittadino (condivisione degli spazi comuni, pagamento assicurazione auto, responsabilità animali domestici, ecc.); Altri	Responsabilità condivisa: gestione del bilancio familiare; condivisione del conto bancario; spesa, ecc. Educazione dei figli (anche in caso di divorzio); La responsabilità civile come cittadino (condivisione degli spazi comuni, pagamento assicurazione auto, responsabilità animali domestici, ecc.); Altri	Diritto di accesso al sistema sanitario nazionale, protezione, difesa, ecc. (interrogarne il funzionamento e indicare alternative di miglioramento); Obbligo di pagare le tasse (importanza di pagarle); Dovere e diritto di voto; Altri	Mostrare consapevolezza dei diritti fondamentali di tutti i cittadini (diritto all'istruzione, a essere rispettati), ecc. Altri
	RD1 – Apprendimento permanente	RD2 – Processi di innovazione	RD3 – Movimenti associativi e collettivi	RD4 – Globalizzazione
Competenza trasversale	Diritti e responsabilità			
CP 2 Complessità e cambiamento	Matrimonio e seguire le diverse fasi di crescita dei figli, situazioni di vita impreviste, malattie, separazioni, disoccupazione, ecc. (mostrare come si è realizzato l'adattamento a queste nuove situazioni e sottolineare gli insegnamenti tratti). Altri	Esplorare le innovazioni tecnologiche e adattare a nuove apparecchiature o nuovi processi di lavoro (computer, software, telefono cellulare, robot, macchina, ecc.) Esplorare la mancanza di risorse attrezzature adeguate o obsolete. Altri	Conoscere i limiti delle istituzioni e sapere come aggirare diverse situazioni per risolvere problemi (es. conoscere le condizioni e le procedure applicabili al rinnovo della Carta del Cittadino e sapere come procedere); mettere in discussione i metodi di lavoro delle istituzioni/associazioni e indicare modalità/metodi di miglioramento. Altri	Esempio: ricorso alla Corte europea; Comprendere e aiutare efficacemente un'organizzazione come IMA (International Medical Assistance, Boys' Group Home, Associazione Portoghese per la Lotta contro il Cancro, ecc.); Mostrare la conoscenza delle istituzioni fondamentali chiave nell'aiutare la popolazione, vale a dire, vigili del fuoco, istituto di emergenza medica, ... altri

	RD1 – Pregiudizio, stereotipi e rappresentazioni sociali	RD2 – Riqualificazione personale, professionale e organizzativa	RD3 – Istituzioni e modelli istituzionali	RD4 – Opinione pubblica e riflessione critica
Competenza trasversale	<u>Pensiero critico</u>			
CP 3 Riflessività e pensiero critico	Pensi che l'età e la nazionalità siano fattori di esclusione quando fai domanda per un nuovo lavoro? Cosa ne pensi del matrimonio tra etnie e culture diverse? Matrimonio/relazione tra omosessuali? Giudizi basati sull'apparenza. Altri	Proponi soluzioni che ti piacerebbe introdurre nella tua azienda/luogo di lavoro per migliorare le prestazioni/ambiente (capacità di identificare ciò che è giusto e ciò che è sbagliato e proporre soluzioni/percorsi da seguire); Hai esperienza come delegato sindacale, capoturno o simili? Altri	Al momento dell'acquisto di una casa hai controllato varie agenzie (banca, notaio, immobiliare, finanza, ecc.); Procedure di divorzio con figli, richiedono ...; le procedure di battesimo/matrimonio richiedono ...; Processo per legalizzare un'auto acquistata all'estero richiede; Rifletti sempre sul soggetto ritratto. Altri	Conoscere il linguaggio giornalistico e la capacità di comunicare, usando una lingua appropriata al pubblico previsto; Comprendere il sensazionalismo e/o la gravità di ciò che viene affrontato, ecc. Altri
	RD1 – Codici istituzionali e comunitari	RD2 – Collettive professionali e organizzative	RD3 – Ordine pubblico	RD4-Identità e beni culturali
Competenza trasversale	<u>Intelligenza emotiva</u>			
CP 4 Identità e alterità	Fare riferimento ad atteggiamenti di solidarietà, rispetto, aiuto reciproco e cooperazione e mostrare come adattarsi all'ambiente in questione; Altri	Fare riferimento al rapporto professionale con diversi livelli culturali e alla capacità di delineare/progettare/imporre/adoptare strategie personali per risolvere i conflitti (in quanto riguarda colleghi/superiori gerarchici diversi); Altri	Identificare le politiche di accoglienza di diverse istituzioni; Posizione dello Stato sulle politiche di nascita; licenze di maternità/paternità, ecc; Politiche sociali di disoccupazione/salute, ecc. Altri	Comprendere che un fiume/mare/foresta inquinato può danneggiare un'intera popolazione; Comprendere che la cultura, le tradizioni, gli usi e i costumi (balli, gastronomia, ecc.) di ciascuna regione sono fonte di ricchezza per la regione e per il paese; Altri

	RD1 – Valori etici e culturali	RD2 – Deontologia e standard professionali	RD3 – Codici di comportamento istituzionale	RD4 – Morale e scelte comunitarie
Competenza trasversale	<u>Forte etica lavorativa</u>			
CP 5 Convinzione e fermezza etica	Differenze e proposte di risoluzione dei conflitti/situazioni meno positive che vengono trasmesse dall'insegnante sul bambino o viceversa, condomini, vicini, parenti, sindaco/consigliere parrocchiale, parroco (capacità di dissentire e capacità di confrontarsi e cercare di risolvere i problemi /conflitti); Altri	Identifica nella tua azienda/luogo di lavoro i valori che si rivelano essenziali per il corretto e rigoroso sviluppo del tuo lavoro. Vedi definizione di deontologia; Altri	Essere consapevoli del funzionamento di un ente/associazione o di un correlato quando lo utilizzi e sapere come agire di conseguenza quando i tuoi diritti vengono violati (ricorrere al libro dei reclami, chiedere di parlare con il responsabile, ecc.) o lodare e valorizzare il dipendente /servizio fornito; Non dimenticare che i cittadini attivi e informati possono cambiare/migliorare le istituzioni; Altri	Contribuire efficacemente al miglioramento della qualità della vita degli altri esseri umani (aver partecipato a qualche missione, camminare in solidarietà, fare volontariato, aiutare nella raccolta dei beni, ecc.) Altri
	RD1 – Tolleranza e diversità	RD2 – Procedure negoziali	RD3 – Pluralismo e rappresentazione plurale	RD4 – Mediazione interculturale
Competenza trasversale	<u>Coordinamento / Orientamento al servizio</u>			

<p>CP 6 Apertura morale</p>	<p>Presentare esempi di situazioni concrete in cui hai accettato o tollerato modi diversi di pensare o agire (un bambino che indossa un piercing, un amico che è di un'altra squadra di calcio, opinioni diverse, ecc.); Modi di essere e di essere diversi; Altri</p>	<p>Cerca di essere collaborativo nell'azienda/luogo di lavoro e aiuta i colleghi (nuovi e vecchi) quando necessario; Adotta un atteggiamento di aiuto reciproco, soprattutto in sostituzione del collega; Altri</p>	<p>Partecipazione efficace ad una campagna parrocchiale/associazione/organizzazione/solidarietà; Organizzare un movimento per aiutare la comunità, la popolazione o la famiglia; Altri</p>	<p>Partecipa e mostra l'importanza di: Vigili del fuoco; volontari; Associazione X; Movimento civico Y; Altri</p>
---	--	---	--	---

	RD1 – Capacità argomentativa	RD2 – Assertività	RD3 – Meccanismi deliberativi	RD4 – Dibattiti di intervento pubblico
<p>Competenza trasversale</p>	<p><u>Gestione delle persone</u></p>			
<p>CP 7 Argomentazione e assertività</p>	<p>Essere in grado di discutere e argomentare un'idea anche quando un'altra persona ha un punto di vista diverso; Importanza di essere fedeli a ciò che pensiamo/difendiamo; Altri</p>	<p>Capacità di autoiniziativa, di essere versatili e flessibili sul posto di lavoro; Capacità di risolvere/alleviare problemi imprevisti (che sorgono senza essere conteggiati); Altri</p>	<p>Oltre alla vita lavorativa, partecipi a qualche movimento associativo? Quale? (club di calcio, ecc.) Quanto sono importanti questi movimenti/club? Altri</p>	<p>Partecipazione e intervento ad assemblee comunali, assemblee consiliari parrocchiali, dibattiti politico/pubblici per informazioni sulle popolazioni, sessioni di chiarimento, ecc.); Altri</p>
	RD1 – Progetti personali e familiari	RD2 – Gestione del lavoro	RD3-Progetti collettivi	RD4- Capacità potenziale
<p>Competenza trasversale</p>	<p><u>Flessibilità/Creatività cognitiva</u></p>			

<p>CP 8 Programmazione</p>	<p>Quali iniziative hai intrapreso per migliorare la tua vita personale? (scelta partner/marito/moglie, decisione/opzione per un progetto di vita, ricorso a personaggi noti, investimento in formazione, ecc.); Altri</p>	<p>Utilizzare le conoscenze in vari ambiti al fine di risolvere problemi di lavoro e la capacità di organizzare il proprio lavoro o quello di altri; Altri</p>	<p>Capacità di organizzare un'attività di frontone/solidarietà o simili al fine di risolvere una situazione specifica (es. acquisto di cibo, materiale scolastico, sedie a rotelle, ecc.); Altri</p>	<p>Il passaggio dalla città alla campagna e le implicazioni per il cambiamento di abitudini, stili di vita e conseguenti preoccupazioni; diete sane (attenzione a ciò che si mangia, igiene alimentare e produzione degli alimenti: origine controllata/biologica); Altri</p>
--	--	--	--	---

➤ **Guida: Società, tecnologia e scienza**

	RD1 - Contesto privato	RD2 - Contesto professionale	RD3 - Contesto istituzionale	RD4 - Contesto macrostrutturale
<p>Competenza trasversale</p>	<p>Risoluzione di problemi complessi</p>			
<p>STC 1 Attrezzature e Sistemi Tecnici</p>	<p><u>Elettrodomestici</u> Fare riferimento agli elettrodomestici che si utilizzano frequentemente (lavatrice/lavastoviglie, microonde, ferro da stiro, forno, frigorifero, ecc.) e fare riferimento alle disuguaglianze di utilizzo tra uomini e donne. In che modo l'uso di questa attrezzatura avvantaggia la tua vita quotidiana? Spiegare la scelta dell'attrezzatura facendo riferimento a costi/benefici (classe A). Spiega come l'attrezzatura funziona (luce, gas, ecc.) e la cura</p>	<p><u>Attrezzatura da lavoro</u> Al lavoro, quale attrezzatura utilizzi nello svolgimento delle tue mansioni e qual è il requisito di qualificazione, identificando quali dipendenti lavorano di più con questa attrezzatura e perché. Si prega di citare le principali potenzialità e limitazioni dell'apparecchiatura. "Come hai imparato a maneggiare l'attrezzatura?" Se c'è un malfunzionamento, chi lo ripara?</p>	<p><u>Utenti, consumatori e reclami</u> Come utente, descrivi che tipo di istituzioni conosci, cosa usi e perché. Descrivi le responsabilità verso i consumatori di queste stesse istituzioni. Quali conoscenze tecniche hai in relazione a produttori, distributori e fornitori, in merito a problemi di garanzia, qualità dei prodotti e servizi? Analizza le diverse attrezzature/tariffe per ottenere il massimo dal rapporto costi/benefici.</p>	<p><u>Trasformazioni e sviluppo tecnico</u> Fare riferimento alle trasformazioni ed evoluzioni delle apparecchiature e dei sistemi tecnici, riflettendo sulle rispettive conseguenze (vantaggi e svantaggi) nella società. Fare il punto sul rapporto evoluzione/redditività. Identificare accuratamente le caratteristiche dell'apparecchiatura prima e dopo la sua evoluzione.</p>

	da adottare con il tipo di attrezzatura.			
Competenza trasversale	<u>Creatività</u>			
STC 2 Ambiente e Sostenibilità	<p><u>Consumi ed Efficienza Energetica</u></p> <p>Mettere in relazione i rifiuti, il consumo di energia e di acqua alla società.</p> <p>In un contesto personale, cosa fai per evitare sprechi energetici?</p> <p>Quali apparecchiature hanno il risparmio energetico (lampade a basso consumo, isolamento termico, pannelli solari, combustibili, ecc.)</p> <p>Quali sono i maggiori vantaggi dell'utilizzo di apparecchiature a basso consumo (economiche, ambientali, ecc.)?</p>	<p><u>Rifiuti e riciclaggio</u></p> <p>Identificare i vari rifiuti biodegradabili e riciclabili.</p> <p>Il tuo posto di lavoro ricicla i materiali usati (batterie, cartucce d'inchiostro, carta, plastica, ecc.)?</p> <p>Quali enti sono coinvolti nella raccolta e nel trattamento dei rifiuti?</p> <p>Qual è il vantaggio (diretto/indiretto) del riciclo per la tua azienda?</p> <p>Esplora i vantaggi e gli svantaggi delle varie forme di trattamento e recupero dei rifiuti (compostaggio, riciclaggio, incenerimento, discarica, ecc.).</p>	<p><u>Risorse naturali</u></p> <p>Indicare quali istituzioni sono responsabili della gestione delle risorse naturali nella società.</p> <p>Esplora tecnologie e processi che si verificano a livello di risorse naturali.</p> <p>Nelle questioni ambientali, evidenziare l'importanza della scienza, riconoscendone la relativa validità.</p>	<p><u>Clima</u></p> <p>Riflettere sulla misura in cui i diversi gruppi sociali, regioni e modi di produzione influiscono sull'ambiente. In che misura il processo di evoluzione tecnologica è responsabile delle conseguenze associate alla stabilità ambientale.</p>

	RD1 - Contesto privato	RD2 - Contesto professionale	RD3 - Contesto istituzionale	RD4 - Contesto macrostrutturale
Competenza trasversale	<u>Giudizio e processo decisionale</u>			
STC 3 Salute	<p><u>Cura di base</u></p> <p>Identificare diverse cure sanitarie in base alle origini sociali e al background. Cosa fai ogni giorno per migliorare la tua qualità di vita (cibo, esercizio, igiene, ecc.)? Questa procedura tiene conto delle esigenze specifiche dell'organismo in base all'età e allo stato di salute? Quali procedure dovresti evitare per continuare ad avere una vita sana?</p>	<p><u>Rischi e comportamenti sani</u></p> <p>Segnalare le occupazioni ad alto rischio, identificando i fattori che la collocano a questo livello. Che rischio per la salute comporta il tuo lavoro? Quali misure preventive dovrebbero essere adottate per prevenire gli infortuni sul lavoro o future malattie? Quali misure adotta la sua azienda in materia di sicurezza e igiene sul lavoro? A quali prestazioni sociali hai diritto sul lavoro (assicurazione, sicurezza sociale, salute e sicurezza sul lavoro, ecc.)?</p>	<p><u>Medicina e farmaci</u></p> <p>Si prega di notare le responsabilità delle istituzioni per la produzione e la distribuzione dei medicinali, compresa la controversia sull'introduzione dei generici. Identificare i farmaci da banco e da prescrizione e i limiti dell'automedicazione (antipiretici, antinfiammatori, antibiotici, antidepressivi). Fare riferimento all'equivalenza terapeutica tra farmaci di marca e generici.</p>	<p><u>Patologie e prevenzione</u></p> <p>Comprendere che il concetto di salute varia a seconda del contesto storico e dei gruppi sociali. Mettere in relazione le malattie sessualmente trasmissibili (malattie sessualmente trasmissibili) alle condizioni di vita di gruppi sociali specifici. Identificare i mezzi di trasmissione e prevenzione. Riflettere sull'insorgenza/ricomparsa delle malattie sessualmente trasmissibili. Identificare le malattie ed esplorare i loro effetti sul corpo umano e i metodi di prevenzione.</p>
Competenza trasversale	<u>Coordinamento / Orientamento al servizio / Gestione del personale / Organizzazione</u>			
STC 4 Gestione ed Economia	<p><u>Budget e tasse</u></p> <p>Identificare le differenze nei redditi medi delle famiglie in base alle occupazioni. In base al tuo nucleo familiare, spiega come gestisci il budget familiare, individuando le spese fisse e variabili. Che mezzi finanziari o prodotti (PPR, depositi a termine, condivisioni, ecc.) possiedi per investire il tuo capitale? Quali procedure matematiche utilizzi per preparare/ottimizzare il tuo budget? Quali sono i mezzi (Internet, ecc.) che utilizzi per inviare la tua dichiarazione IRS/IRC e perché?</p>	<p><u>Aziende, organizzazioni e modelli di gestione</u></p> <p>Fare riferimento all'organigramma del proprio posto di lavoro, spiegando in dettaglio i dipartimenti esistenti nonché le loro responsabilità e benefici. Quali sono i vantaggi/svantaggi di questa organizzazione? Indica che tipo di contratto esiste nella tua azienda e qual è il rapporto con la posizione gerarchica che occupa ogni lavoratore. Qual è la tua posizione gerarchica? Quali sono i tuoi doveri e responsabilità?</p>	<p><u>Sistemi monetari e finanziari</u></p> <p>Riflettere sul sistema economico dell'Unione Europea, sui suoi effetti sul progresso sociale. Elenca i vantaggi/svantaggi dell'euro. Si prega di notare la diversa valuta e le sue caratteristiche. Collega la tecnologia alla crescente sicurezza del sistema (introduzione del chip di sicurezza a scapito delle strisce magnetiche).</p>	<p><u>Usi e gestione del tempo</u></p> <p>Raccontare l'evoluzione nel tempo della normativa sull'orario di lavoro (agricoltura e industria). Evoluzione tecnologica nella gestione del tempo (trasporto aereo e videoconferenze). Mettere in relazione l'aumento della produttività con lo sviluppo tecnologico.</p>

