



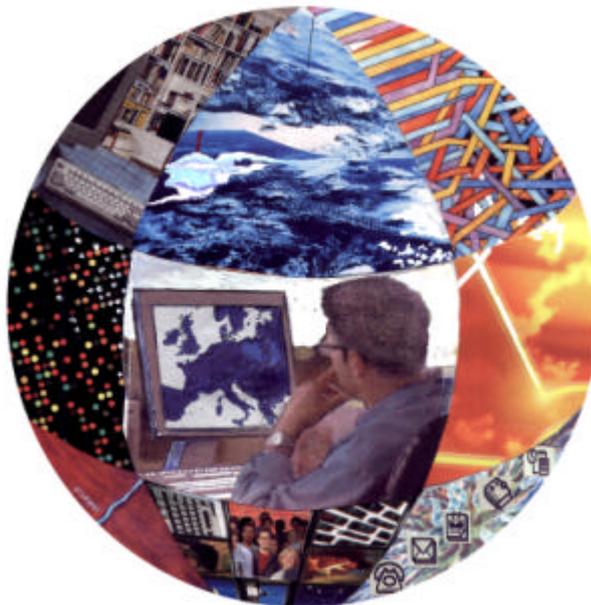
Istruzione e cultura

Leonardo da Vinci



WorkPackage 3 - Kills identification

*_*_*



Leonardo da Vinci project: agreement N.[I/01/B/F/PP-120132]

[This project was financed by the European Commission - Directorate General for Education and Culture]

[The content of this project does not necessarily reflect the views of the European Commission or of the National Agency, nor does it involve any responsibility on their part]

WP 3

Index	Indice
aspetti generali ed introduttivi a wp3 – identificazione delle competenze.....	Aspetti generali ed introduttivi a wp3 – identificazione delle competenze.....
1.) perché un dossier per l’identificazione delle competenze	1.) perché un dossier per l’identificazione delle competenze
OBIETTIVI DELL’IDENTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE:.....	OBIETTIVI DELL’IDENTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE:.....
2.) a chi serve un dossier per l’identificazione delle competenze.....	2.) a chi serve un dossier per l’identificazione delle competenze.....
3.) quali strumenti per l’identificazione delle competenze.....	3.) quali strumenti per l’identificazione delle competenze.....
A) CARTA DELLE COMPETENZE..... <i>a1) documento guida al colloquio di esplicitazione ed esplorativo.....</i>	A) CARTA DELLE COMPETENZE..... <i>a1) documento guida al colloquio di esplicitazione ed esplorativo.....</i>
B) TEST	B) TEST
<i>descrizione delle tipologie di test.....</i>	<i>descrizione delle tipologie di test</i>
<i>struttura dei test.....</i>	<i>struttura dei test</i>
<i>colloquio restituzione test</i>	<i>colloquio restituzione test.....</i>
C) COLLOQUIO ELABORAZIONE PROGETTO	C) COLLOQUIO ELABORAZIONE PROGETTO
GLOSSARIO	GLOSSARIO

<p><i>Aspetti generali ed introduttivi a WP3 – identificazione delle competenze.</i></p> <p>La <i>formazione continua</i> ha assunto in questi ultimi anni un ruolo decisamente importante, sia nei confronti delle imprese che dei lavoratori.</p> <p>Essa si va sempre più configurando come elemento strategico e gestionale per lo sviluppo e la diffusione dell'adattabilità delle risorse umane operanti ai differenti livelli del mondo del lavoro.</p> <p>In uno scenario complesso fortemente influenzato dai cambiamenti e dalle evoluzioni che caratterizzano parallelamente il sistema formativo e il sistema socio economico entro cui operano le imprese il <i>progettista di formazione</i> sempre di più deve usare strumenti idonei per tradurre segnali, più o meno latenti o espliciti, elementi di novità, fabbisogni espressi dalle organizzazioni lavorative e dalla società, in opportunità formative.</p> <p>Tali attività formative dovranno accompagnare le forze lavorative attive lungo tutto l'arco della vita professionale, in modo da consentire un inserimento qualificato, dinamico e flessibile nel mondo produttivo.</p>	<p><i>Introduction to WP3 – identification of competencies</i></p> <p>During these last years, the <i>continuous training</i> is playing an important role either for companies and workers and it is being set up as a strategic and managing element for the development and diffusion of the suitability of human resources operating in different levels within the working world.</p> <p>In a very complex scenario and highly influenced by changes and evolutions characterizing the training system and the social-economical one, the training designer should always use suitable instruments to translate signs, new elements, needs expressed by working organizations and the society , into training opportunities.</p> <p>Such training activities should follow the active working power during its whole professional life to allow a qualified , dynamic and flexible introduction into the productive world.</p>
<p>Un ulteriore elemento che va tenuto in considerazione riguarda il ruolo strategico ricoperto dal progettista di formazione continua nell'ambito del consolidamento e dello sviluppo della cultura <i>dell'integrazione tra i sistemi di formazione</i>.</p> <p><i>L'integrazione</i> implica la messa in opera di un' architettura, di <i>procedure e di standard</i></p>	<p>A further element to be kept into consideration concerns the strategic role covered by the continuous training designer in the framework of the consolidation and development of the integration of training systems culture.</p> <p>The integration implies the activation of a new architecture, new procedures and</p>