Competenza trasversale	<u>Negoziazione/Alfabetizzazione informatica e tecnica</u>			
<p>STC 5 Tecnologie dell'informazione e della comunicazione</p>	<p><u>Comunicazioni radiofoniche</u></p> <p>Nota alcune delle nuove tecnologie che usi nella tua vita quotidiana. Mostra il legame tra la funzionalità di oggetti tecnologicamente avanzati e i diversi profili social. In che misura è utile questa attrezzatura e quali sono le sue maggiori potenzialità? Come si è evoluta questa attrezzatura? Questa attrezzatura ti ha aiutato a risolvere un problema? Quale? Quali sono i principali componenti fisici dell'apparecchiatura e come funziona questa apparecchiatura?</p>	<p><u>Micro e macro elettronica</u></p> <p>Usi un computer sul posto di lavoro? Per cosa lo usi? Come hai imparato a lavorare con il computer? Metti in relazione l'utilizzo del computer più alto/minimo con i lavori e il livello di abilità. Lavori con qualche programma specifico? Quali sono i tuoi doveri? Quali sono i vantaggi dell'utilizzo di determinati programmi? Parla dell'evoluzione di questa attrezzatura al tuo lavoro. Identificare le diverse caratteristiche dei computer e la modalità di funzionamento.</p>	<p><u>Media e informazione</u></p> <p>Rifletti sull'influenza dei media nella società. Esplora la tecnologia associata ai media (stazione televisiva/radiofonica, agenzie di informazione, satelliti, ecc.) Esplora i modi in cui è possibile promuovere la pubblicità in riferimento a determinati problemi sociali (fumo, obesità, medicinali, bambini, donne, ecc.).</p>	<p><u>Reti e Tecnologie</u></p> <p>Mettere in relazione i meccanismi di disuguaglianza derivanti dalla (dis)articolazione tra reti tecnologiche e reti sociali. Si prega di notare le caratteristiche tecnologiche delle reti. Quale conoscenza scientifica è associata alla costruzione di reti?</p>
Competenza trasversale	<u>Intelligenza emotiva/Adattabilità/Comunicazione</u>			

<p>STC 6 Urbanistica e Mobilità</p>	<p><u>Edilizia e Architettura</u></p> <p>Mettere in relazione la costruzione/architettura con le influenze socioculturali. Hai costruito la tua casa o acquistato il tuo appartamento mentre era in costruzione? La tua casa è conforme alla tua famiglia? Quali tipi di materiali (tecnologicamente avanzati) hai scelto e perché? In questa scelta che tipo di cure avete avuto in relazione all'ambiente e al tipo di clima (secco, umido, ecc.)? Riflettere sull'evoluzione di alcuni materiali facendo riferimento ai principali fattori/benefici associati a questa evoluzione.</p>	<p><u>Ruralità e Urbanità</u></p> <p>Riflettere sulle ragioni e sull'impatto adiacente delle popolazioni che si spostano dalle aree rurali a quelle urbane. Qual è il tuo caso? Nella tua provincia ci sono zone industriali? Perché sono importanti? Hai lavorato in diverse zone del Paese? Quali differenze hai notato? Riflettere sui tipi di agricoltura nelle aree rurali e urbane. Quali sono le principali differenze con l'agricoltura attualmente praticata e quella praticata decenni fa (macchine agricole, prodotti chimici, ecc.)? Quali sono i vantaggi e gli svantaggi dell'agricoltura biologica e dei prodotti geneticamente modificati?</p>	<p><u>Amministrazione, Sicurezza e Territorio</u></p> <p>Caratterizzare gli enti regolatori dell'amministrazione e della sicurezza del territorio (DGV, Polizia Stradale, ecc.). Individuare le tecnologie legate alla prevenzione e alla sicurezza nella mobilità. Conoscere regole e codici di sicurezza regolamentari.</p>	<p><u>Mobilità Locale e Globale</u></p> <p>Riflettere sui fenomeni migratori nella società. Indicare l'evoluzione della tecnologia in relazione al condizionamento delle mobilità, dei trasporti e delle comunicazioni. Mettere in relazione la mobilità nel regno animale con quella che si trova nella popolazione umana.</p>
<p>Competenza trasversale</p>	<p>Pensiero critico / Flessibilità cognitiva</p>			
<p>STC 7 Conoscenza fondamentale</p>	<p><u>L'elemento</u></p> <p>Identifica la diversità delle caratteristiche individuali degli elementi che compongono la società. Riflettere sulle modalità di integrazione delle persone in situazioni di esclusione sociale o discriminazione per le loro specificità (anziani, persone con disabilità, tossicodipendenti, ex detenuti, ecc.). Indica gli usi attuali dell'analisi del DNA. Fa riferimento all'uso della teoria della probabilità per stabilire la probabilità che i discendenti ereditino determinate caratteristiche.</p>	<p><u>Processi e metodi scientifici</u></p> <p>Sul lavoro, cosa fare/potresti fare per migliorare la produzione, identificare i vantaggi? Sperimentate spesso nuove procedure per migliorare l'efficienza della vostra attività? Dare un esempio. Puoi collegare la scelta di una tecnica agli obiettivi?</p>	<p><u>Scienza e controversie pubbliche</u></p> <p>Segnala un argomento di tua scelta che è controverso, riconoscendo che argomenti scientifici e tecnici interagiscono con gli interessi. Fare riferimento al processo tecnologico associato al tema scelto, esplorandone i limiti.</p>	<p><u>Leggi e modelli scientifici</u></p> <p>Identificare i fattori che causano il cambiamento sociale (fattori politici, rivoluzioni, evoluzione tecnologica, ecc.) Riconoscere che le soluzioni tecniche hanno una validità limitata e che tendono a cambiare, proprio come cambiano la scienza e la società.</p>

➤ Guida: Cultura, Lingua e Comunicazione

	RD1 - Contesto privato	RD2 - Contesto professionale	RD3 - Contesto istituzionale	RD4 - Contesto macrostrutturale
Competenza trasversale	Risoluzione di problemi complessi			
CLC 1 Attrezzature e Sistemi Tecnici	<p><u>Elettrodomestici</u></p> <p>Quali apparecchiature domestiche usi frequentemente? Puoi usarlo per accedere alla cultura e per la comunicazione (telefono, radio, televisione, computer, ecc.)? Quando acquisti un'attrezzatura leggi il manuale di istruzioni? Capisci il linguaggio tecnico? Come mai? Conosci gli standard di buon uso e ne tenete conto quando utilizzate l'attrezzatura? Spiega.</p> <p><u>Lingua straniera</u></p> <p>Di solito leggi i manuali delle apparecchiature in una lingua straniera? Quale?</p>	<p><u>Attrezzature legate alla professione</u></p> <p>Che attrezzatura usi al lavoro (telefono, cellulare, computer, reti interne e esterni, fax, microfoni, ecc.). Come hai imparato a maneggiare questa attrezzatura? Hai imparato a gestire l'attrezzatura e i modi migliori per risolvere i problemi da professionisti specializzati? Chiami il tecnico se hai un problema o consulti i manuali di istruzione? Comprendi i simboli e i diagrammi utilizzati? Spiega.</p> <p><u>Lingua straniera</u></p> <p>Conosci e applichi termini tecnici in una lingua straniera? Se no, traduci i termini? Come? Il tuo vocabolario migliora?</p>	<p><u>Utenti, consumatori e reclami</u></p> <p>Definire Assistenza Tecnica, individuando le diverse tipologie di assistenza e chi la fornisce. Leggi e rifletti sulla legge che assegna due anni di garanzia sugli elettrodomestici.</p> <p>Hai mai avuto bisogno di sporgere denuncia? Come hai fatto? Per e-mail, lettera, telefono, ecc? A quali istituzioni? Hai risolto il problema? Quali istituzioni difendono i consumatori? Ne hai mai fatto ricorso? In che situazione?</p> <p><u>Lingua straniera</u></p> <p>Hai mai viaggiato all'estero e hai dovuto sporgere denuncia? Se si, che lingua hai usato?</p>	<p><u>Trasformazioni e sviluppi tecnici</u></p> <p>Identificare le apparecchiature che hanno subito evoluzioni tecnologiche. Es: televisione, macchina fotografica, telefoni, ecc. Riflettere su queste evoluzioni e su come hanno promosso l'accesso diffuso ai beni culturali (musica, cinema, teatro, ecc.). Formulare un parere personale e fondato sui vantaggi e gli svantaggi di questa evoluzione sulla società, ecc.</p> <p><u>Lingua straniera</u></p> <p>Come l'evoluzione delle apparecchiature tecniche ti espone alle lingue straniere (es. accesso a musica straniera, reportage, ecc.)?</p>
	Competenza trasversale	Creatività		

<p>CLC 2 Ambiente e Sostenibilità</p>	<p><u>Consumi ed efficienza energetica</u></p> <p>Quali azioni quotidiane fai che tutelano l'ambiente e riducono i consumi energetici? Queste pratiche hanno un impatto positivo sul pianeta? Come mai? Le campagne mediatiche aiutano a creare consapevolezza? Come? Incoraggi gli altri a risparmiare energia? Chi e perché? Quando acquisti elettrodomestici e attrezzature controlla i Tag di Efficienza Energetica? Questo ti ha chiarito come consumatore?</p>	<p><u>Rifiuti e riciclaggio</u></p> <p>Al lavoro, separi i rifiuti? Come mai? Quali sono i vantaggi? Quale seguito viene dato a questo materiale? Quali lavori sono associati al trattamento dei rifiuti? Incoraggi le pratiche di riciclaggio a casa? Come? In che modo i media affrontano attualmente questo problema? Pensi che i media abbiano un'influenza positiva? Un numero crescente di artisti espone materiali riciclati o riutilizzati. Come mai? Che messaggio stanno mandando?</p>	<p><u>Risorse naturali</u></p> <p>Definire e identificare le risorse naturali. Rifletti sull'importanza di preservare il patrimonio/risorse naturali della tua regione. Colleziona giornali, riviste, internet text sull'argomento, facendo un breve commento sul ruolo dei media nella costruzione di opinioni sull'argomento e promuovendo atteggiamenti che rivelano consapevolezza ambientale e civica.</p>	<p><u>Clima</u></p> <p>Definire il riscaldamento globale e metterlo in relazione con il cambiamento climatico. Rifletti su come il cambiamento climatico sta influenzando gli stili di vita e il tempo libero delle persone. Rifletti su come tenerti aggiornato leggendo testi sul soggetto, guardando programmi informativi. Riflettere sull'importanza dei media nella diffusione di questo argomento.</p>
--	---	---	--	--

Competenza
trasversale

Giudizio e processo decisionale

<p>CLC 3 Salute</p>	<p><u>Cura di base</u></p> <p>Cosa fai per migliorare la qualità della tua vita? Ti alleni? Segui una dieta equilibrata? Quali sono le tue attività per il tempo libero? Leggi riviste, poster e opuscoli sull'assistenza sanitaria di base? Quali sono i tuoi principali problemi di salute? I media di solito forniscono informazioni sull'assistenza sanitaria di base?</p> <p>Ritieni questo importante? Come mai? Guardi programmi che discutono di problemi sanitari? Quale?</p> <p><u>Lingua straniera</u></p> <p>Guardi programmi o leggi articoli su stili di vita sani in una lingua straniera? Quale?</p>	<p><u>Rischi e comportamenti sani</u></p> <p>La tua azienda ha una politica di sicurezza e igiene? Sai quali rischi sono associati al tuo lavoro? Quali mezzi di prevenzione dei rischi pratici quando svolgi i tuoi compiti? Perché pensi che sia importante rispettare le norme di sicurezza e salute? Hai ricevuto una formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro? Quando? Quali aspetti hai mantenuto? Come applichi ciò che hai imparato nelle tue attività quotidiane? Cosa pensi che potrebbe essere migliorato dal datore di lavoro e in quali settori dovrebbe essere obbligatoria questa formazione?</p> <p><u>Lingua straniera</u></p> <p>Identificare i segnali di sicurezza e igiene sul lavoro in lingua straniera sul posto di lavoro.</p>	<p><u>Medicinale</u></p> <p>Definisci "medicina alternativa" e "medicina convenzionale" e affermare il rapporto con le diverse culture. Individuare vantaggi e svantaggi e il tipo che preferisci e perché? Rifletti sull'equivalenza terapeutica tra farmaci di marca e farmaci generici. Cerca in Internet, giornali, libri o riviste articoli relativi a questo argomento e commento. Hai mai cercato pratiche terapeutiche alternative? Perché? Perché c'è un'espansione nell'uso di pratiche terapeutiche alternative da parte delle società occidentali (massaggi, agopuntura, ecc.)? Pensi che questo sia un fenomeno? Perché?</p> <p><u>Lingua straniera</u></p> <p>Fornire una riflessione in lingua straniera sui vantaggi e gli svantaggi delle terapie alternative.</p>	<p><u>Patologie e prevenzione</u></p> <p>Rifletti sul processo di invecchiamento, su come affrontarlo e sull'importanza delle cure preventive in questa fase della vita.</p> <p>Navigare in Internet sui problemi inerenti all'invecchiamento e fornire una riflessione sull'argomento.</p>
<p>Competenza trasversale</p>	<p><u>Coordinamento / Orientamento al servizio / Gestione del personale / Organizzazione</u></p>			

<p>CLC 4 Gestione ed Economia</p>	<p><u>Budget e tasse</u></p> <p>Come gestisci il tuo quotidiano e/o il bilancio familiare (utilizzare termini come spese, entrate, ecc.). È importante gestire bene le proprie entrate? Come mai? Solitamente riservate dei soldi per altre spese diverse dai bisogni primari (es. tempo libero, vacanze, libri, viaggi, musica, ecc.)? Quanto è importante includerli nel budget? Compili la tua dichiarazione IRS? Lo fai online? Come mai? Spiega.</p>	<p><u>Aziende, organizzazioni e modelli di gestione</u></p> <p>Sai come l'organigramma della tua azienda è definito? Riflette le relazioni tra i dipartimenti? Chi ti segnala e a chi riferisci? Cos'è il lavoro di squadra? È importante? Come mai? Il lavoro di squadra si riflette nell'efficienza/produzione del lavoro? Quali sono i mezzi di comunicazione utilizzati dai dipendenti?</p>	<p><u>Sistemi monetari e finanziari</u></p> <p>Riflettere sul tema: "La cultura e l'arte possono essere un buon affare/investimento" (es. soap opera, musica, calcio, pittura, fiere/mostre di artigianato e gastronomia, ecc.). Leggere uno o due testi di economia o finanza, evidenziare e riassumere le informazioni rilevanti. Naviga in Internet per informazioni sul sistema economico dell'UE e su come ha influito sul progresso sociale. Riflettere sui vantaggi e gli svantaggi del tuo paese.</p>	<p><u>Usi e gestione del tempo</u></p> <p>Elenca gli sviluppi tecnologici e la sua influenza su come gestiamo il nostro tempo (es Internet, cellulare, lavastoviglie e lavanderia). Elenca i diversi usi del linguaggio - verbale, non verbale, scritto, ecc. e mettilo in relazione con l'elemento del tempo (ad esempio, quando comunichiamo oralmente con una persona è più veloce che se inviamo una lettera o anche un'e-mail).</p>
---	--	--	--	---

<p>Competenza trasversale</p>	<p><u>Negoziatore/Alfabetizzazione informatica e tecnica</u></p>			
<p>CLC 5 Tecnologie dell'informazione e della comunicazione</p>	<p><u>Comunicazioni radiofoniche</u></p> <p>Identifica le nuove tecnologie che utilizzi nella tua vita quotidiana (cellulare, computer, palmare, ecc.) e come ti aiutano a organizzare le tue attività. Rifletti sui diversi usi sociali dei telefoni cellulari, ad es. confrontare l'applicazione che utilizzi con quelle dei tuoi figli, ad es. giochi, diari, blocco note, calcolatrice, ecc. Spiega come il telefono cellulare consente la comunicazione e fornisce l'accesso alla cultura, cioè fotografie, app, ecc.</p>	<p><u>Micro e macro elettronica</u></p> <p>Il computer viene utilizzato per molti scopi, come la comunicazione e l'elaborazione delle informazioni, la sistematizzazione, ecc., che in alcuni casi comporta la padronanza di linguaggi molto specifici (es. programmazione). Usi un computer sul posto di lavoro? Per cosa lo usi? Lavori con qualche software specifico? Quale? Qual è il suo impatto (vantaggi/svantaggi) sia sull'organizzazione del lavoro che sulla comunicazione interpersonale tra colleghi e/o management?</p>	<p><u>Media e informazione</u></p> <p>Ti consideri una persona informata? Sai cosa sta succedendo nella tua zona, regione e nel mondo? Cosa usi per tenerti informato? Ricordi qualche evento culturale che è stato promosso dai media? Esprimi la tua opinione sul servizio fornito dai media? Rifletti su come giornali diversi trattano le stesse notizie. I media sono attualmente considerati un quarto potere nella società: il potere dei media. Esprimi un giudizio critico su questo potere e sulla necessità di regolarlo e controllarlo.</p>	<p><u>Reti e Tecnologie</u></p> <p>Quali cambiamenti ha portato Internet alla società; i comportamenti e le abitudini della società in generale. Cita alcune manifestazioni culturali fornite da Internet. Scrivi un'opinione sui contenuti disponibili su Internet, la tua esperienza e il contatto con questa rete. Esprimi la tua opinione sul modo in cui le persone usano Internet oggi e sui pericoli che esso comporta.</p>
<p>Competenza trasversale</p>	<p><u>Intelligenza emotiva/Adattabilità/Comunicazione</u></p>			

<p>CLC 6 Urbanistica e Mobilità</p>	<p><u>Edilizia e Architettura</u></p> <p>Hai acquistato un appartamento in costruzione, costruito o ricostruito una casa? Hai considerato gli spazi per il tempo libero: giardino, soggiorno, ecc? Questi spazi sono importanti? Come mai? Puoi caratterizzare il luogo in cui hai costruito/acquistato casa? Ci sono attività ricreative, culturali o luoghi ricreativi nelle vicinanze? Durante la costruzione o l'acquisto della casa, sei stato in grado di interpretare e comprendere la terminologia e le specifiche inerenti al progetto della casa? Nel rapporto con l'architetto, l'appaltatore, ecc., hai imparato facilmente tutti i termini tecnici? Quali difficoltà hai riscontrato? Come li hai superati? Quali erano le pratiche burocratiche: atti, banche, immobili, municipio, richieste di permessi di soggiorno, luce, gas, telefono, ecc.?</p>	<p><u>Ruralità e Urbanità</u></p> <p>Considerare l'ambiente rurale e urbano e identificare i vantaggi e gli svantaggi di ciascuno, in particolare in termini di opportunità di lavoro. Ci sono aree industriali nel tuo comune? Sono importanti? Come mai? Quali vantaggi hanno per lo sviluppo economico della vostra regione? Hai lavorato in altre zone del Paese? Che differenze hai notato? In termini culturali, quali sono le differenze tra gli ambienti rurali e quelli urbani? Attualmente perché le persone si spostano dalle aree urbane alle aree rurali? Qualche anno fa è successo il contrario, rifletti perché?</p>	<p><u>Amministrazione, Sicurezza e Territorio</u></p> <p>Individua i collegamenti stradali nella tua regione, evidenziando quelli che utilizzi di più e i suoi vantaggi. Usi collegamenti autostradali, mappe, GPS? Affronta la sua importanza, i segnali stradali e persino la legislazione. Identifica le funzioni delle reti di attrezzature culturali nella tua zona di residenza, come la Rete Pubblica di Lettura - Biblioteche, Musei, ecc. Analizza come puoi trovare le condizioni di sicurezza sulle strade della tua località. Ci sono modifiche importanti da apportare per aumentare i livelli di sicurezza (ad es. più segnali stradali, ubicazione dei segnali stradali, modifiche o costruzione di rotonde, ecc.)? Citare l'importanza dei collegamenti stradali e della pianificazione territoriale, che promuove la vicinanza tra comuni e regioni, consentendo l'accesso ai beni culturali, ecc.</p>	<p><u>Mobilità Locale e Globale</u></p> <p>Esplora i significati dei termini migrazione/emigrazione/immigrazione e stabilisci le differenze. Identifica diverse comunità di immigrati in Portogallo e indica in che modo queste comunità contribuiscono alla diversità delle offerte culturali e definiscono il multiculturalismo. Rifletti sulle cause economiche, politiche e culturali dei flussi migratori. Hai mai avuto un'esperienza migratoria? Come mai? Quali differenze hai riscontrato? Quali usi e costumi hai che sono legati alle abitudini della comunità in cui sei stato inserito? A livello sociale: pensi di essere stato ben integrato? A livello istituzionale: qual è la tua opinione su come sono le popolazioni migranti/emigranti ricevuto? (parla delle infrastrutture del territorio in cui hai abitato/abitato: asili nido, scuole, lavoro, ecc.).</p>
--	---	---	--	--

Competenza trasversale	Pensiero critico / Flessibilità cognitiva			
<p>CLC7 Conoscenze Fondamentali</p>	<p><u>L'elemento</u></p> <p>Rifletti, sul tuo percorso di vita, considerando che i percorsi individuali sono influenzati da diverse condizioni sociali e che le traiettorie sono (ri)costruite dall'esperienza di contesti diversi. Per favore, menziona i motivi per cui hai abbandonato la scuola e se ritieni che sia stata una decisione buona o cattiva? Se potessi tornare indietro cambieresti la tua decisione? Pensi che la tua traiettoria sarebbe stata diversa? Come mai?</p> <p><u>Lingua straniera</u></p> <p>Hai studiato una lingua straniera a scuola? Quale? Se non avessi abbandonato, pensi che avresti acquisito più competenze linguistiche?</p>	<p><u>Processi e metodi scientifici</u></p> <p>Mettere in relazione le esperienze lavorative con le conoscenze teoriche acquisite durante la formazione e riflettere sull'importanza dell'apprendimento permanente (esperienza, insegnamenti dei colleghi, autoapprendimento).</p> <p><u>Lingua straniera</u></p> <p>Consideri la lingua straniera una formazione importante? Hai completato un corso di lingua straniera formale o non formale?</p>	<p><u>Scienza e controversie pubbliche</u></p> <p>Esprimi la tua opinione su una questione controversa che ha suscitato un dibattito pubblico, evidenziando i vari punti di vista tra cui il tuo (es. violenza domestica; violenza a scuola; legalizzazione delle droghe; status di badante informale, ecc.) Hai parlato in pubblico ed espresso la tua opinione, dando suggerimenti su varie questioni, ad esempio come nelle assemblee condominiali, assemblee, associazioni, articoli di opinione in giornali e riviste, forum internet...</p> <p><u>Lingua straniera</u></p> <p>Fornire una riflessione su un argomento controverso di attualità in una lingua straniera.</p>	<p><u>Leggi e modelli scientifici</u></p> <p>Identificare alcuni fattori che causano il cambiamento sociale (fattori politici, rivoluzioni, evoluzione, scienza, tecnologia ed evoluzione del linguaggio).</p>

6.2. Strumenti per esplorare ogni competenza trasversale

Le competenze trasversali identificate attraverso i riferimenti alle competenze chiave decodificate sono state organizzate e sono presenti nell'insieme di strumenti da utilizzare e/o adattare durante il processo RVCC.

A) Competenza trasversale: ADATTABILITÀ

STRUMENTO NUMERO 9 | ADATTABILITÀ

<p>Piccola introduzione/linee guida</p>	<p>Avere capacità di adattabilità significa essere aperti e disposti a imparare cose nuove, affrontare nuove sfide e apportare modifiche per adattarsi alle transizioni sul posto di lavoro. Inoltre, sviluppare la tua adattabilità può anche significare sviluppare altre abilità trasversali come la comunicazione e le abilità interpersonali.</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>L'obiettivo del seguente esercizio è di far riflettere i partecipanti sulle loro capacità di adattabilità.</p>
<p>Metodologia</p>	<p>Leggi attentamente le domande, rispondi e rifletti.</p>
<p>Risorse</p>	<p>Un foglio e una penna.</p> <p>Nota: per un non vedente serve un moderatore che legga il testo, oppure un computer con lettura avanzata, Leggi Altoparlante</p>
<p>Tipologia e durata</p>	<p>Individuale/a coppie e autoriflessiva. 20 min.</p>

Risultati di apprendimento	<p>Riflettere su se stessi. Scoprire nuovi fatti sulle loro abilità. Confrontare le vecchie abitudini e implementarne di nuove.</p>
-----------------------------------	---

Esempio pratico/Scenario

Leggi le seguenti domande e rispondi attentamente a tutte in più di 3 righe. Al termine, rispondi alle domande di autoriflessione.

1. Come ti adatti ai cambiamenti su cui non hai il controllo?
2. Quali sono le maggiori sfide che affronti quando inizi un nuovo lavoro?
3. Come affronti un compito nuovo e sconosciuto?
4. La direzione di un progetto cambia improvvisamente. Cosa fai?
5. Come ti prepari per i cambiamenti imminenti?
6. Come modifichi il tuo stile di lavoro quando lavori in team?
7. Parlami di un cambiamento significativo nella tua vita. Cosa hai fatto per adattarti a gestirlo?
8. Qual è la tua esperienza con la tecnologia? Quali iniziative hai intrapreso per istruirti sulle nuove tecnologie?
9. Come suggeriresti e implementeresti un cambiamento nell'azienda?
10. Sei mai stato frustrato dal cambiamento?

DOMANDE DI AUTORIFLESSIONE

Qualche risposta in particolare ti ha sorpreso? Come mai?

Nomina 3 aspetti positivi che hai imparato da te grazie alle tue risposte

Ti consideri una persona adattabile?

B) Competenza trasversale: CO-LEADERSHIP

STRUMENTO NUMERO 10| CO-DIREZIONE

<p>Obiettivo</p>	<p>L'obiettivo è valutare le capacità di leadership dei candidati valutando le loro risposte in sette scenari dal posto di lavoro. Se usato come auto-riflessione, rivelerà anche le aree in cui hanno bisogno di più lavoro.</p>
<p>Metodologia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una discussione/dibattito in piccoli gruppi con il responsabile delle risorse umane o il responsabile del reclutamento, sugli scenari ipotetici presentati alla fine del paper. • Un'attività individuale che utilizza un'autoriflessione scritta e il successivo "feedback" fornito dall'articolo che si trova nella sezione risorse.
<p>Risorse</p>	<p><u>7 scenari di forte leadership: come si misura?</u></p> <p>Oltre alle domande presentate anche in questo documento, l'articolo fornisce alcuni consigli per ogni scenario che dovrebbero essere letti proprio alla fine della procedura.</p> <p>Carta e penna se usati come esercizio di autoriflessione</p> <p>Nota: per un non vedente è necessario un moderatore che legga/fa il testo/le domande, oppure un computer con lettura avanzata, Lettore Altoparlante; per una persona con mobilità ridotta degli arti superiori è necessario un moderatore che assista nella scrittura delle risposte</p>
<p>Tipologia e durata</p>	<p>1 sessione (individuale o in piccolo gruppo) per riflettere e discutere gli scenari insieme a un responsabile delle risorse umane o ad un responsabile del reclutamento;</p> <p>Da 40 minuti a 1 ora.</p>
<p>Risultati di apprendimento</p>	<p>Valutazione delle proprie capacità di leadership</p> <p>Individuazione delle aree che necessitano di sviluppo</p> <p>Riflessione su scenari realistici che possono essere l'inizio di un processo di crescita personale</p>

Possibili scenari	Comportamenti
E se il tuo "buon amico" causa problemi in azienda, perché non può svolgere correttamente il suo lavoro?	Sentimentalità e pragmatismo
Cosa succede se un dipendente spinge costantemente i tuoi limiti?	Fiducia guadagnata
E se qualcuno commettesse lo stesso errore più e più volte?	Gentile ma fermo
E se prometti continuamente più di quanto puoi offrire?	Azioni e parole congruenti
Cosa succede se vieni chiamato a guidare un'organizzazione ben consolidata e vuoi dare una scossa alle cose?	Inizia il cambiamento
E se nella squadra ci fosse qualcuno più giovane e più carino di te e questo ti fa sentire minacciato?	Ego
Cosa succede se qualcuno su cui hai investito molto tempo ed energia nel tutoraggio decide di andarsene?	Controllo

C) Competenza trasversale: alfabetizzazione digitale

STRUMENTO NUMERO 11 | Alfabetizzazione digitale

Obiettivo	Verificare, attraverso una discussione aperta, che il candidato, oltre a saper leggere e scrivere informazioni in un ambiente virtuale, sappia utilizzare le tecnologie indiscriminatamente, lo faccia consapevolmente, cercando di rimuovere o utilizzare tutte le informazioni in modo produttivo. L'obiettivo è valutare se il candidato comprende e utilizza, in modo positivo e critico, le informazioni create e utilizzate nell'era delle nuove tecnologie.
Metodologia	Discussione/dibattito in grande gruppo con il tecnico responsabile dell'attività, lanciando domande e/o affermazioni, raccolte dalle informazioni durante il suo avanzamento e, infine, riassumendo le idee chiave.
Risorse	Sala attrezzata con abbastanza tavoli e sedie per gli adulti; Computer o tablet (adattabile a non vedenti e adulti con ridotta mobilità degli arti superiori) – uno per il tecnico e ogni adulto; Accesso ad Internet; Lavagna bianca e pennarelli per lavagna bianca;

<p>Tipologia e durata</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Da 1 a 2 sessioni, in piccoli gruppi, per riflettere e discutere i temi, le affermazioni e/o le domande presentate ● Da 1 a 3 ore per sessione
<p>Risultati di apprendimento</p>	<p>Evidenze interconnesse di conoscenze, abilità e competenze utili, personali e professionali, che coprono criteri di prestazione relativi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Uso corretto delle apparecchiature tecnologiche ● Riflessione sull'utilità e sui benefici di questa attrezzatura nella vita quotidiana ● Comunicazione orale ● Empatia ● Organizzazione delle idee ● Potere di riflessione ● Capacità argomentativa ● Stimolazione di nuovi apprendimenti/nuove scoperte/conoscenze di gruppo

ESEMPIO PRATICO

Temi/dichiarazioni/domande da porre al gruppo

1. I media e la conoscenza.

2. Tutto è a portata di clic! Che attrezzatura tecnologica utilizzi quotidianamente e quali sono i vantaggi?

3. Accesso a Internet: quali sono le conseguenze ei vantaggi quotidiani?

4. Come sensibilizzare la società sui rischi associati all'uso di Internet?

Elementi di facilitazione: computer con software di sintesi vocale e sintesi vocale gratuita.