<p><i>condivisi</i> tali da generare un continuum di possibilità e percorsi di apprendimento validati e reciprocamente riconosciuti dai diversi sistemi: scuola/università, formazione professionale e lavoro.</p> <p>Questo è sempre più vero sia nella realtà lavorativa nazionale sia a livello di integrazione europea dove convivono sistemi formativi ed esigenze lavorative diverse.</p> <p>In questo contesto acquistano particolare significato modelli formativi nuovi quali, in Italia, gli attuali corsi di Istruzione Formazione Tecnica Superiore (IFTS) ideati e progettati dal Ministero dell'Istruzione per dare risposte adeguate alle esigenze formative attuali.</p>	<p>shared standards such for the generation of a continuum of possibilities and learning paths validated and reciprocally acknowledged by all systems: school/university, professional training and work.</p> <p>This is becoming more active either in the national working reality and as European integration where training systems and different working requirements live together.</p> <p>In this context, the new training systems acquire a special importance. In Italy, the present training courses of the Istruzione Formazione Tecnica Superiore - IFTS (High Technical Training) designed by the Education Ministry in order to give the right answers to the present needs for training.</p>
<p>Il progettista inoltre dovrà operare nell'ambito degli standard e dei quadri di riferimento nazionali ed internazionali che i diversi organismi (Ministeri dell' Istruzione e della formazione, agenzie nazionali ed internazionali etc....) hanno in qualche modo definito.</p> <p>Vedasi in questo caso la classificazione delle 18 job area definite a livello europeo alle quali il progetto di certificazione ECNL fa riferimento (crf. www.career-space.com ¹⁾</p>	<p>The training designer should also operate following standards and national and international referring frames somehow defined by different institutions (Ministries of Formations and Instruction, national and international agencies etc...).</p> <p>In the table below is presented the European classification of 18 job areas to which the ECNL certification project refers to (www.career-space.com</p>

European classification of job areas

1. Integration and Test Engineering	2. ICT Marketing Management	3. Multimedia Design
4. System Specialist	5. Software and Applications	6. IT Business Consultancy

	Development	
7. Communications Network Design	8. Data Communications Engineering	9. Product Design
10. Software Architecture and Design	11. DSP (Digital Signal Processing) Applications Design	12. Digital Designer
13. Radio Frequency (R.F.) Engineering	14. Technical Support	15. ICT Project Management
16. Research and Technology Development	17. ICT Management	18. ICT Sales Management

[Career Space is sponsored by BT, Cisco Systems, IBM Europe, Intel, Microsoft Europe, Nokia, Nortel Networks, Philips Semiconductors, Siemens AG, Telefónica S.A., Thales, and EICTA, the European Information, Communications and Consumer Electronics Industry Technology Association and by the European Commission and CEDEFOP. Project management and co-ordination is provided by ICEL, International Co-operation Europe Limited.

It is supported by CEN/ISSS, the European standardisation body for the information society, EUREL, the Convention of National Societies of Electrical Engineers of Europe, e-skills NTO, the UK national training organisation for ICT, and over twenty universities and technical institutions across Europe.]

<p><i>1.) Perché un dossier per l'identificazione delle competenze</i></p> <p>Nel progetto Leonardo ECNL viene affrontato il tema dell'identificazione delle competenze. Per l'identificazione delle competenze viene proposta una serie di strumenti di lavoro elaborati e condivisi dai partner del progetto Leonardo.</p> <p>Gli strumenti di lavoro potranno essere utilizzati all'interno dei corsi di formazione legati alla certificazione ECNL che i soggetti della formazione stessa potranno decidere di attuare (corsi IFTS in Italia, più in generale corsi di formazione, corsi in ambito universitario, etc....).</p> <p>Obiettivi dell'identificazione delle competenze: Il nostro lavoro si prefigge i seguenti due obiettivi principali:</p> <p><i>a) predisporre, per ciascun iscritto ai corsi di formazione legati alla certificazione ECNL, il portfolio europeo del networking (European Networking Portfolio), descritto in allegato al presente documento;</i></p> <p><i>b) proporre di introdurre, inizialmente in modo sperimentale e successivamente in modo sistematico, in tutti i paesi che partecipano al progetto uno strumento adatto all'identificazione delle competenze.</i></p>	<p><i>Why a file on Identification of Competencies</i></p> <p>The Leonardo da Vinci project faces the problem of "identification of competencies", introducing a serial of proposals for elaborated working tools, shared also by project partners.</p> <p>The working tools might be used within the training courses connected to the ECNL certification, which the participants might decide somehow to activate (IFTS courses in Italy, generally training courses, university courses, etc...).</p> <p>Our work has two main goals:</p> <p><i>a) provide each participant to training courses related to the ECNL certificate, with the European networking portfolio, described in annex to this document;</i></p> <p><i>b) propose to introduce an instrument suitable for the identification of competencies to all participating countries, initially as an experiment and furtherly in a systematic way.</i></p>
---	--

<p>Nota: <i>L'identificazione delle competenze è per molti aspetti simile al bilancio delle competenze ma privo della parte attinente l'orientamento in quanto si presume che nel</i></p>	<p>Note: <i>the identification of competencies in many of its aspects is similar to the balance of competencies but not provided with the part related to orientation, considering it is</i></p>
--	---

<i>caso specifico di iscrizione ad un corso di certificazione sul networking il partecipante avendo fatto una scelta non ha più necessità di orientamento.</i>	<i>presumed that in case of subscription on a network certification course, the incumbent has no need for orientation once he makes the choice.</i>
--	---