D) Competenza trasversale: ORGANIZZAZIONE

STRUMENTO NUMERO 12 | ORGANIZZAZIONE

<p>Obiettivo</p>	<p>L'obiettivo è valutare le capacità organizzative dei candidati valutando le loro risposte alle domande comportamentali loro presentate. Se utilizzato come strumento di autoriflessione, rivelerà anche le aree che richiedono più lavoro.</p>
<p>Metodologia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una discussione/dibattito individuale con il responsabile delle risorse umane o il responsabile del reclutamento, sulle domande comportamentali presentate alla fine del paper. • Un'attività individuale che utilizza un'autoriflessione scritta
<p>Risorse</p>	<p>Risorse online che includono domande comportamentali in merito alle capacità organizzative.</p> <p>Carta e penna se usati come esercizio di autoriflessione.</p> <p>Nota: per un non vedente è necessario un moderatore che legga/fa il testo/le domande, oppure un computer con lettura avanzata, Lettore Altoparlante; per una persona con mobilità ridotta agli arti superiori è necessario un moderatore che assista nella scrittura delle risposte o un computer con la sintesi vocale).</p>
<p>Tipologia e durata</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sessione per riflettere e discutere le domande con un responsabile delle risorse umane o un responsabile del reclutamento • 30 minuti
<p>Risultati di apprendimento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione delle proprie capacità organizzative • Riflessione sulla propria pratica professionale • Individuazione delle aree che necessitano di sviluppo

Elenco di possibili domande

1. Come organizzi il tuo lavoro durante una giornata tipo?

2. Descrivi un momento in cui hai dovuto fare una scelta difficile tra la tua vita personale e quella professionale.
3. Fammi un esempio di un progetto che descrive al meglio le tue capacità organizzative.
4. Quando hai ritenuto utile sviluppare liste di controllo, procedure o metodi per aiutare a far fronte a un elevato volume di lavoro?
5. Come si fa a decidere cosa ha la massima priorità quando si programma il proprio tempo?
6. Quali metodi utilizzi per garantire che tutte le priorità siano soddisfatte?
7. Raccontami di un periodo in cui hai dovuto fare i conti con un ambiente di lavoro non strutturato.
8. Cosa fai quando il tuo programma viene interrotto improvvisamente? Dà un esempio.
9. Parlami di una volta in cui ti sei sentito sopraffatto dal tuo carico di lavoro.
10. Raccontami di una volta in cui hai mancato una scadenza importante.
11. Parlami di una volta in cui hai delegato un compito importante con successo.

STRUMENTO NUMERO 13 | ORGANIZZAZIONE

Obiettivo	Dimostrare, attraverso una discussione aperta, che l'adulto ha capacità organizzative nella sua vita quotidiana. L'organizzazione personale e professionale è direttamente collegata al raggiungimento degli obiettivi, secondo la definizione di obiettivi, strategie e piani d'azione.
Metodologia	Discussione/dibattito in piccoli gruppi con il tecnico responsabile dell'attività, lanciando domande e/o affermazioni, raccolte dalle informazioni durante il suo avanzamento e, infine, riassumendo le idee-chiave.
Risorse	<ul style="list-style-type: none"> • Sala attrezzata con tavoli e sedie sufficienti per i partecipanti • Computer o Tablet • accesso ad Internet • Lavagna e pennarelli per lavagna bianca <p>Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che legga/fa il testo/le domande, oppure un computer con lettura avanzata, Lettore Altoparlante; per una persona con mobilità ridotta agli arti superiori è necessario un moderatore</p>

	che assista nella scrittura delle risposte o un computer con la sintesi vocale)
Tipologia e durata	<ul style="list-style-type: none"> • 1 seduta in piccolo o grande gruppo • Da 2 a 3 ore
Risultati di apprendimento	<p>Evidenze interconnesse di conoscenze, abilità e competenze utili, personali e professionali, per tutta la vita, che coprono criteri di prestazione relativi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuale • Motivazione • Impegno/dedizione • Spirito di cooperazione • Lavoro di squadra • Gestione del tempo

ESEMPIO PRATICO DEL DIBATTITO

La capacità organizzativa è un problema per molte persone, poiché mantenere la vita in ordine non è un compito facile. Tuttavia, questo si traduce in una pianificazione per migliorare le prestazioni personali e professionali al fine di evitare/eliminare ansie e/o altri problemi di salute.

Ecco alcuni esempi di domande, frasi e/o affermazioni per la discussione e il dibattito:

1. Una persona organizzata ha più successo?

2. Pensi che la pianificazione delle spese e delle entrate mensili sia importante? Come mai?

3. A livello occupazionale, ritieni importante la gestione del lavoro di squadra?

Dare esempi.

4. Fornisci alcuni esempi di come puoi trarre vantaggio dalla gestione del tempo familiare e sociale.

5. **“Non avere fretta, ma non perdere tempo”.**

José Saramago, Scrittore, poeta e drammaturgo portoghese (1922).

Commento.

E) Competenza trasversale: COMUNICAZIONE

STRUMENTO NUMERO 14 | COMUNICAZIONE

<p>Piccola introduzione/linee guida</p>	<p>Comunicazione significa fornire o scambiare informazioni parlando, scrivendo o utilizzando altri mezzi. Comunicazione significa anche esprimere o condividere idee e sentimenti.</p> <p>Esistono due tipi di comunicazione: verbale (linguaggio parlato o scritto) e non verbale (comunicare attraverso il linguaggio del corpo, le espressioni facciali, i gesti, ecc.).</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>L'attività è incentrata sulla comunicazione non verbale. L'obiettivo è percepire le emozioni degli altri e cercare di rispondervi di conseguenza. Il viso e la postura del corpo a volte ci dicono più delle parole.</p>
<p>Metodologia</p>	<p>Possibile in due o più gruppi di persone</p> <p>Un gruppo di persone, ogni persona di un gruppo riceve una carta. Sulla carta c'è qualcosa (emozione) che la persona deve mostrare. Le persone in altri gruppi devono riconoscere ciò che è stato mostrato e reagire.</p>
<p>Risorse</p>	<p>Per ogni età (3 gruppi di 3 persone, adattamento possibile)</p> <p>Carte (preparate in anticipo) o carta, penna per la preparazione in loco</p> <p>L'attività può essere svolta anche senza carte.</p> <p>Moderatore: per una persona non vedente è necessario un moderatore che descriva l'espressione e dica qual è l'emozione.</p> <p>Per un adulto con mobilità ridotta agli arti superiori è necessario il moderatore per mostrare la lettera o dire l'emozione.</p>
<p>Tipologia e durata</p>	<p>30 minuti.</p>

Risultati di apprendimento	<p>In questa attività, cerchi di diventare consapevole dei tuoi sentimenti (stati d'animo) e cerchi di riconoscere le emozioni degli altri solo in base alle loro espressioni facciali e al linguaggio del corpo (postura).</p> <p>Comprendendo come si sente una persona (che può essere diverso da quello che dice), possiamo capire meglio il suo comportamento (reazioni).</p> <p>Ti rendi conto di quanto sia difficile a volte sapere come si sente una persona. Ed è ancora più difficile reagire correttamente.</p> <p>Sviluppi empatia.</p>
-----------------------------------	--

ESEMPIO/SCENARIO PRATICO

Cosa dice il nostro corpo/il nostro viso?

Il nostro corpo comunica. Mostra come ci sentiamo in questo momento: felicità, paura, stanchezza, insicurezza, vergogna, interesse, offesa...

Invitiamo le persone a dire come si sentono in questo momento e a dimostrarlo (con il viso, con il corpo).

Primo passo

Una persona in un gruppo prende una carta da un mucchio di carte. C'è qualche sentimento su di esso (rabbia, gioia, vergogna, paura, impazienza...). La persona deve mostrarlo senza parlare. Persone di altri gruppi indovinano. Chi indovina ottiene un punto.

Continua una persona del secondo gruppo. Persone e gruppi si alternano.

Secondo passo

Le persone mostrano sentimenti (senza parole di nuovo). Questa volta non servono carte. Possono farcela da soli.

Le altre persone devono reagire al sentimento (esempio: tristezza - l'altro va e lo accarezza chiedendogli: "Che ti è successo? Perché sei triste? Posso aiutarti?")

All'interno di situazioni modello le persone imparano a riconoscere i sentimenti e imparano a reagire (pensa a come reagire).

Riflessione

Cosa ti ha sorpreso?
 Quale emozione è difficile da mostrare (da riconoscere)?
 A quale emozione è difficile reagire?

F) Competenza trasversale: RESPONSABILITÀ

STRUMENTO NUMERO 15 | RESPONSABILITÀ

Obiettivo	L'obiettivo è identificare le competenze relative alla propria responsabilità nei confronti dei clienti, dei discenti, dei coetanei e di se stessi. Inoltre, rivelerà le aree che richiedono più lavoro.
Metodologia	Un'attività individuale che utilizza un test online (navigazione attraverso uno scenario di lavoro) con successiva autoriflessione e feedback personalizzato fornito dalla piattaforma e basato sulle scelte effettuate nel test.
Risorse	<p>Le quattro responsabilità in pratica</p> <p>Uno scenario online in cui bisogna prendere delle decisioni attraverso vari incontri.</p> <p>La realizzazione dello scenario delle “Quattro responsabilità”.</p> <p>Un articolo che descrive in dettaglio lo scopo e la realizzazione della piattaforma. Può essere letto prima o dopo il test.</p> <p>Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che descriva il ruolo e le istruzioni, e in seguito sostenga per iscritto le argomentazioni. Per un adulto con mobilità ridotta agli arti superiori, è necessario un moderatore che supporti la scrittura di argomenti, o un computer con software di sintesi vocale e sintesi vocale libera.)</p>
Tipologia e durata	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sessione per navigare lo scenario e l'auto-riflessione sul feedback personalizzato in base alle risposte • 20-30 minuti

Risultati di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Riflessione sulla propria pratica professionale • Riconsiderazione sulla propria azione • Riflessione su scenari realistici che possono essere l'inizio di un processo di crescita personale • Familiarizzare con le quattro responsabilità • Guarda come possono essere messi in pratica in situazioni tipiche
-----------------------------------	---

Lo scenario

Visitare il seguente link (<https://scenario.four-responsibility.org/>) e avviare lo scenario "Quattro responsabilità nella pratica". Il partecipante dovrà prendere parte a 4 incontri sul posto di lavoro e prendere alcune decisioni sul modo in cui sono interconnessi. Alla fine, il partecipante riceverà un feedback sulle abilità che hanno a che fare con la responsabilità che un professionista ha nei confronti dei propri clienti, dei propri studenti, dei propri pari e di se stessi. Alla fine, si consiglia di rivedere i risultati e riflettere su come migliorare la propria pratica.

(Elementi di facilitazione: computer con software di sintesi vocale e sintesi vocale gratuita.)

G) Competenza trasversale: FLESSIBILITÀ COGNITIVA

STRUMENTO NUMERO 16 | FLESSIBILITÀ COGNITIVA

Piccola introduzione/linee guida	<p>La formazione sulle competenze trasversali sul tema della Flessibilità Cognitiva è sviluppata nell'ambito del progetto Qualifying Differences. La formazione mira a fornire una panoramica delle conoscenze del gruppo target e a sviluppare la consapevolezza delle strategie per aumentare la flessibilità cognitiva. La formazione è sviluppata per avviare la discussione e stimolare lo sviluppo di abilità pratiche nel gruppo target. Sono previste discussioni di gruppo e momenti esperienziali.</p>
---	--

Obiettivo	L'obiettivo principale è aumentare la consapevolezza delle strategie disponibili e dei vantaggi del pensiero flessibile.
Metodologia	La tecnica utilizzata sarà discussioni di gruppo, attività esperienziali, giochi.
Risorse	Almeno 6 partecipanti, penne, fogli, una stanza. Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che legga/fa il testo/le domande, oppure un computer con lettura avanzata, ReadSpeaker; per una persona con mobilità ridotta agli arti superiori è necessario un moderatore che assista nella scrittura delle risposte o un computer con la sintesi vocale)
Tipologia e durata	Fino a 2 ore
Risultati di apprendimento	I partecipanti apprenderanno gli aspetti teorici di base e i termini della trattativa. I partecipanti sperimenteranno la situazione della negoziazione e miglioreranno le proprie capacità di negoziazione.

ESEMPIO/SCENARIO PRATICO

Diverse componenti della flessibilità cognitiva non sono così ovvie, non importa quanto intelligenti o consapevoli di noi stessi siamo. La discussione di gruppo riguarda lo sviluppo di queste abilità attraverso la pratica. Proprio come alcuni esercizi di stretching o yoga possono aumentare la nostra flessibilità fisica, esistono tecniche ed esercizi mentali per aumentare la nostra flessibilità cognitiva.

Sono state identificate tre componenti principali che serviranno da stimolo per discussioni di gruppo: adattabilità, innovazione e osservazione di sé.

Al fine di identificare le proprie conoscenze sulla flessibilità, i formatori porranno ai partecipanti alcune domande su ciascuna componente:

Adattabilità

- Sei in grado di cambiare rotta quando le circostanze lo richiedono?
- Puoi spostare la tua comprensione per tenere conto di informazioni nuove o contraddittorie?

- Accetti le transizioni con passo deciso o ti buttano fuori dal gioco?

Innovazione

- Sei in grado di elaborare una strategia quando si verifica una battuta d'arresto imprevista?
- Quando la soluzione mostra dei limiti, sei disposto a cercare qualcosa di nuovo?
- **Auto-osservazione**
- Riesci a riconoscere i tuoi punti ciechi e le tue abitudini problematiche?
- Con che facilità puoi cambiare la tua prospettiva per considerare quella di qualcun altro?
- Sei in grado di riconoscere i tuoi pensieri e affrontarli oggettivamente piuttosto che sentirti minacciato da essi?

La distanza rende il cervello più forte

L'attività replica la ricerca condotta da Evan Polman della New York University e Kyle Emich della Cornell University sulla teoria del livello costruttivo (<http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=79>). I partecipanti lavorano con due diverse versioni dello stesso problema. Una versione descrive un problema affrontato da qualcun altro mentre l'altra versione identifica il problema che deve affrontare il lettore. È più facile trovare soluzioni creative quando le persone pensano per qualcuno diverso da se stesse.

Materiali: Due versioni diverse che descrivono lo stesso problema

Istruzioni

Preparazione: Fai lo stesso numero di copie delle due diverse dispense e disponile nella stessa pila con le due versioni alternate.

Flusso

Distribuisci le dispense. Consegna una copia delle dispense a faccia in giù a ciascun partecipante. Tutti presumiranno di avere la stessa dispensa.

Dà istruzioni. Spiega ai partecipanti che questa è un'attività indipendente. Spiega brevemente che i partecipanti dovrebbero consegnare la loro dispensa e risolvere il problema il più rapidamente possibile. Quando pensano di aver risolto correttamente il problema, dovrebbero alzarsi in piedi.

Concludi l'attività. Dopo qualche minuto, saluta i partecipanti che si stanno alzando.

Resoconto: Fai un resoconto dell'attività rivelando che c'erano due versioni del problema. Leggi le diverse versioni. Fai notare che le situazioni sono identiche. L'unica differenza è se il lettore è coinvolto personalmente o meno.

Condividi questa soluzione creativa al problema descritto nella dispensa: dividere la corda nel senso della lunghezza, legare insieme le due metà e scendere in libertà. Scopri se più partecipanti sono stati in grado di risolvere il problema quando pensavano di risolverlo per qualcun altro. Lasciate che i partecipanti suggeriscano il principio secondo cui più il problema ci appare, è più facile pensare in modo astratto e trovare soluzioni creative.

Chiedi ai partecipanti: "Come applicheresti questo fenomeno per trovare soluzioni più creative ai tuoi problemi?"

Fai notare che quando abbiamo un problema è utile ricevere consigli da altri (come un consiglio di amministrazione, colleghi di altri settori o un collega). Le diverse prospettive degli altri rendono facile offrire soluzioni che potresti non trovare.

Chiedi ai partecipanti: "Come useresti questa tecnica per aiutarti?"

Suggerisci che se immaginiamo di risolvere problemi per un amico, uno sconosciuto o un personaggio storico, potremmo essere in grado di pensare in modo più creativo e trovare soluzioni più astratte.

Punti di apprendimento

- È più facile risolvere i problemi quando c'è più distanza psicologica.
- Le soluzioni creative sono influenzate dalla nostra vicinanza al problema.
- Quando siamo vicini a un problema, tendiamo a pensarci in modo realistico. Quando siamo lontani dal problema, siamo in grado di pensarlo in modo più astratto e arrivare a soluzioni più creative.

Dispensa 1

Il prigioniero di Zenda

In una terra lontana, molti anni fa, c'era un prigioniero in una torre che voleva disperatamente scappare. Un giorno ha scoperto una corda nella sua cella. Tuttavia, la corda era lunga solo metà della lunghezza necessaria per consentirgli di raggiungere il suolo in sicurezza. Eppure ha usato la corda per fuggire alla sua libertà. Come ha fatto?

Dispensa 2

Sei un prigioniero

Sei prigioniero in una torre e vuoi disperatamente scappare. Un giorno scopri una corda nella tua cella. Tuttavia, la corda è solo la metà della lunghezza necessaria per permetterti di raggiungere il suolo in sicurezza. Eppure hai usato la corda per fuggire verso la tua libertà. Come hai fatto?¹¹

The Stroop Test: un rompicapo per sfidare la tua vitalità e flessibilità mentale

YELLOW RED PURPLE
BLACK ORANGE
PURPLE RED BLUE
BLUE GREEN YELLOW
YELLOW BLACK
BLUE PURPLE BLACK
GREEN RED ORANGE
BLACK GREEN PURPLE
RED BLUE RED
YELLOW PURPLE BLACK

Istruzioni: Pronto a testare la tua vitalità e flessibilità mentale? Veloce: di ad alta voce che colore vedi in ogni parola, **NON** la parola che leggi. Vai da sinistra a destra, dall'alto verso il basso. Andiamo! — Non è facile, vero? Questo compito è chiamato Stroop Test e viene utilizzato nelle valutazioni neuropsicologiche per misurare la vitalità e la flessibilità mentale, poiché per funzionare bene richiede una forte attenzione, inibizione e capacità di autoregolazione (chiamate anche funzioni esecutive).¹²¹³

H) Competenza trasversale: INTELLIGENZA EMOTIVA

STRUMENTO NUMERO 17 | INTELLIGENZA EMOTIVA

¹¹ <https://www.sessionlab.com/methods/distance-makes-the-brain-grow-stronger>

¹² <https://psychologia.co/mental-flexibility-rigidity-test/>

¹³ <https://sharpbrains.com/blog/2006/10/05/brain-exercise-the-stroop-test/>

<p>Piccola introduzione/linee guida</p>	<p>La formazione sulle competenze trasversali sul tema delle negoziazioni è sviluppata nell'ambito del progetto Qualifying Differences. Identificherà quanto il gruppo target è consapevole dell'argomento e se ha il livello adeguato di intelligenza emotiva. La formazione comprende gli aspetti teorici di base per conoscere l'intelligenza emotiva e un'attività di auto riflessione dei tirocinanti.</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>L'obiettivo principale è identificare e osservare la propria intelligenza emotiva. Il formatore darà tempo ai tirocinanti per riflettere su se stessi e pensare ai propri comportamenti e migliorare abilità e tecniche di intelligenza emotiva.</p>
<p>Metodologia</p>	<p>Domande, autocoscienza</p>
<p>Risorse</p>	<p>Almeno 5 partecipanti, penne, fogli, una stanza.</p> <p>Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che legga/fa il testo/le domande, oppure un computer con lettura avanzata, ReadSpeaker; per una persona con mobilità ridotta agli arti superiori è necessario un moderatore che assista nella scrittura delle risposte o un computer con la sintesi vocale)</p>
<p>Tipologia e durata</p>	<p>1 ora e 30 min</p>
<p>Risultati di apprendimento</p>	<p>I tirocinanti aumenteranno la loro autocoscienza e le competenze sociali, conosceranno le abilità di base dell'intelligenza emotiva ed eserciteranno l'attività di intelligenza emotiva per rivelare la propria intelligenza emotiva.</p>

Le quattro abilità del quoziente emotivo (EQ):

1. **Autocoscienza** - Capacità di riconoscere le tue emozioni mentre sono accadute e comprendere le tue tendenze generali a rispondere a persone e situazioni diverse
2. **Consapevolezza sociale** - Capire da dove viene l'altra persona, indipendentemente dal fatto che tu sia d'accordo o meno
3. **Autogestione** - Usare la consapevolezza della tua emozione per scegliere cosa dire e fare al fine di dirigere positivamente il tuo comportamento
4. **Gestione delle relazioni** - Usare la consapevolezza delle emozioni degli altri per scegliere cosa dire e fare al fine di orientare positivamente il proprio comportamento.

ESEMPIO/SCENARIO PRATICO

Intelligenza emotiva

Prenditi qualche momento per pensare a qualcuno che ritieni eccellere nel raggiungere rapporti di lavoro efficaci con i propri dipendenti. Cosa li rende così efficaci? Cerca di identificare e descrivere gli atteggiamenti, i valori, le abilità e le conoscenze che questa persona ha che le rende così efficaci.

Atteggiamenti:	I valori:
Abilità:	Conoscenza:

Risorse utilizzate: Kendra Wilkins-Fontenot, [ORE](#)

Strumento di autovalutazione dell'intelligenza emotiva

Valuta ciascuna domanda di seguito su una scala da 1 a 5 (1 - Mai, 2 - Raramente, 3 - A volte, 4 - Di solito, 5 - Sempre)

	Comportamento	Frequenza
1	Sono consapevole delle reazioni fisiche (fitte, dolori, cambiamenti improvvisi) che segnalano una "reazione viscerale"	
2	Ammetto prontamente gli errori e mi scuso.	
3	Quando mi sento arrabbiato posso ancora rimanere composto.	

4	In genere ho un'idea precisa di come un'altra persona mi percepisce durante una particolare interazione.	
5	Nel valutare una situazione, guardo i miei pregiudizi e aggiusto la mia valutazione di conseguenza.	
6	Posso portare avanti un progetto, nonostante gli ostacoli.	
7	Posso impegnarmi in un'interazione con un'altra persona e valutare abbastanza bene l'umore di quella persona in base a segnali non verbali	
8	Altri si sentono incoraggiati dopo aver parlato con me.	
9	Considero la mia "temperatura emotiva" prima di prendere decisioni importanti	
10	Quando sento un forte impulso a fare qualcosa, di solito mi fermo a riflettere e a decidere se voglio davvero agire di conseguenza	
11	Posso identificare l'emozione che provo in un dato momento	
12	Sono in grado di dire onestamente come mi sento senza far arrabbiare gli altri.	
13	Posso mostrare empatia e abbinare i miei sentimenti a quelli di un'altra persona in un'interazione.	
14	Penso alle emozioni dietro le mie azioni.	
15	Sono rispettato e apprezzato dagli altri, anche quando non sono d'accordo con me.	

16	Osservo come gli altri reagiscono a me per capire quali dei miei comportamenti sono efficaci e quali no.	
17	Sono bravo a gestire i miei stati d'animo e mi astengo dal portare emozioni negative al lavoro.	
18	È facile capire perché le altre persone si sentono come loro.	
19	Posso convincere efficacemente gli altri ad adottare il mio punto di vista senza costringerli.	

Valutazione dello strumento: Inserisci le tue valutazioni per ogni domanda numerata nella categoria in cui appare. Aggiungi le valutazioni per ciascuna categoria per ottenere un totale per quella sfaccettatura specifica dell'intelligenza emotiva.

Autocoscienza	Autogestione
01 _____	03 _____
05 _____	06 _____
09 _____	10 _____
12 _____	13 _____
15 _____	18 _____
Totale: _____	Totale: _____
Consapevolezza sociale	Gestione delle relazioni
04 _____	02 _____

07 _____	08 _____
14 _____	11 _____
17 _____	16 _____
19 _____	_____
Totale: _____	20 _____
_____	Totale: _____

Adattato da Emily A. Sterrett, Ph. D., in *The Manager's Pocket Guide to Emotional Intelligence*, 2000, HRD Press: Amherst, MA e da *The Handbook of Emotionally Intelligent Leadership* di Daniel E. Feldman, 1999, Leadership Performance Solutions)

Interpretazione del tuo punteggio: Il tuo punteggio su queste quattro componenti dell'Intelligenza Emotiva può variare da un minimo di 5 a un massimo di 25. Qualsiasi componente in cui il tuo punteggio è inferiore a 18 è un'area in cui potresti migliorare.

I) Competenza trasversale: GESTIONE DELLE PERSONE

STRUMENTO NUMERO 18 | GESTIONE DELLE PERSONE

Piccola introduzione/linee guida	<p>La formazione sulle competenze trasversali sul tema del People Management è sviluppata nell'ambito del progetto Qualifying Differences. Identificherà quanto il gruppo target è consapevole dell'argomento e se ha le capacità di un manager, sa come guidare una squadra, risolvere un conflitto, negoziare all'interno di un gruppo di lavoro, rappresentare un gruppo in una riunione del consiglio.</p> <p>La formazione comprende gli aspetti teorici di base per conoscere la gestione delle persone e soprattutto la capacità di cambiare costantemente i ruoli quando i compiti, le situazioni e le aspettative cambiano.</p>
Obiettivo	<p>L'obiettivo principale è identificare e migliorare le proprie competenze nella gestione delle persone. Attraverso un'attività di autovalutazione il formatore darà ai partecipanti l'opportunità di sviluppare le proprie capacità e conoscenze sull'argomento.</p>

Metodologia	Domande, autovalutazione
Risorse	Almeno 5 partecipanti, penne, fogli, una stanza. Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che legga/fa il testo/le domande, oppure un computer con lettura avanzata, ReadSpeaker; per una persona con mobilità ridotta agli arti superiori è necessario un moderatore che assista nella scrittura delle risposte o un computer con la sintesi vocale)
Tipologia e durata	1 ora e 30 min
Risultati di apprendimento	I partecipanti aumenteranno le loro conoscenze sul tema della gestione delle persone sperimentando e testando un modello basato sui 10 ruoli manageriali di Mintzberg. Inoltre aumenteranno la loro intelligenza interpersonale e le forze sociali. Ciò include lo sviluppo di se stessi in aree da cui si evita consciamente o inconsciamente.

Verrà proposto un semplice test per portare l'attenzione sulle proprie capacità interpersonali.

Ai tirocinanti verrà chiesto di rispondere su una scala da uno a cinque dove 1 sta per mai 3 per a volte 5 sempre.

1. Mi difendo da solo nelle situazioni sociali.
2. Faccio una prima impressione memorabile.
3. Sono un buon conversatore.
4. Mi sento a mio agio nel parlare in pubblico.
5. Supero il nervosismo nei contesti sociali.
6. Sono influente. La gente mi considera un leader.
7. Sono bravo a decodificare le emozioni degli altri.
8. Mi propongo con sicurezza e gli altri sono entusiasti di lavorare con me.

- 9. Sono carismatico.
- 10. Sono motivato a portare avanti le mie idee.
- 11. Do l'impressione di essere simpatico.

Il formatore fornirà un feedback basato sui risultati del test, riferendosi ai punti di forza e di debolezza che caratterizzano il modo in cui ci relazioniamo con gli altri.

RUOLI DI GESTIONE

L'esperto di gestione e professore Henry Mintzberg sostiene che ci sono 10 ruoli che possono essere utilizzati per classificare le diverse funzioni di un manager.

I dieci ruoli dirigenziali sono:

- 1. Figura rappresentativa.
- 2. Capo.
- 3. Collegamento.
- 4. Supervisore.
- 5. Divulgatore.
- 6. Portavoce.
- 7. Imprenditore.
- 8. Gestore dei fattori di disturbo.
- 9. Allocatore di risorse.
- 10. Negoziatore.

I ruoli forniscono un quadro utile per guidare i comportamenti organizzativi e possono essere suddivisi in tre macro aree:

Categoria	Ruoli
Interpersonale fornendo informazioni e idee	Figura rappresentativa Capo Collegamento

Categoria	Ruoli
Informativo processando informazioni	Supervisore Divulgatore Portavoce
Decisionale usando le informazioni	Imprenditore Gestore dei fattori di disturbo Allocatore di risorse Negoziatore

ESEMPIO/SCENARIO PRATICO

Rifletti sulla tua esperienza di lavoro o in gruppi informali. Quanto spesso dedichi del tempo a ciascuno dei ruoli di gestione? Scegli tra 4 opzioni (mai - a volte - spesso - molto spesso) Questo aiuterà a focalizzare l'attenzione sulle aree più trascurate. Quindi valuta ciascuno dei comportamenti da 1 a 5, dove 1 è "molto buono" e 5 è "per niente buono".

Strumento di autovalutazione del modello dei 10 ruoli dirigenziali di Mintzberg

Ruolo	Tempo impiegato	Capacità
	1 (mai) 4 (molto spesso)	1 (molto buono) 5 (per niente buono)

<p>1. Figura rappresentativa.</p> <p>In qualità di manager, hai responsabilità sociali, cerimoniali e legali. Ci si aspetta che tu sia una fonte di ispirazione. Le persone ti guardano come una persona con autorità e come una figura di spicco.</p>		
<p>2. Capo.</p> <p>Fornisci la leadership al tuo team, al tuo dipartimento o forse all'intera organizzazione; gestisci le prestazioni e le responsabilità di tutti nel gruppo.</p>		
<p>3. Collegamento.</p> <p>Comunichi con contatti interni ed esterni. Sei in grado di fare rete in modo efficace per conto della tua organizzazione.</p>		
<p>4. Supervisore.</p> <p>In questo ruolo, cerchi regolarmente informazioni relative alla tua organizzazione, alla ricerca di cambiamenti rilevanti nell'ambiente. Monitori anche il tuo team, in termini sia di produttività che di benessere.</p>		
<p>5. Divulgatore.</p> <p>Comunichi informazioni potenzialmente utili ai tuoi colleghi e al tuo team.</p>		
<p>6. Portavoce.</p> <p>In questo ruolo, sei responsabile della trasmissione delle informazioni sulla tua organizzazione e sui suoi obiettivi alle persone esterne.</p>		
<p>7. Imprenditore.</p> <p>Crei e controlli il cambiamento all'interno dell'organizzazione. Ciò significa risolvere problemi, generare nuove idee e implementarle.</p>		
<p>8. Gestore dei fattori di disturbo.</p> <p>Quando un'organizzazione o un team incontra un ostacolo inaspettato, sei tu la persona che si fa carico della</p>		

situazione. Aiuti anche a mediare le controversie all'interno del team.		
<p>9. Allocatore di risorse.</p> Sei tu a determinare dove le risorse organizzative vengono applicate al meglio. Ciò comporta l'assegnazione di fondi, nonché l'assegnazione di personale e altre risorse organizzative.		
<p>10. Negoziatore.</p> Prendi parte a trattative importanti all'interno del tuo team, dipartimento o organizzazione.		

Una volta individuate le aree deboli, verranno forniti suggerimenti per iniziare a migliorare le proprie competenze in ogni ruolo.