<p>Per le considerazioni di cui sopra il progetto Leonardo ECNL non ha preso in esame la predisposizione di uno strumento per il Bilancio delle Competenze, in quanto l'oggetto della ricerca del progetto stesso fa riferimento ad un'area professionale (vedasi portfolio allegato e syllabus della certificazione ECNL), già ben definita e per la quale sono già stati individuati tutti i criteri di descrizione e di identificazione. Infatti la persona che intende percorrere il programma di formazione in questo ambito, in qualche modo ha già effettuato la sua scelta professionale.</p> <p>L'identificazione delle competenze è quindi solo una parte, per quanto significativa ed importante, di un vero e proprio bilancio delle competenze.</p>	<p>For what above considered, the Leonardo project does not evaluates the presence of a proper instrument for the Balance of competencies due to the fact that project's research subject refers to a professional area (see attached portfolio and syllabus of ECNL certificate) already well defined and for which there have been identified all criteria of description and identification. In fact, when the person which intends to go through the training program has somehow already made his professional choice.</p> <p>Identification of competencies is then only one significant and important part of a balance of competencies.</p>
--	---

<p>Nei documenti predisposti per l'identificazione delle competenze sono presenti tutti gli strumenti per l'identificazione delle competenze e delle caratteristiche personali della persona che intraprende il percorso di formazione, mentre sono assenti quelli che porterebbero alla scelta del profilo professionale che si dà già per scontato.</p> <p>Questi documenti potranno essere utilizzati all'interno dell'attività di formazione (ad esempio in Italia per i corsi IFTS), o nell'attività di Bilancio delle Competenze in Francia (ad esempio presso i CIBC). In queste strutture, ed in altre equivalenti negli altri paesi europei (Austria, Slovacchia e Romania), sarà individuato il referente che potrà provvedere alla identificazione sia delle competenze acquisite in itinere, sia alla certificazione dei crediti presunti.</p>	<p>Documents prepared for the identification of competencies have the instruments for their identification and personal characteristics of the incumbent, while instruments needed for the identification of professional portfolio choice are missing, being this taken for granted.</p> <p>These documents might be used either inside the training activity (for example, in Italy for the IFTS courses) or during the Balance of competencies in France (for example, CIBC). These structures, and other equivalent in other European countries (Austria, Slovakia and Romania) will be able to identify a referring persons which will be able to provide the identification of competencies acquired in itinere and certification of probable credits.</p>
--	--

<p><u>La certificazione formale</u> di tali crediti e competenze sarà effettuata nell'ambito di apposite strutture regionali individuate d'intesa fra istituzioni, organizzazioni sociali ed imprenditoriali.</p> <p>Si ritiene in ogni caso che gli strumenti presenti all'interno del fascicolo che concorre all'identificazione delle competenze siano adeguati per tutte le attività di accoglienza, selezione e monitoraggio tipici di un corso di formazione.</p>	<p><u>The formal certification</u> of such credits and competencies will be effectuated in proper regional structures identified between institutions, social and business organizations.</p> <p>It is considered though that the instruments present inside the file which competes for the "identification of competencies" are adequate for all hosting, selection and monitoring related activities.</p>
---	--

<p>2.) <i>A chi serve un dossier per l'identificazione delle competenze.</i></p> <p>L'identificazione delle competenze è uno strumento metodologico di orientamento e raccolta di informazioni sugli aspetti professionali della persona. Con questa iniziativa si intende:</p> <ul style="list-style-type: none"> favorire in diverse realtà formative europee l'uso di uno strumento di raccolta di dati e informazioni professionali professionale comune e preventivamente concordato fra i partner; tarare uno strumento di indagine in modo da finalizzarlo alle esigenze di un sistema di formazione permanente (life-long learning); fornire un servizio ai progettisti della formazione che intendano avvalersi di strumenti analoghi per i quali saranno socializzati i risultati dello studio e dell'analisi effettuato. <p>Inoltre <i>l'identificazione delle competenze</i> prelude all'introduzione, nelle azioni correlate alla scelta della professione, di un vero e proprio bilancio delle competenze, che si auspica possa diffondersi rapidamente. In sostanza si tratta di uno strumento adatto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> fornire un servizio a lavoratori, liberi professionisti, studenti, etc... che intendano orientarsi nella scelta di diverse opportunità formative o valutare il livello delle proprie capacità ed attitudini nella scelta della propria attività formativa; contribuire alla ricerca da parte dei soggetti nell'elaborazione di un progetto 	<p>2) <i>Who needs a file for the identification of competencies</i></p> <p>The identification of competencies is an instrument for the orientation and collection of data concerning the professional aspects of a person. This initiative intends to:</p> <ul style="list-style-type: none"> favor the use of an instrument for collection of data and professional information, in different European realities; produce an instrument of investigation finalized for the requirements of a life-long learning; provide future training designers intending to use similar instruments with a service which combines results of studies and effectuated analysis. <p>Moreover, the identification of competencies leads to professional choice related actions, meaning a real balance of competencies. Basically, it's an instrument suitable for:</p> <ul style="list-style-type: none"> providing of a service to workers, free lancers, students, etc...intending to be oriented in their choice of different training opportunities or evaluate the level of capabilities and attitudes; assisting incumbents during their researches for a mid / long term professional projects. It is therefore necessary to identify functional learning
---	---