Figura rappresentativa: rappresenta la propria squadra. Se hai bisogno di migliorare o aumentare la fiducia in quest'area, inizia con la tua immagine, il tuo comportamento e la tua reputazione. Coltiva umiltà ed empatia, impara a dare il buon esempio sul lavoro e pensa a come essere un buon modello.

Capo: questo è un ruolo molto importante. Conoscere le tue capacità ti aiuta a diventare un leader autentico in modo che il tuo team ti rispetti. Inoltre, concentrati sul miglioramento della tua intelligenza emotiva, un'abilità chiave dei leader.

Collegamento: per migliorare le tue capacità di networking, lavora sulle tue tecniche di networking professionali.

Supervisore: devi imparare a raccogliere informazioni in modo efficace e superare il sovraccarico di informazioni. L'uso di strategie di lettura efficaci può aiutarti a elaborare il materiale in modo rapido e completo. Impara a tenerti aggiornato con le novità del settore.

Divulgatore: per essere un buon divulgatore devi sapere come condividere informazioni e punti di vista esterni in modo efficace, il che significa avere buone capacità comunicative.

Scopri come condividere le informazioni attraverso le riunioni del team. Lavora sulle tue capacità di scrittura.

Portavoce: assicurati di sapere come rappresentare la tua organizzazione a una conferenza. Potresti trovare utile migliorare le tue abilità con le presentazioni e lavorando con i media.

Imprenditore: sviluppa le tue capacità di gestione del cambiamento. Dovrai anche lavorare sulle tue capacità di problem solving e creatività, in modo da poter elaborare nuove idee e implementarle con successo.

Gestore dei fattori di disturbo: in questo ruolo dovrai migliorare nella risoluzione dei conflitti e sapere come gestire i conflitti di squadra. È anche utile essere in grado di gestire le emozioni nella tua squadra.

Allocatore di risorse: per migliorare come allocatore di risorse, impara come gestire un budget, tagliare i costi e stabilire le priorità in modo da poter utilizzare al meglio le tue risorse. Puoi anche utilizzare l'analisi VRIO per imparare come ottenere i migliori risultati dalle risorse a tua disposizione.

Negoziatore: migliora le tue capacità di negoziazione imparando la negoziazione vantaggiosa per tutti e la negoziazione distributiva.

Da MINTZBERG SULLA GESTIONE di Henry Mintzberg. Copyright © 1989 di Henry Mintzberg.

J) Competenze trasversali: Orientamento al servizio

STRUMENTO 19 | ORIENTAMENTO AL SERVIZIO

<p>Piccola introduzione/linee guida</p>	<p>La formazione sulle competenze trasversali sul tema dell'orientamento al servizio è sviluppata nell'ambito del progetto Qualifying Differences. La formazione mira ad esplorare le conoscenze dei partecipanti e fornire spunti per migliorare il loro orientamento al servizio. Sono previsti spunti teorici per la discussione e un'attività esperienziale per l'autoriflessione dei tirocinanti.</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>L'obiettivo principale è definire chiaramente il concetto di orientamento al servizio e fornire strumenti pratici per sviluppare le capacità personali in questo contesto. Il formatore offre ai tirocinanti il tempo di riflettere su se stessi e di concentrarsi sulla propria esperienza al fine di migliorare le tecniche di orientamento al servizio.</p>
<p>Metodologia</p>	<p>Domande, attività basata sull'esperienza</p>
<p>Risorse</p>	<p>Almeno 5 partecipanti, penne, fogli, una stanza.</p> <p>Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che legga/fa il testo/le domande, oppure un computer con lettura avanzata, ReadSpeaker; per una persona con mobilità ridotta agli arti</p>

	superiori è necessario un moderatore che assista nella scrittura delle risposte o un computer con la sintesi vocale)
Tipologia e durata	2 ore
Risultati di apprendimento	I tirocinanti aumenteranno la loro consapevolezza del concetto di orientamento al servizio, le loro capacità comunicative, le loro abilità sociali, la loro capacità di pensare in modo empatico.

Orientamento al servizio: si riferisce alla volontà di trattare colleghi e clienti con cortesia, considerazione e tatto, di comunicare efficacemente e di percepire le esigenze del cliente.

ESEMPIO/SCENARIO PRATICO

Per riflettere sul proprio orientamento al servizio e su come migliorare le proprie capacità, ai tirocinanti verranno poste una serie di domande e verranno forniti alcuni suggerimenti:

- Pensa ai tuoi attuali clienti. Quali sono alcune cose facili e veloci da fare per migliorare la loro esperienza di servizio?
- Rivedi costantemente il tuo approccio. Chiedi un feedback ai tuoi clienti. Usa queste informazioni per migliorare in quello che fai.
- Prendi nota di tutte le fantastiche esperienze dei clienti che hai avuto di recente. Cosa si è distinto? C'è qualcosa che hai imparato che potresti applicare alla tua stessa azienda?
- Fornisci consigli educativi o utili. Non limitarti a vendere ai tuoi clienti, aiutali a capire meglio cosa stai fornendo e come trarne il massimo.
- Trova le opportunità per fare il "miglio in più". È più probabile che le esperienze memorabili vengano condivise con gli altri.

Asap Model di Lydia Ramsey sarà presentato per fornire un framework per affrontare le situazioni critiche nei rapporti con i clienti ma anche con colleghi e collaboratori.

Usa l'acronimo "ASAP" per ricordare questi quattro passaggi per calmare clienti o colleghi sconvolti. Ogni lettera rappresenta una parte del processo.

A: **Scusarsi** (Apologize) per il problema riscontrato dal cliente.

S: **Simpatizzare** (Sympathize) con loro a livello umano e convalidare la loro reazione di irritabilità.

A: **Accetta la responsabilità** (Accept responsibility) del problema e offri alternative per risolvere la situazione.

P: **Prepararsi ad agire** (Prepare to take action), fornire un servizio di qualità e fornire un bonus per l'inconveniente.¹⁴

Esplorare la centralità del cliente¹⁵

Obiettivo

- Promuove l'esplorazione collaborativa e la riflessione sull'approccio di un'organizzazione ai propri clienti
- Discutere e condividere le esperienze positive che hanno avuto come clienti e utilizzarle per definire il loro approccio alla "centralità del cliente" come gruppo

Materiali

- Pennarelli
- Lavagna a fogli mobili
- Lavagne

Istruzioni

Step 1: Inizia la sessione spiegando il suo scopo: "esplorare e riflettere sulla centralità del cliente nella nostra organizzazione e diventare più incentrati sul cliente".

Introdurre questa definizione di base di centralità del cliente come una cornice ampia per l'officina.

Spiega che la centralità del cliente può avere molte definizioni e questa è solo un'ampia formulazione: "centralità del cliente" (o "focalizzazione sul cliente") è un approccio al business basato sul mettere il cliente/cliente al centro della filosofia di un'organizzazione, strategia e operazioni".

Check-in chiedendo ai partecipanti di dire cosa vorrebbero contribuire e uscire dal workshop.

Note del moderatore: *Questa sessione può essere utilizzata anche per lavorare con diverse parti interessate: ad esempio, centralità del partner, centralità del personale, centralità del cliente.*

¹⁴ <https://www.amanet.org/articles/holding-your-cool-when-the-customer-gets-hot/>

¹⁵ Ispirato da David Mister: "Cosa significa davvero la centralità del cliente?", 2006

- **Step 2:** Per aiutare i partecipanti a pensare in modo empatico, chiedi loro di ricordare un'esperienza eccellente vissuta come cliente. Perché è stata così buona? Quali sono stati i fattori che hanno portato alla loro soddisfazione? State attorno a una lavagna/ lavagna a fogli mobili a ferro di cavallo. Chiedi a ciascuno dei partecipanti di spiegare brevemente la propria esperienza mentre scrivi i fattori/parole/principi chiave che emergono. Questo dovrebbe richiedere circa 15 minuti.

Step 3: Mentre sei ancora in piedi attorno alla lavagna/alla lavagna a fogli mobili, dai ai partecipanti la sfida di "definire la centralità del cliente" per la loro organizzazione, in una frase.

Mettili in gruppi. Dai loro 10 minuti. Chiedi a ciascun gruppo di scrivere la propria definizione in lettere chiare su un foglio A4.

Quando il tempo è scaduto, riporta indietro i gruppi e chiedi loro di mettere le loro definizioni sul muro. Leggi brevemente ogni definizione. Invita il gruppo a identificare le parole e le frasi comuni e ad evidenziarle man mano che vengono indicate. Spiega che queste affermazioni rappresentano una definizione di lavoro condivisa per questo gruppo (anche se ci sono alcune differenze tra loro).

Step 4: Ora che hanno definito il loro approccio, chiedi ai partecipanti di pensare a chi sono i loro clienti. Chiedi loro di prendere appunti e una penna, sedersi come individui e pensare ai motivi per cui i clienti acquistano i loro prodotti e servizi, usando la formulazione: "Aiutami..." Ad esempio:

- "Aiutami a costruire squadre più forti nella mia organizzazione"
- "Aiutami a capire meglio come la tecnologia sta cambiando il mio settore"
- "Aiutami ad applicare metodi di lavoro più creativi"

Quando il tempo è scaduto o tutti hanno finito, chiedi loro di attaccare le loro frasi alla lavagna a fogli mobili/alla lavagna/alla parete, una persona alla volta. Dovrebbero raggruppare motivazioni simili mentre le stanno esponendo. Potresti anche aver bisogno di un po' di tempo in più per il raggruppamento una volta che sono tutti pronti. In totale, dovrebbero volerci circa 10 minuti.

Step 5: Dividere il girone in squadre di 3-4. Ogni squadra dovrebbe prendere uno dei gruppi di post-it. Questi raggruppamenti rappresentano tipi specifici di clienti. Su una lavagna/lavagna a fogli mobili/proiettore posiziona le seguenti categorie di comportamento incentrato sul cliente (vedi riferimento di seguito):

- Ascoltiamo il feedback dei clienti in base alla loro esperienza con noi
- Progettiamo prodotti e servizi personalizzati in base alle loro esigenze
- Monitoriamo la qualità della loro esperienza e consideriamo questa metrica più importante del denaro

- Formiamo il personale in ruoli rivolti al cliente per avere eccellenti capacità interpersonali
- Miglioriamo continuamente il servizio che forniamo, rispondendo alle mutevoli esigenze
- Investiamo in relazioni crescenti piuttosto che inseguire nuovi account

I team discutono il loro cliente in termini di queste categorie. Quando siamo riusciti a farlo? Quando abbiamo fallito? Chiedi loro di scrivere ciascuno degli esempi su una lavagna a fogli mobili o su grandi post-it.

Concedi loro 30-40 minuti per farlo, ma preparati ad adattarti in base alle esigenze del gruppo.

Step 6: Concedi alle squadre 5 minuti per preparare una breve presentazione dei loro apprendimenti chiave al gruppo più ampio. Dopo le presentazioni, il gruppo nel suo insieme dovrebbe discutere le aree chiave di miglioramento emerse dalla sessione. O tu o il gruppo dovrete scrivere e dare priorità a queste aree.

K) Competenza trasversale: CREATIVITÀ

STRUMENTO NUMERO 20 | CREATIVITÀ

<p>Piccola introduzione/linee guida</p>	<p>Un processo di combinazione e ricombinazione delle conoscenze in un modo nuovo e originale. Una caratteristica complessa della personalità umana costituita dalla capacità di realizzare qualcosa di nuovo, originale. L'Enciclopedia Britannica presenta una definizione incentrata sugli obiettivi della creatività: la capacità di creare o altrimenti dare vita a qualcosa di nuovo, che sia una nuova soluzione a un problema, un nuovo metodo o dispositivo, o un nuovo oggetto o forma artistica.</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>L'obiettivo è sviluppare la parte creativa negli individui, in modo da renderli più flessibili e consapevoli delle proprie capacità.</p>
<p>Metodologia</p>	<p>Pratica e di autoapprendimento</p>

<p>Risorse</p>	<p>http://99u.com/videos/7221/teresa-amabile-track-your-small-wins-to-motivate-big-complishments</p> <p>Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che legga/fa il testo/le domande, oppure un computer con lettura avanzata, ReadSpeaker; per una persona con mobilità ridotta agli arti superiori è necessario un moderatore che assista nella scrittura delle risposte o un computer con la sintesi vocale)</p>
<p>Tipologia e durata</p>	<p>Esercizio individuale,</p> <p>Da 1 a 2 sessioni di due ore ciascuna.</p>
<p>Risultati di apprendimento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Essere creativi • Essere responsabili e mantenere una routine • Scoprire nuove capacità e abilità

ESEMPIO/SCENARIO PRATICO

Diario di lavoro/Diario

Che si tratti di vita o di lavoro, un diario può compiere 'miracoli': organizza la tua vita, ti dà la prova tangibile delle tue realizzazioni e delle tue idee, motivandoti così ad andare avanti. Annotare i tuoi pensieri, idee, frustrazione, malcontento, soddisfazione, delusione, pensieri intimi e piccoli successi ha dimostrato di NON essere una perdita di tempo. Teresa Amabile, ricercatrice della Harvard Business School, dopo aver studiato 238 diari di dipendenti soddisfatti, ritiene che anche 5 minuti possano fare miracoli. Afferma che i diari motivano le persone mentre le aiutano a vedere i loro progressi con i propri occhi, avendo tempo per riflettere e analizzare le loro sfide lavorative.

In questo esercizio dovrai scrivere i tuoi pensieri almeno una volta al giorno durante la settimana (se ti piace, puoi continuare per un mese). Cerca di organizzare i tuoi pensieri, usa mappe mentali, colori diversi, adesivi, ecc. Al periodo leggi tutto il tuo lavoro scritto e vedrai come la creatività è aumentata con il passare dei giorni.

Guarda/ascolta il video e capirai esattamente:<http://99u.com/videos/7221/teresa-amabile-track-your-small-wins-to-motivate-big-complishments>

L) Competenza trasversale: RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

STRUMENTO NUMERO 21 | RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

<p>Piccola introduzione/linee guida</p>	<p>Nella sua forma più semplice, il significato di problem solving è il processo di definizione di un problema, determinarne la causa e implementare una soluzione. Infatti, questa abilità ti consentirà di affrontare le tue routine quotidiane in modo più flessibile ed efficiente.</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>Lo scopo di questa attività è che i partecipanti esplorino come i team efficaci potrebbero affrontare i problemi che si verificano tra i suoi membri.</p>
<p>Metodologia</p>	<p>Un'attività che svilupperà la capacità del partecipante di affrontare i problemi riflettendo circa 10 situazioni o problemi.</p>
<p>Risorse</p>	<p>Un elenco di 10 diverse situazioni in cui l'azione di un membro del team interferisce con il successo del team.</p> <p>Moderatore: per una persona non vedente, con scarsa mobilità degli arti superiori o nessuna mobilità, è necessario un moderatore o un'attrezzatura con il software necessario per leggere e registrare l'attività/risposta dell'adulto, come ad esempio un computer con sintesi vocale e sintesi vocale libera)</p>
<p>Tipologia e durata</p>	<p>Individuale e autoriflessiva</p>

Risultati di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Avere un atteggiamento più positivo e deciso. • Essere in grado di risolvere e affrontare le sfide quotidiane. • Essere in grado di spiegare cosa hanno fatto per risolvere un particolare problema, come lo hanno affrontato e come sono stati coinvolti. • Essere in grado di condividere la soluzione con il resto del team. • Acquisire la capacità di persuadere e negoziare per il beneficio individuale e generale. • Acquisire capacità analitiche e negoziali, capacità di problem solving e professionalità.
-----------------------------------	---

ESEMPIO/SCENARIO PRATICO

Attività 2: Risoluzione dei problemi in una squadra

Lo scopo di questa attività è che i partecipanti esplorino come i team efficaci potrebbero affrontare i problemi che si verificano tra i suoi membri. Cosa diresti o faresti a un membro del team nelle seguenti situazioni?