<p>professionale a medio e lungo termine. In questa ottica è pertanto necessario individuare i bisogni formativi funzionali al perseguimento di quel progetto.</p>	<p>needs related to the following up of this project.</p>
<p>Quello che segue è pertanto un documento che attualmente è già parzialmente elaborato, collaudato e condiviso in una collaborazione fra sistemi formativi italiani (ENAIIP- Piemonte in questo caso) e sistemi di orientamento francesi (CIBC_71 in questo caso). Nell'ambito del progetto Leonardo l'approccio metodologico classico del bilancio delle competenze verrà finalizzato alle esigenze specifiche della certificazione ECNL.</p>	<p>This document, it is actually partially elaborated, tested and shared by a collaboration between Italian training systems (ENAIIP-Piemonte) and French orientation systems (CIBC_71). The methodological approach of balance of competencies will be finalized to the specific needs of ECNL certification.</p>

<p>3.) Quali strumenti per l'identificazione delle competenze.</p> <p>Il dossier di identificazione delle competenze è una guida organizzata in fasi e composta dai seguenti documenti:</p> <p>a) documento per la redazione della carta delle competenze;</p> <p>- (a1) documento guida al colloquio di esplicitazione ed esplorativo;</p> <p>b) test e guida per l'erogazione;</p> <p>(b1) guida al colloquio di restituzione dei test;</p>	<p>3.) Instruments used for the identification of competencies</p> <p>The file of identification of competencies is a guide structured in phases and composed by following documents:</p> <p>Documents for the competence paper</p> <p>(a.1) guide lines to exploring discussions</p> <p>Test and guide line for emission</p> <p>(b.1) guides to post test evaluation discussions.</p>
---	--

<p>c) documento per il colloquio di progetto; d) glossario; e) Pianificazione delle attività di identificazione delle competenze f) Registrazione delle attività g) portfolio (vedasi allegato).</p> <p>La mappa allegata fornisce un dettaglio delle attività di redazione dell'identificazione delle competenze, suddivisa per fasi, attività, tempi, destinatari. (vedasi tabella nella pagina sottostante)</p>	<p>Documents for projects discussion Glossary Planning of activities for identification of competencies Registration of activities Portfolio (see attachment)</p> <p>The attached map provides details of identification of competencies related activities, divided in phases, activities, time, end users. (see the following map)</p>
---	---

FASI DEL BILANCIO DI COMPETENZE						
Fasi	Attività	Tempi	Tipo di contatto	Chi	Strumenti	
FASE PRELIMINARE	ACCOGLIENZA	Presentazione del Centro di Bilancio; Presentazione del Bilancio delle Competenze; Compilazione scheda informativa	1h	Collettivo	Accompagnatore di Bilancio	Slides MD.020
	REDAZIONE CARTA DELLE COMPETENZE	Analisi del campo professionale; Analisi dell'itinerario personale; Analisi delle competenze	3h	Collettivo	Accompagnatore di Bilancio	MD 050
FASE INVESTIGATIVA	COLLOQUIO DI ESPlicitAZIONE ED ESPLORATIVO (c2)	Analisi della carta delle competenze; Avvio del lavoro sul progetto professionale	2h	Individuale	Accompagnatore di Bilancio	MD 050 MD 060 MD 061 MD 062 MD 121
	TESTS	Interessi professionali, Attitudini,	3h	Collettivo	Psicologo del Lavoro	TEST e QUESTIONARI di assessment e messa in situazione
		Capacità				
		Elaborazione	1h	Back Work	Psicologo del Lavoro	Tests
	COLLOQUIO DI RESTITUZIONE DEI TESTS (c3)	Restituzione dei risultati	1 + 1	Individuale	Psicologo e Accompagnatore	MD 131
Correlazione fra caratteristiche della persona (motivazioni, capacità, attitudini e conoscenze già in essere) e requisiti di entrata alla ECNL	Catalogazione strutturata delle conoscenze e competenze già possedute e degli elementi emersi dai test	1	back work	Risultati del lavoro del WP1		
	Messa in correlazione con i prerequisiti di entrata nella ECNL	1	con la persona			
PRODUZIONE DOCUMENTO DI SINTESI	Elaborazione e stesura del documento di sintesi	1	Individuale	Risultati del WP1		

MD Bac 000 051

a) carta delle competenze

Si tratta di un documento di rilevazione dati ed informazioni sulla formazione iniziale, formazione continua, esperienza professionale, valutazione dell'esperienza professionale, analisi della posizione lavorativa, elenco delle competenze per posizione lavorativa, esperienze extraprofessionali, competenze che il partecipante meglio padroneggia.

Il partecipante sarà aiutato a ricostruire tutte le esperienze di carattere formativo (formazione scolastica iniziale, formazione continua, etc...), i percorsi di studio scolastici, gli eventuali corsi di formazione professionale al lavoro e nel lavoro frequentati (corsi di qualificazione, aggiornamento, riqualificazione, etc...) ed elencare le conoscenze e le abilità acquisite. Verrà chiesto il giudizio che esprime su queste esperienze. Verrà analizzata la situazione dell'esperienza professionale e della posizione lavorativa (tipo di contratto, ruolo e mansioni svolte). Il giudizio sull'esperienza professionale e lavorativa può essere espresso in base ad indicatori diversi quali durata, qualità, attività esercitata, eventuale retribuzione, livello di autonomia, problemi incontrati, etc....

a) Paper Of Competencies

It is a document for identification of data and information on initial training, continuous training, professional experience, evaluation of professional experience, analysis of work placement, list of competencies per position, extra curricular experiences etc.

The incumbent will be assisted during the summarizing phase of all learning experiences (education, continuous learning, etc...), studies, on job and for job training (qualification courses, updating, re-qualification, etc...), list of acquired knowledge. He will be asked to give his opinion on these experiences. His professional experience and job position will be analyzed (type of contract, position and job description). The results of this analysis might be expressed based on different indicators such as quality, duration, performed activity, salary, level of autonomy, problems, etc....

<p>La carta delle competenze potrà essere compilata attraverso fasi successive di attività e colloqui per una durata complessiva di 10-12 ore.</p> <p>La prima fase di presentazione - accoglienza, costituisce la fase preliminare all'azione di identificazione delle competenze. Rappresenta un punto importante ai fini della corretta impostazione dell'intera attività. Il servizio di orientamento-accoglienza peraltro potrà essere inserito in uno spazio più generale previsto, di norma, in tutte le attività di formazione.</p> <p>La seconda fase costituisce la parte centrale dell'identificazione delle competenze e si articola a sua volta in attività inerenti alla redazione della carta delle competenze ed all'erogazione dei test.</p> <p>La terza fase, che possiamo definire di <i>restituzione e di accompagnamento</i>, conclude l'attività di identificazione delle competenze e "accompagna", monitorandola con strumenti adeguati la fase di avvio ed esecuzione del progetto di formazione.</p> <p>La mappa seguente indica in modo sintetico l'insieme delle attività</p> <p>Vedasi documento seguente</p>	<p>compiling of the competencies paper might take 10-12 hours during further phases of the activity.</p> <p>The first phase of presentation – hosting, is the preliminary phase of action for the identification of competencies. It represents an important point for the right set up of the whole activity. This service might occupy a more general space in the learning activities than what previously foreseen.</p> <p>The second phase is the main part of the identification of competencies and is articulated in activities for editing of the paper of competencies and emission of tests.</p> <p>The third phase, that could be defined as <i>hand over and follow-up</i>, concludes the activity for the identification of competencies and it follows up the execution phase of the training project by monitoring it using adequate instruments.</p> <p>The following map indicates activities.</p> <p>See following document</p>
---	---



**CARTA
DELLE COMPETENZE**

1 FORMAZIONE INIZIALE

Usare la seguente simbologia: ++ + - --			
FORMAZIONE (Titoli, durata, data)	CONOSCENZE (Discipline)	AUTOVALUTAZIONE	
		Padronanza	Interesse

2 FORMAZIONE CONTINUA

Usare la seguente simbologia: ++ + - --			
FORMAZIONE (Titoli, durata, data)	CONOSCENZE (Discipline)	AUTOVALUTAZIONE	
		Padronanza	Interesse

3 ESPERIENZA PROFESSIONALE

N° posizio ni lavorati ve)	ATTIVITA' ESERCITATA <i>(Qualifica, tipo d'impresa, settore di attività, tipo di contratto)</i>	PERIODO Dal al	CIRCOSTANZA DI INTERRUZIONE DEL RAPPORTO <i>(cessazione volontaria, termine del contratto, licenziamento.....)</i>

4 VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE

Quale valutazione dà al suo percorso professionale?

Quale valutazione hanno del suo percorso professionale colleghi, superiori, familiari e amici?

Quali compiti, effettuati da altri, nel suo ambiente di lavoro, le piacerebbe fare?

5 ANALISI DELLA POSIZIONE LAVORATIVA N°.....(Definizione

DESCRIZIONE SINTETICA

(sul retro di questa pagina, fare, se utile un organigramma)

Attività principali

Attività secondarie e/o occasionali

Aspetti positivi

Aspetti negativi

6 ELENCO DELLE COMPETENZE PER LA POSIZIONE LAVORATIVA N°

Quali conoscenze erano indispensabili per condurre a buon fine il suo lavoro ?

Quali “saper fare” ha utilizzato per condurre a buon fine il suo lavoro ?

Si possono raggruppare più attività sotto uno stesso nome, esempio: elaborare un progetto, realizzare il cablaggio di un armadio elettrico, riparare e rimettere in moto una macchina di produzione agroalimentare, fare un bilancio previsionale....

Quali compiti, effettuati da altri, nel suo ambiente di lavoro, le piacerebbe fare?

6/bis ELENCO DELLE COMPETENZE PER LA POSIZIONE LAVORATIVA

N°

Quali responsabilità aveva in relazione ai materiali, alla produzione, alle persone: colleghi, clienti, pubblico.....?

Quale era il suo livello di autonomia: possibilità d'iniziativa, di prendere decisioni.....?

Quale tipo di problemi ha incontrato e come li ha risolti ?

7 ATTIVITA' EXTRAPROFESSIONALI(di volontariato, associative, culturali, sportive, etc.)

Descrizione attività	Frequenza	Luogo	Con chi

8 LE COMPETENZE CHE MEGLIO PADRONEGGIO

CONOSCENZE (SAPERE)	COMPETENZE TECNICHE (SAPER FARE)	QUALITA' PERSONALI (SAPER ESSERE)