1. È sempre in ritardo.
2. Sussurra agli altri o avvia conversazioni secondarie durante le discussioni.
3. Si arrabbia quando i suoi consigli non vengono seguiti.
4. Monopolizza la conversazione/discussione.
5. Se ne va prima che il lavoro sia terminato.
6. Racconta costantemente barzellette e porta le persone fuori strada.
7. Si rifiuta di lavorare con un altro "certo" membro del team.
8. Non condividerà il ruolo di leadership.
9. Si addormenta.
10. Se ne sta lì seduto.

M) Competenza trasversale: PENSIERO CRITICO

STRUMENTO NUMERO 22 | PENSIERO CRITICO

Piccola introduzione/linee guida	Il pensiero critico non è credere a tutto ciò che ci viene detto e a tutto ciò che sentiamo, non lasciarci influenzare dalle opinioni degli altri, ma piuttosto formarci la nostra opinione. In questa attività, eserciteremo un esercizio per sviluppare il tuo pensiero critico.
Obiettivo	L'obiettivo è aumentare il tuo pensiero critico interagendo con gli altri e imparare a fare la differenza tra un'opinione o un fatto.
Metodologia	Il moderatore leggerà le dichiarazioni e i partecipanti leggeranno ogni dichiarazione e cercherà di determinare se suona come un fatto o un'opinione.
Risorse	Fino a 15 partecipanti in una stanza con lavagna, carta e penna. Moderatore: per una persona non vedente, o una persona che ha scarsa mobilità degli arti superiori, o nessuna mobilità, è necessario un moderatore o un'attrezzatura con il software necessario per leggere e registrare l'esercizio/risposta dell'adulto, come ad esempio un computer con sintesi vocale - testo e sintesi vocale libera)
Tipologia e durata	1 ora
Risultati di apprendimento	Con questa attività imparerai la differenza tra fatti e opinioni. È importante conoscere la differenza tra i due, altrimenti potresti finire per leggere e guardare cose che continuano a rafforzare le convinzioni e le ipotesi che già hai.

ESEMPIO/SCENARIO PRATICO

Per questa attività, il moderatore deve fare un elenco di dichiarazioni alla lavagna. Per esempio:

- Mia madre è la migliore mamma del mondo.
- Mio padre è più alto di tuo padre.
- Il mio numero di telefono è difficile da ricordare.
- La parte più profonda dell'oceano è profonda 35.813 piedi.
- I cani sono animali domestici migliori delle tartarughe.
- Il fumo fa male alla salute.
- L'85% di tutti i casi di cancro ai polmoni nei paesi dell'Unione Europea sono causati dal fumo.
- I giocattoli Lego sono divertenti.
- Un cittadino americano su cento è daltonico.
- Due cittadini americani su dieci sono noiosi.
- Il cielo è blu.
- I biscotti di mia nonna sono i migliori al mondo.

I partecipanti devono determinare se queste affermazioni suonano come un fatto o un'opinione. Possono lavorare in coppia o confrontarsi con le loro opinioni o dibattere con l'intero gruppo.

Alcune delle affermazioni sembreranno facili da giudicare, ma altre difficili. Se i partecipanti possono effettivamente discutere la verità di una dichiarazione con il loro partner, è probabilmente un'opinione.

N) Competenza trasversale: PROCESSO DECISIONALE

STRUMENTO NUMERO 23 | IL PROCESSO DECISIONALE

Piccola introduzione/linee guida	Per tutta la vita, gli esseri umani devono essere in grado di prendere decisioni con un buon giudizio. Il buon senso e il processo decisionale possono essere definiti come la capacità di valutare oggettivamente situazioni o circostanze utilizzando tutte le informazioni rilevanti e applicare l'esperienza passata per giungere a una conclusione o prendere una decisione. Il giudizio è la capacità di determinare le relazioni e la capacità di trarre conclusioni. Il
---	---

	<p>processo decisionale è un processo in cui qualcuno deve scegliere tra più alternative.</p>
Obiettivo	<p>L'obiettivo è capire cosa influenza il nostro giudizio e il processo decisionale e riflettere la realtà (e vedere come le emozioni o l'esperienza possono influenzare il nostro processo decisionale).</p>
Metodologia	<p>Un gruppo di persone, ogni persona ha un ruolo (adattamento alla dimensione del gruppo e agli obiettivi possibili). Ogni persona riceve istruzioni. L'obiettivo è cercare argomenti ed essere in grado di giustificare perché qualcuno dovrebbe o non dovrebbe essere licenziato (per prendere la decisione finale).</p>
Risorse	<p>5 – 10 persone, giovani e adulti; descrizione per ogni persona, carta, penna, lavagna a fogli mobili</p> <p>Moderatore: per una persona non vedente, o una persona con scarsa mobilità degli arti superiori, o nessuna mobilità, è necessario un moderatore o un'attrezzatura con il software necessario per leggere e registrare l'esercizio/risposta dell'adulto, come ad esempio un computer con sintesi vocale e sintesi vocale libera)</p>
Tipologia e durata	<p>60 min. (possibile come attività di gruppo, di coppia o individuale)</p>
Risultati di apprendimento	<p>Con questa attività puoi provare a trovare un modo per prendere una decisione.</p> <p>Vedrai come le emozioni possono influenzare la nostra decisione (storie di vita di persone da decidere). Cercherai di giustificare il tuo punto di vista e le tue argomentazioni. Scoprirai com'è quando qualcuno ha un punto di vista diverso. E forse sarai tu a dover prendere/accettare la decisione finale.</p>

Come perderà il lavoro – attività decisionale

Per motivi di riorganizzazione aziendale, un lavoratore deve lasciare il posto di lavoro. Il capo, il rappresentante sindacale e il rappresentante della direzione devono decidere chi riassegnare.

Si possono considerare tre lavoratori:

1. Operaio esperto di 50 anni, generalmente affidabile, sposato, due figli
 2. 30 anni, divorziato, un figlio a cui paga il mantenimento, ogni tanto ha idee interessanti e innovative, conduce una vita irregolare, qualche volta è in ritardo
 3. 22 anni, single, ha trascorso sei mesi in stage negli Stati Uniti, fa spesso commenti spiacevolmente critici sia al capo che al dirigente
- a) Le persone ricevono i loro ruoli (su un foglio) e hanno circa 15 minuti per prepararsi, per riconsiderare le loro argomentazioni per decidere chi dovrà andarsene
 - b) Coloro a cui viene assegnato il ruolo di "scelti per andarsene" riconsidereranno le loro argomentazioni per difendere la loro posizione
 - c) Pensa prima, ciascuno per te stesso, chi dovrebbe o non dovrebbe essere rilasciato e perché
 - d) Condividi il tuo punto di vista e i tuoi argomenti.
 - e) Scrivili su una lavagna a fogli mobili e discutili.

Criteri di osservazione:

1. Gli argomenti sono reali o emotivi?
2. Quali criteri vengono utilizzati per decidere?
3. Che peso viene dato alle argomentazioni fattuali?
4. Come si affermano le singole persone nei loro ruoli?
5. Come decideresti?

O) Competenza trasversale: FORTE ETICA DEL LAVORO

STRUMENTO NUMERO 24 | FORTE ETICA LAVORATIVA

<p>Piccola introduzione/linee guida</p>	<p>La capacità di esprimere l'integrità personale è ciò che i datori di lavoro cercano e apprezzano in ogni dipendente. È un insieme di valori basati sugli ideali della disciplina e del duro lavoro, come l'affidabilità, l'onestà, la fiducia in se stessi e gli atteggiamenti positivi.</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>Verificare attraverso la discussione e in situazioni di pratica simulata integrità personale, disciplina, duro lavoro, affidabilità, onestà, fiducia in se stessi e atteggiamenti positivi.</p>
<p>Metodologia</p>	<p>I. Discussione/dibattito in piccoli gruppi con il tecnico responsabile dell'attività, lanciando domande e/o affermazioni, raccolte dalle informazioni durante il suo avanzamento e, infine, riassumendo le idee chiave.</p> <p>II. Crea situazioni di pratica simulata.</p>
<p>Risorse</p>	<p>Sala attrezzata con tavoli e sedie sufficienti per i partecipanti.</p> <p>Moderatore: per una persona sorda è necessario un moderatore che descriva il ruolo e le istruzioni. Per un adulto con mobilità ridotta agli arti superiori, è necessario un moderatore di supporto. a la scrittura di argomenti o computer con software di sintesi vocale e sintesi vocale libera.)</p>
<p>Tipologia e durata</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Da 1 a 2 sessioni, in piccoli gruppi, per riflettere e discutere i temi, le affermazioni e/o le domande presentate • Da 1 a 3 ore per sessione
<p>Risultati di apprendimento</p>	<p>Provee interconnesse di utili, personali e professionali relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affidabilità • Onestà • Fiducia in se stessi e atteggiamento positivo

- Lavoro di squadra
- Determinazione
- Integrità
- Disciplina;
- Responsabilità;
- Auto-motivatazione;
- Adattabilità;
- Professionalità.

ESEMPIO/SCENARIO PRATICO

La capacità di esprimere l'integrità personale è ciò che i datori di lavoro cercano e apprezzano in ogni dipendente. È un insieme di valori basati sugli ideali di disciplina e duro lavoro, come affidabilità, onestà, fiducia in se stessi e atteggiamenti positivi.

Immagina il seguente scenario...

Sei un dipendente in un negozio di prêt-à-porter. Una cliente entra e prova un vestito che pensi non le piaccia. Ti chiede la tua opinione. Cosa fai? Dai la tua opinione onesta e sincera? Dici che le sta bene solo per effettuare la vendita? Le consigli un altro pezzo?

P) Competenza trasversale: GIUDIZIO E DECISIONE

STRUMENTO NUMERO 25 | GIUDIZIO E DECISIONE

<p>Piccola introduzione/linee guida</p>	<p>Per tutta la vita, gli esseri umani devono essere in grado di prendere decisioni con un buon giudizio. Il buon senso e il processo decisionale possono essere definiti come la capacità di valutare oggettivamente situazioni o circostanze utilizzando tutte le informazioni rilevanti e di applicare l'esperienza passata per giungere a una conclusione o prendere una decisione. Il giudizio è la capacità di determinare le relazioni e la capacità di trarre conclusioni. Il processo decisionale è un processo in cui qualcuno deve scegliere tra più alternative.</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>L'obiettivo è capire cosa influenza il nostro giudizio e il processo decisionale e riflettere la realtà (e vedere come le emozioni o l'esperienza possono influenzare il nostro processo decisionale).</p>
<p>Metodologia</p>	<p>Un gruppo di persone, ogni persona ha un ruolo (adattamento alla dimensione del gruppo e agli obiettivi possibili). Ogni persona riceve istruzioni. L'obiettivo è cercare argomenti ed essere in grado di giustificare perché qualcuno dovrebbe o non dovrebbe essere licenziato (per prendere la decisione finale).</p>
<p>Risorse</p>	<p>5 – 10 persone, giovani e adulti; descrizione per ogni persona, carta, penna, lavagna a fogli mobili.</p> <p>Moderatore: per una persona non vedente, o una persona con scarsa mobilità degli arti superiori, o nessuna mobilità, è necessario un moderatore o un'attrezzatura con il software necessario per leggere e registrare l'esercizio/risposta dell'adulto, come ad esempio un computer con sintesi vocale e sintesi vocale libera)</p>
<p>Tipologia e durata</p>	<p>60 min. (possibile come attività di gruppo, di coppia o individuale)</p>

Risultati di apprendimento	<p>Con questa attività puoi provare a trovare un modo per prendere una decisione.</p> <p>Vedrai come le emozioni possono influenzare la nostra decisione (storie di vita di persone da decidere). Cercherai di giustificare il tuo punto di vista e le tue argomentazioni. Scoprirai com'è quando qualcuno ha un punto di vista diverso. E forse sarai tu a dover prendere/accettare la decisione finale.</p>
-----------------------------------	---

ESEMPIO/SCENARIO PRATICO

Come perderà il lavoro – attività decisionale

Per motivi di riorganizzazione aziendale, un lavoratore deve lasciare il posto di lavoro. Il comandante, il rappresentante sindacale e il rappresentante della direzione devono decidere chi riassegnare. Si possono considerare tre lavoratori:

- Operaio esperto di 50 anni, generalmente affidabile, sposato, due figli
- 30 anni, divorziato, un figlio a cui paga il mantenimento, ogni tanto ha idee interessanti e innovative, conduce una vita irregolare, qualche volta è in ritardo.
- 22 anni, single, ha trascorso sei mesi in stage negli Stati Uniti, fa spesso commenti spiacevolmente critici sia al maestro che al management.

Le persone ricevono i loro ruoli (su un foglio) e hanno circa 15 minuti per prepararsi, per riconsiderare le loro argomentazioni per decidere chi dovrà andarsene.

Coloro a cui viene assegnato il ruolo di "scelti per andarsene" riconsidereranno le loro argomentazioni per difendere la loro posizione.

Pensa prima, ciascuno per te stesso, chi dovrebbe o non dovrebbe essere rilasciato e perché.

Condividi il tuo punto di vista e i tuoi argomenti.

Scrivili su una lavagna a fogli mobili e discutili.

Criteri di osservazione:

1. Gli argomenti sono reali o emotivi?

2. Quali criteri vengono utilizzati per decidere?
3. Che peso viene dato alle argomentazioni fattuali?
4. Come si affermano le singole persone nei loro ruoli?
5. Come decideresti?

Q) Competenza trasversale: NEGOZIAZIONE

STRUMENTO NUMERO 18 | TRATTAZIONE

<p>Piccola introduzione/linee guida</p>	<p>La formazione sulle competenze trasversali sul tema delle negoziazioni è sviluppata nell'ambito del progetto Qualifying Differences. Identificherà quanto il gruppo target è a conoscenza dell'argomento e se ha le competenze adeguate per la negoziazione di base. La formazione è sviluppata per identificare le conoscenze teoriche e testare il comportamento e le abilità pratiche del gruppo target. La formazione comprende quiz e giochi di simulazione.</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>L'obiettivo principale è identificare e osservare fino a che punto il gruppo target o l'individuo target è consapevole della negoziazione e quali abilità pratiche di negoziazione padroneggiano.</p>
<p>Metodologia</p>	<p>La tecnica utilizzata saranno i quiz e un gioco di simulazione.</p>
<p>Risorse</p>	<p>Almeno 5 partecipanti, penne, fogli, una stanza.</p> <p>Moderatore: per un non vedente è necessario un moderatore che legga/fa il testo/le domande, oppure un computer con lettura avanzata, ReadSpeaker; per una persona con mobilità ridotta agli arti superiori è necessario un moderatore che assista nella scrittura delle risposte o un computer con la sintesi vocale)</p>
<p>Tipologia e durata</p>	<p>Fino a 2 ore</p>

Risultati di apprendimento	I partecipanti apprenderanno gli aspetti teorici di base e i termini della trattativa. I partecipanti sperimenteranno la situazione della negoziazione e miglioreranno le proprie capacità di negoziazione.
-----------------------------------	---

ESEMPI/SCENARI PRATICI

¹⁶La dinamica di gruppo è una pratica molto comune nei processi di selezione. Ma qual è la sua importanza?

Chi non si è visto "prestare" un po' di attenzione e dare il massimo per distinguersi in un processo di selezione?

Ma le dinamiche di gruppo possono essere utilizzate anche per motivare i team e migliorare le competenze, che si tratti di tecniche di vendita, lavoro di squadra, negoziazione e molti altri.

Le dinamiche sono strumenti importanti, strumenti che si trovano all'interno di un contesto che ricorda la realtà, che consente di formare una comprensione più profonda e di fissare la conoscenza.

Dinamiche negoziali 1: il farmacista

Scopo: ampliare le capacità di negoziazione con creatività.

Materiali: carta e matita o penna. Una copia per ciascuno dei testi.

Formare i gruppi

Formare 3 gruppi con almeno 1 e massimo 3 partecipanti ciascuno.

In questa dinamica di negoziazione, un gruppo rappresenterà un farmacista e gli altri due gruppi saranno acquirenti di medicinali.