<p>A1) documento guida al colloquio di esplicitazione ed esplorativo</p> <p>Il colloquio potrà essere diviso in due parti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>colloquio esplorativo</i> 1° parte (esplicitazione 1) <p>Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidenziare la linearità (o no) del percorso ✓ Far emergere evoluzioni / rotture ✓ Cogliere un eventuale filo conduttore ✓ Verificare la coerenza (o meno) con il seguito professionale ✓ Notare l'attribuzione delle cause ✓ Cogliere i “valori “ professionali (stabilità, rischio...) ✓ Cogliere dati sulla personalità, interessi, motivazioni... <p>Ambito delle domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ In che modo ha trovato il tale lavoro... ✓ I tempi di permanenza, i cambiamenti... ✓ Definizione del contesto... ✓ Aiutare ad esplicitare e verbalizzare i momenti di difficoltà, rotture, ✓ Perché eventuali promozioni o cambiamenti... ✓ Perché di cambi o licenziamenti... <p>N.B. Il lavoro sulla identificazione delle competenze, che si conclude con questo colloquio, aiuta in modo significativo all'autocoscienza e alla riappropriazione del proprio percorso.</p>	<p>A.1) Guide Lines To Exploring Discussions</p> <p>The colloquium might be divided in two parts:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>exploring, 1st phase</i> <p>Goals:</p> <ul style="list-style-type: none"> evidence the linearity (or non) of the path take out developments / breaks capture a guide line verify the coherence with what to come professionally note cause attribution capture professional values (stability, risk...) capture data on personality, interests, motivation... <p>Questions frame work:</p> <ul style="list-style-type: none"> how did he found such job duration, changes definition of the context assist on explanation and verbalization of moments of difficulties, breaks,... reasons for promotions or changes... reasons for change or dismissals <p>Note: this work helps in a very significant way the self-consciousness and structuring of the path.</p>
---	--

<p><i>colloquio esplorativo 2° parte (Esplicitazione</i></p> <p>2) Avvio lavoro sul progetto</p> <p>Obiettivi:</p> <p>Proiettarsi in una logica progettuale</p> <p>Censire e repertoriare le varie tipologie e livelli di competenze già patrimonio del beneficiario</p> <p>Far emergere le risorse personali e professionali</p> <p>Mettere in evidenza la trasferibilità delle competenze, sia tecniche che comportamentali</p> <p>Sviluppare autocoscienza, autostima e riappropriazione, in vista di futuri colloqui di lavoro, descrizione di sé, argomentazioni,.....</p> <p>Dinamizzare la persona</p> <p>Ambiti delle domande:</p> <p>Contestualizzare le azioni lavorative molto nel dettaglio</p> <p>Descrivere in termini molto concreti</p> <p>Proiettare la descrizione delle competenze sulla tripartizione ISFOL (Competenze di base, tecnico-professionali, trasversali e/o personali</p> <p>Riprendere gli obiettivi definiti nel colloquio iniziale</p> <p>Confermarli, integrarli e/o modificarli</p> <p>Lavorare sull'individuazione dei percorsi di accesso all'impiego, se del caso.</p> <p>Far posizionare il beneficiario relativamente alle "condizioni di lavoro</p> <p>Analizzare eventuali "vincoli" oggettivi o personali</p>	<p><i>- exploring, 2nd part</i></p> <p>Goals:</p> <p>be launched into a designing logic</p> <p>note various typologies and levels of competencies already possessed by the incumbent</p> <p>take out personal and professional resources</p> <p>evidence the transferability of technical and behavioral competencies</p> <p>develop the self-consciousness, self-esteem,</p> <p>make the incumbent dynamic</p> <p>Questions frame work:</p> <p>detail the working actions</p> <p>describe very concretely</p> <p>view description of competencies under ISFOL (Basic Competencies, Technical-Professional Competencies, Transversal and/or Personal Competencies)</p> <p>re-discuss goals of the first phase</p> <p>confirm, integrate and/or modify them</p> <p>work for the identification of employment access paths</p> <p>place the beneficiary to the work conditions</p> <p>analyze eventual personal obligations</p>
--	--

b) Test

l'uso dei test in un percorso formativo può avere diverse funzioni. Nel caso specifico l'obiettivo prevalente è quello di identificare le competenze della persona. Ma nello stesso tempo dalla loro elaborazione potranno essere raccolti dati a fini statistici, indicazioni per l'individuazione di gruppi, per stilare graduatorie di selezione, per indicare scelte di orientamento.

In questo documento sono suggeriti alcuni tipi di test, che sono da intendere in modo puramente consultivo. Altri potranno essere scelti dalle singole realtà formative nella loro autonomia.

Riferimenti:

O.S. Organizzazioni Speciali – Firenze, test di IIP: Inventario degli Interessi Professionali di G. Frederic Kuder (su licenza di Science Research Associates, Chicago).

O.S. Organizzazioni Speciali – Firenze, test DAT Livello 2, Differential Aptitude Test.

b) Tests

the use of tests in a learning processes might have different functions. In our specific case, the main goal is to allow the identification of competencies of the incumbent. But at the same time, from the elaboration of these competencies might be collected indicators for the identification of groups, prepare selection lists, indicate orientation choices.

This document suggests few types of tests to be understood in a purely consulting way. Others might be chosen autonomously from the single training realities.

References:

O.S. Special Organizations – Florence, IIP tests: Professional Interests Inventory by G. Frederic Kuder (licensed by the Science Research associates, Chicago).

O.S. Special Organizations – Florence, DAT test, level 2, Differential Aptitude Test.

<p>Descrizione delle tipologie di test</p> <p>I DAT-5 sono una batteria di test a punteggi multipli che permette di descrivere e quantificare le differenti attitudini di una persona, confrontate con quelle della popolazione di riferimento.</p> <p>Soggetti, infatti, con uno stesso livello di abilità mentale generale, possono differenziarsi notevolmente rispetto alle attitudini specifiche. I DAT-5 sono costruiti in modo da poter essere applicati indipendentemente e in fasi successive, in funzione di specifici profili professionali. Tutti sono test di efficienza, ad eccezione del test di velocità e precisione che serve come strumento di misurazione diretta della velocità di esecuzione. Gli item, sono sia verbali che numerici e figurati. La batteria può essere utilizzata per la formazione, l'orientamento e il counselling, al fine di comprendere gli eventuali punti deboli della persona ed aiutarlo nella scelta dell'iter scolastico-professionale più adatto; è di grande aiuto anche nella selezione e nell'assessment perché è uno strumento altamente flessibile alle esigenze valutative dell'azienda e consente di valutare quelle che la stessa riconosce essere i punti chiave della job-analysis. Lo strumento permette di ottenere un profilo esaustivo, una visione globale delle attitudini della persona derivata dalla valutazione integrata dei risultati ai diversi test della batteria.</p>	<p>Description of test typologies</p> <p>The DAT-5 are a serial of tests of multiple points which allows to describe and quantify the different attitudes, compared with the referring population.</p> <p>In fact, subjects having same general level of mental ability, might differ toward specific attitudes.</p> <p>The DAT-5 are constructed so to be able to be applied independently and in further phases, in function of specific professional profiles. All, apart from the fastness and precision which serve as instruments for the direct measurement of execution, are efficiency tests.</p> <p>The items are either verbal, numerical and images.</p> <p>The serial might be used for the training, orientation and counseling, aiming to comprehend potential weak points and help the incumbent on his choice of the most suitable educational/professional path; it is of great help also during selection and the assessment because it is an instrument highly flexible to evaluation needs of a company and it allows to evaluate the ones considered as key points for the job-analysis</p>
--	--

<p>Struttura dei test</p> <p>I DAT-5 sono articolati in due livelli: il Livello 1 permette di valutare le differenti attitudini dei soggetti con scolarità pari ai primi due anni della scuola media superiore. Il livello 2 é indirizzato ad un grado di scolarizzazione medio-alto, corrispondente agli ultimi due anni della scuola media superiore. Per ognuno dei due livelli sono previste le medesime tipologie di prove:</p> <p>Velocità e Precisione; Ragionamento Astratto; Ragionamento Numerico; Ragionamento Verbale; Rapporti Spaziali; Uso del linguaggio.</p> <p>Nel caso specifico potranno essere utilizzati test di secondo livello, dei quali viene riportata una breve descrizione per ciascuna tipologia.</p>	<p>Tests Structure</p> <p>The DAT-5 are articulated in two levels: the first level allows to evaluate the different attitudes of incumbents of the second year, high school. The second level is addressed to a mean-high level corresponding to the last 2 years of high school. Same type of tests are foreseen for both levels:</p> <p>Fastness and Precision; Abstract Reasoning; Numerical Reasoning; Verbal Reasoning; Space Relations; Use of Language.</p> <p>Below a brief description per typology.</p>
---	---

<p><i>Velocità e precisione</i></p> <p>Il test di velocità e precisione valuta la velocità di risposta in un'attività di percezione semplice; la capacità di lavorare con accuratezza e velocità è importante in molte professioni d'ufficio, tra cui i lavori di segreteria, per i quali é richiesta attenzione, rapidità e precisione.</p> <p><i>Ragionamento astratto</i></p> <p>Il test di ragionamento astratto é una</p>	<p><i>Fastness and Precision</i></p> <p>Evaluates speediness in reaction of a simple precision activity; the capability to work carefully and fast is important in many office professions such as secretary which require attention, fastness and precision.</p> <p><i>Abstract Reasoning</i></p> <p>Is a non verbal measurement of reasoning capabilities and reveals in what measure</p>
--	---

<p>misura non verbale della capacità di ragionamento e rileva se e in quale misura i soggetti sono in grado di ragionare con figure o disegni geometrici (fattore g). Si richiedono abilità a percepire relazioni fra figure astratte e a giungere ad una generalizzazione, comprendendo l'evoluzione di principi senza ricorrere al linguaggio. Si tratta dunque di una prova ad ampio spettro di utilizzo, necessaria per la valutazione e l'orientamento verso qualsiasi professione.</p> <p><i>Ragionamento numerico</i></p> <p>11 test di ragionamento numerico misura l'abilità a svolgere compiti che prevedono il ragionamento matematico; abilità di ragionamento numerico risultano utili nella riuscita in settori per i quali è fondamentale ragionare in termini matematici: fisica, chimica ed ingegneria. È utilizzabile per la selezione e l'orientamento in professioni tecnico-scientifiche, amministrative, di contabilità etc.</p> <p><i>Ragionamento verbale</i></p> <p>Il test di ragionamento verbale misura la capacità di comprendere concetti legati alla parola ed è formato da analogie tra coppie di parole poste in relazione tra loro. Valutando la capacità della persona nell'astrarre, generalizzare e pensare costruttivamente, permette di predire il successo in campi nei quali occorre la comprensione di relazioni verbali e di concetti complessi, come quelli</p>	<p>subjects are able to reason with figures or geometric designs (g factor).</p> <p>It is required the ability to find relations between abstract figures and reach a generalization, understanding the evolution of principles without using language. It is then a test of a wide use, necessary for the evaluation and orientation toward whatever profession.</p> <p>Numerical Reasoning</p> <p>It measures the ability to fulfill duties that foresee a mathematical reasoning; these abilities result to be useful on sectors where reasoning in mathematical terms is fundamental: physics, Chemistry and engineering. It is used for the selection and orientation toward professions such as technical-scientific, administrative, accountability etc.</p> <p>Verbal Reasoning</p> <p>It measures the capacity to comprehend word related concepts and it is formed by analogies between couple of words in relation among them. It evaluates the capability of the incumbent to abstract, generalize and think, it allows to foresee the success in the areas where verbal relation comprehension and complex concepts are required, for example in the commercial, juridical, education, journalism, scientific area,</p>
---	--