Sfondo

Ogni gruppo riceverà un foglio di carta con un testo con le istruzioni sul ruolo che devono svolgere nel gioco di ruolo:

Farmacista:

Sei l'unico farmacista su un'isola scarsamente abitata e l'unica persona che capisce un po' di medicina.

¹⁶Fonte: <https://www.agendor.com.br/blog/dinamica-de-grupo-negociacao>

Durante la tua vita professionale, hai subito perdite finanziarie a causa di persone disoneste nel tuo campo. Per questo motivo sei diventato una persona estremamente materialista.

Sull'isola ti sei dedicato agli studi e hai scoperto diversi sieri antiifidici, uno dei quali contro il morso del serpente corallo maculato dalla coda nera. Hai solo una bottiglia di questo siero, sufficiente per due dosi.

Una volta aperto, il siero deve essere utilizzato immediatamente perché presto si deteriora e perde il suo potere curativo.

Oltre a questo siero, hai in stock:

- 2 flaconi, da 2 dosi ciascuno, di siero contro i serpenti. Prezzo: 2000€ a flacone
- 6 flaconi di siero contro lo scorpione. Prezzo: 295€ a bottiglia
- 3 flaconi di siero contro le granseole. Prezzo: 1000€ a bottiglia
- Per quanto riguarda il siero contro il morso del serpente corallo coda nera, costa 3000€ il flacone più due siringhe monouso.

Ma accetti di negoziare fino a 2000€

L'unica condizione è che accetti solo contanti!

CONSIGLIO: Non dire agli acquirenti che ci sono altre persone interessate ai tuoi sieri.

Acquirente A

Tu e tua figlia di 12 anni vi godete il fine settimana in una capanna nel nord di un'isola scarsamente abitata.

Alle due del pomeriggio tua figlia è stata morsa da un serpente corallo maculato con la coda nera

Questo veleno può uccidere una persona rapidamente, in tre o quattro ore.

L'unica salvezza è usare il giusto siero anti-veleno entro due ore dal morso.

Un abitante dell'isola ha detto che lì c'è un farmacista che ha vari sieri. Sai che per tornare sulla terraferma ci vorranno 6 ore di barca.

Se devi acquistare il medicinale, conta sui seguenti importi:

- 1000€ in contanti
- Una penna Mont Blanc, del valore di 400€
- Un Rolex in oro, del valore di 600€

- Il tuo libretto degli assegni e il tuo saldo in banca è di 4000€

Ovviamente il prezzo non ti interessa, quello che vuoi è comprare il siero e salvare tua figlia!

Acquirente B

Tu e la tua famiglia di quattro bambini, di 3, 5, 8 e 10 anni, trascorrete il fine settimana nel sud di un'isola scarsamente abitata.

Alle due del pomeriggio, il tuo bambino più piccolo viene morso da un serpente corallo maculato con una coda nera.

Il veleno uccide la persona in tre o quattro ore. L'unica salvezza è applicare il siero corretto entro due ore.

Un abitante dell'isola ha detto che lì c'è un farmacista che ha vari sieri. Sai che per tornare sulla terraferma ci vorranno 6 ore di barca.

Se hai bisogno di acquistare il siero, hai quanto segue:

- 1500€ in contanti
- Un attico sulla spiaggia
- Un'auto Audi nuova di zecca
- Una farmacia molto nota nella tua città
- Un revolver 38, con munizioni, del valore di 1000€
- Un libretto degli assegni con un saldo di 2000€
- Una catena d'oro del valore di 800€
- Una penna Parker d'oro, del valore di 600€.

Ovviamente non importa il prezzo per te, quello che vuoi è comprare il siero e salvare tuo figlio!

Esecuzione

Per questa simulazione di negoziazione:

Dividi i gruppi in stanze diverse.

Ogni gruppo ha 15 minuti per fare una pianificazione iniziale delle proprie strategie di negoziazione.

Ogni gruppo può negoziare con il farmacista per un massimo di 15 minuti, uno alla volta.

Dopo il primo round di negoziati, i gruppi avranno altri 15 minuti per rivedere le proprie strategie.

Si aprirà quindi un nuovo giro di trattative, ma questa volta per 45 minuti, e i due gruppi si incontreranno congiuntamente e contemporaneamente con il farmacista.

Nota: Adattamento da “Il farmacista”

Dinamiche di negoziazione 2: Campo estivo

Obiettivo: vedere come i partecipanti negoziano tra loro e affrontano situazioni impreviste.

Implementazione

Forma due gruppi e chiedi a ciascuna squadra di fare un elenco degli oggetti che comprerebbero per organizzare un campo di 10 giorni nei boschi per un gruppo di 15 persone.

Il budget è di 4000€

Concedi 20 minuti e dì loro che il budget è stato dimezzato.

Il gruppo dovrà raggiungere un accordo su quali elementi della loro lista dovranno essere tagliati.

Il moderatore dovrebbe osservare attentamente come si comporta ogni membro del gruppo prima e dopo il taglio del budget. Uno dei punti da considerare è ciò che ogni persona considera importante e come difende la propria opinione quando vede le proprie scelte essere tagliate dalla lista.

Conclusione

La partnership del progetto Qualifying Differences, composta da partecipanti provenienti da Portogallo, Spagna, Francia, Grecia, Repubblica Ceca e Italia, ha unito le forze in due anni per sviluppare questo manuale.

Questo manuale nasce dall'esigenza di una pratica innovativa nel contesto dell'istruzione e della formazione degli adulti a livello europeo, dove sono stati sviluppati approcci e strumenti più aperti e flessibili di diagnosi, valutazione e accreditamento/validazione delle conoscenze e delle competenze al fine di incoraggiare l'apprendimento permanente sia a livello nazionale che europeo.

È stata creata una metodologia totalmente innovativa - il "Manuale di bilanciamento delle competenze chiave per la certificazione della scuola universale", sia a livello nazionale che internazionale. L'obiettivo principale è quello di fornire all'adulto/tecnico, in qualsiasi parte del Paese o Paese partner di questo progetto, la possibilità di poter avviare e/o sviluppare e/o finalizzare il processo di certificazione e validazione delle competenze, basato su la stessa metodologia di lavoro già esistente e, ora, adattata, per l'obiettivo finale: la certificazione universale.

Si prevede che ci sia un uso quotidiano, da parte dell'organizzazione/e coinvolta, con risultati visibili nel cambiamento delle mentalità della comunità in generale, per quanto riguarda la cultura e l'occupabilità degli adulti con disabilità.

Glossario

Approccio/i (auto)biografico/i - approccio di valutazione formativa che mobilita il lavoro riflessivo sull'identità, i bisogni, le scelte, le decisioni e le idee dell'adulto (ANQEP 2006).

Apprendimento formale - apprendimento tradizionalmente erogato da un istituto di istruzione o formazione, strutturato (in termini di obiettivi, durata e risorse), che porti alla certificazione. È intenzionale dal punto di vista dello studente (ANQEP 2006).

Apprendimento informale - apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana, legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato (in termini di obiettivi, durata e risorse) e tradizionalmente non porta alla certificazione. Può essere intenzionale ma, nella maggior parte dei casi, non è intenzionale (carattere fortuito/casuale) dal punto di vista dello studente (ANQEP, 2006).

Apprendimento non formale - apprendimento non erogato da un istituto di istruzione o formazione e che tradizionalmente non porta alla certificazione. È, invece, strutturato (in termini di obiettivi, durata e risorse). È intenzionale dal punto di vista dello studente (ANQEP, 2006).

Apprendimento riflessivo - processo di (ri)attribuzione di significato all'esperienza e alle conoscenze pregresse. La riflessione mira alla comprensione, da parte del soggetto, delle diverse nozioni che derivano dalle sue intenzioni e pratiche. Una reinterpretazione dell'esperienza, alla luce di nuove prospettive che si formano costantemente per i discenti. Processo che trasforma l'esperienza in conoscenza, abilità, attitudini, valori, sentimenti. Modifica il quadro di riferimento, influenzando così il modo in cui le nuove esperienze vengono confrontate (ANQEP, 2006).

Apprendimento - L'apprendimento può essere inteso come il processo di utilizzo di un'interpretazione precedente per costruire un'interpretazione nuova o corretta del significato dell'esperienza di qualcuno al fine di guidare l'azione futura (ANQEP 2006). Lifelong Learning - tutte le attività di apprendimento in qualsiasi momento (lifelong) e in tutti gli ambiti della vita (lifewide), con l'obiettivo di migliorare conoscenze, abilità e competenze, in ambito personale, civico e/o correlato al lavoro (ANQEP 2006).

Area di competenza chiave - nell'ambito di questo Quadro chiave delle competenze per l'istruzione e la formazione degli adulti - Livello secondario, basato su quattro Aree chiave di competenza, ciascuna delle quali costituisce un insieme coerente e articolato di unità di competenza e criteri di evidenza (ANQEP, 2006).

Capacità - la conoscenza e l'esperienza richieste per svolgere un compito o un lavoro specifico (ANQEP, 2006).

Certificazione delle competenze - atto ufficiale e formale di attestazione delle competenze acquisite dall'adulto in contesti formali, non formali e informali e che, con decisione della Giuria di Convalida, dà luogo al rilascio di un attestato, a tutti gli effetti di legge, di valore pari a il corrispondente certificato scolastico rilasciato nell'ambito del sistema di istruzione formale (ANQEP, 2006).

Competenza - combinazione di conoscenze, abilità, attitudini e attitudini adeguate a situazioni specifiche, che richiedono anche disponibilità e saper apprendere (ANQEP, 2006).

Competenze chiave - Le competenze chiave rappresentano un insieme articolato, trasferibile e multifunzionale di conoscenze, abilità e attitudini che sono essenziali per la realizzazione e lo sviluppo individuale, l'inclusione sociale e l'occupazione. Queste abilità dovrebbero essere sviluppate nell'ambito dell'istruzione obbligatoria o della formazione iniziale e fungere da base per l'ulteriore apprendimento in una prospettiva di apprendimento permanente (ANQEP, 2006).

Criteri di prova - diverse azioni/risultati attraverso i quali l'adulto indica il dominio della competenza target. Questi criteri sono anche un indicatore degli obiettivi da sviluppare in termini di processo di formazione (ANQEP, 2006).

Convalida delle competenze - processo che si concretizza in un insieme di attività che mirano a seguire l'adulto nella valutazione delle proprie competenze e supportarlo nella presentazione della sua richiesta di validazione, secondo i termini del Riferimento Competenze Chiave. A seguito della formale richiesta di validazione presentata, la valutazione è condotta da una Giuria di Validazione, che interpreta la correlazione tra le evidenze documentate dall'adulto e il Quadro delle Competenze Chiave e, ove necessario, incoraggia attività di abilità dimostrative che consentono attività meno chiare, descritte /competenze documentate da valutare (ANQEP, 2006)

Domini di riferimento dell'azione - diversi contesti in cui gli individui (inter)agiscono nelle società moderne, mobilitando competenze di generi diversi. Questo Riferimento si concentra su quattro grandi aree di riferimento dell'azione: vita privata, vita professionale, vita istituzionale e proiezione storico-spaziale (macrostrutturale) (ANQEP, 2006).

Unità di competenza - combinazioni coerenti degli elementi di competenza in ciascuna delle Aree di Competenza Chiave (ANQEP, 2006).

Storie di vita - un approccio che, insieme agli approcci biografici, consenta all'adulto di aprirsi ad un altro modo di pensare il rapporto dell'adulto con la conoscenza e con la conoscenza. Una metodologia utilizzata per aiutare il soggetto a trovare la propria verità per se stesso (ANQEP, 2006).

Generatore nucleare - un tema globale, presente nella vita di tutti i cittadini e che permetta di generare e dimostrare un insieme di competenze chiave nelle diverse Aree di Riferimento (ANQEP, 2006).

Riconoscimento delle competenze - processo personale delle competenze precedentemente acquisite, attraverso lo sviluppo di una serie di attività, basate su una logica di valutazione delle abilità e storie di vita, che forniscono all'adulto opportunità di esplorare, identificare e valutare le conoscenze e le competenze acquisite lungo tutto l'arco della vita, avendo la Competenza Chiave Referenziale come riferimento (ANQEP, 2006).

Portfolio di apprendimento riflessivo - raccolta di vari documenti (testuali e non) che rivelano lo sviluppo e il progresso nell'apprendimento, spiegando gli sforzi rilevanti compiuti per raggiungere gli obiettivi concordati. È rappresentativo del processo di apprendimento e del prodotto. Documenta esperienze significative, frutto di selezione personale (ANQEP, 2006).

Valutazione delle abilità - intervento che induca all'esplorazione e alla valutazione delle competenze, capacità e interessi degli adulti fondamentalmente motivati dalla ricerca e costruzione di (nuovi) progetti per la loro vita personale e professionale (ANQEP, 2006).

Riferimenti

- ✓ Istruzione e formazione. Validazione dell'apprendimento non formale e informale. In: Commissione Europea - Youth Wiki: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/czech-republic/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- ✓ Francia Inventario europeo su NQF 2018: Disponibile presso: https://www.cedefop.europa.eu/files/france_european_inventory_on_nqf_2018.pdf
- ✓ Governo della Spagna. Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale. Istituto Nazionale delle Qualifiche. Manuale di procedura.
- ✓ Lafont, PASCAL- L'implementazione della Validation of Acquired Experience (VAE) in Francia rappresenterebbe una rivoluzione culturale nella formazione dell'istruzione superiore?: Disponibile presso: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567067.pdf>
- ✓ Looney, ALAIN - Come viene riconosciuto l'apprendimento informale e non formale in Europa. Francia: disponibile su: https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_France_FINAL_Web.pdf
- ✓ La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs. France: Dares Resultats. N°038. Giugno 2017: disponibile su: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-038v2.pdf>
- ✓ Gestione e affari. La visione contemporanea della gestione delle persone nelle organizzazioni: come sarà il tuo futuro? Blog IPOG. 13 settembre 2018. Disponibile a: <https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-ne-gocios/gestao-de-pessoas-nas-organizacoes/>
- ✓ *Quadro nazionale delle qualifiche in Repubblica Ceca*(2021). In: Commissione Europea - Euridice: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-21_en
- ✓ Rapporti di assegnazione nazionali (rapporti di riferimento). In: Commissione Europea - Euridice: <https://europa.eu/europass/en/reports-referencing-national-qualifications-frameworks-egf>

- ✓ *Rapporto nazionale di riferimento della Repubblica ceca*(dicembre 2015), 3a versione rivista. In: In: Commissione Europea – Euridice:<https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/Czech%20Republic%20Referencing%20Report%20.pdf>

- ✓ Pensatore. Frasi e pensieri. Disponibile a:<https://www.pensador.com>
- ✓ Riferimento delle competenze chiave per l'istruzione e la formazione degli adulti: livello secondario, direzione generale della formazione professionale (DGFV in Portogallo), novembre 2006. Disponibile all'indirizzo: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>
- ✓ Rasquilha, Luís. CEO di Inova Consulting e Inova Business School. Imprenditorialità: molto più che inventare imprese e creare imprese. Disponibile a:<http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/empreendedorismo-do-inventar-negocios-criar-empresas-106382>
- ✓ *Convalida dell'apprendimento non formale e informale nella Repubblica Ceca*(2021). In: Commissione Europea - Euridice:https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-20_en:
<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/france/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- ✓ <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/recognition-prior-learning-france-experts-point-view>
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/1_InnoVal-case-studies_GREECE_Accreditation-of-Vocational-Training- -Certification-of-Vocational-Training-Institute-IEK-Graduates.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/2_InnoVal-case-studies_GREECE_Certification-of-Private-security-personnel -in-cooperation-with-the-Centre-for-Security-Studies- KEMEA.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/3_InnoVal-case-studies_GREECE_Recognition-of-Greek-language-competence-for-social-and-job-integration-along-with-long- termine-residenza.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/4_InnoVal-case-studies_GREECE_Second-Chance-Schools.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/5_InnoVal-case-studies_GREECE_Certification-of-teaching-competence-of-Trainers-for-Adults-of-non-formal-education.pdf
- ✓