<p>nell'area commerciale, giuridica, educativa, giornalistica, scientifica.</p> <p><i>Rapporti spaziali</i></p> <p>Il test di Rapporti Spaziali misura l'abilità nel visualizzare un oggetto tridimensionale a partire dalla rotazione di un modello bidimensionale. La capacità di comprendere i rapporti spaziali tra gli oggetti é utile in professioni e studi di tipo tecnico, dalla progettazione al design, all'architettura, alla moda etc.</p> <p><i>Uso del linguaggio</i></p> <p>Il test di uso del linguaggio misura l'abilità nel rilevare errori di grammatica, punteggiatura e sintassi, la capacità di esprimersi nella lingua italiana. Una buona conoscenza della lingua italiana é essenziale in molte professioni e per molti corsi di studio.</p>	<p><i>Space Relations</i></p> <p>It measures the ability of the incumbent to visualize a tri-dimensional object starting from the rotation of a bi-dimensional model. The capability to comprehend the space relations between objects is useful in technical professions such as projects and design, architecture, fashion etc.</p> <p>Use of Language</p> <p>It measures the ability to find grammatical, syntax errors, the capability to express himself in the Italian language. A good knowledge of the Italian language is basic for most of professionals and training courses.</p>
--	---

<p>Colloquio restituzione test</p> <p>Il colloquio di restituzione dei test, relativamente alle seguenti aree, avviene per iniziativa del referente autorizzato (esperto o coordinatore o docente) ed individuato all'interno delle agenzie di formazione o di orientamento come sopra indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Interessi professionali ✓ Capacità e attitudini <p>La restituzione avviene in forma verbale, mostrando i test ed eventuali schemi di sintesi dei dati, e modulando la comunicazione con una grande attenzione alla capacità ricettiva del beneficiario, soprattutto sugli eventuali aspetti problematici.</p> <p><u>Obiettivi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Raccogliere dati sulla persona, da coniugare con altre informazioni ✓ Avere un "sguardo" esterno", una sorta di oggettivazione ✓ Abituarsi a fare dei test può tornare utile in altre circostanze ✓ Permettere una "misurazione dei gap" in relazione al progetto a venire ✓ Raccogliere il parere ed il posizionamento del beneficiario <p><u>Note:</u></p> <p>Verificare che da parte del beneficiario ci sia una adeguata comprensione dei termini utilizzati</p>	<p>Post test evaluation discussion</p> <p>The post test discussion is initiated by the authorized referee (expert or coordinator or professor) and is identified within the training or orientation agencies, as previously indicated:</p> <p style="padding-left: 40px;">professional interests capabilities and attitudes</p> <p>The test results are given verbally, showing also eventual schemes of data synthesis, paying attention to the reception capabilities of the beneficiary, especially, to potential problematic aspects.</p> <p>Goals:</p> <ul style="list-style-type: none"> collect data on the person and put them together with other information have an "outside" eye getting used to tests might be helpful in other circumstances allow a "gap measurement" related to the project to come collect the opinion and placement of the beneficiary verify that the beneficiary has understood used terms.
--	---

<p>c) colloquio elaborazione progetto</p> <p>L'elaborazione del progetto formativo fa riferimento alla mappa dei contenuti, delle competenze e delle attività descritte nel portfolio della certificazione ECNL e riportate in allegato al presente documento. Alla persona interessata saranno riconosciuti crediti formativi segnalati in modo formale. A seguito del riconoscimento dei crediti potrà essere pianificato un percorso formativo organizzando l'accesso ai diversi moduli di formazione secondo i tempi e le modalità del corso e della persona che richiede l'informazione. Le modalità di verifica saranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nel caso la persona abbia già un portfolio, i crediti saranno riconosciuti secondo le attestazioni riportate nel documento; b) Nel caso di scuole, Università ed agenzie formative riconosciute ed abilitate, il riconoscimento dei crediti corrispondenti dei corsi di formazione sarà possibile a seguito di consegna di una formalmente documentazione. Il riconoscimento sarà effettuato a seguito della verifica formale della corrispondenza dei contenuti (programma dei corsi), delle capacità e delle abilità ottenute, con quelle specificate nella certificazione ECNL; c) Nel caso in cui i crediti siano invece derivanti da capacità ed abilità dichiarate, sarà necessario un accertamento formale (prova scritta, 	<p>a) <u>Project Elaboration Discussion</u></p> <p>Elaboration of the training project refers to the content, competencies and activities map, described in the ECNL certification and attached to this document. The training credits will be recognized formally to the incumbent. After this, a training path might be planned, organizing the access of different training modules following time and modalities of the course itself and the incumbent requiring this training. Verification modalities will be:</p> <p>in case the incumbent has already a portfolio, credits will be recognized based on what written in the document in case of schools, universities and training agencies legally recognized and enabled, the acknowledgment of credits will be possible upon delivery of a formal documentation, after the formal verification of the correspondence of contents (course program), capabilities and abilities obtained, with the ones specified in the ECNL certificate in case credits are due to declared capabilities and abilities, it will be necessary a formal investigation (written tests, tests, colloquiums, as chosen by the professor interested to declared competencies).</p> <p>It will be possible to foresee anticipated exists from teh training project, registering acquired competencies and abilities into the</p>
--	---

<p>test, colloquio, a scelta del Docente interessato alle competenze vantate). Sarà anche possibile prevedere uscite anticipate dal progetto formativo, registrando sul portafoglio le competenze e le abilità acquisite.</p> <p>Infine potrà essere approntato anche un sistema di definizione di debiti e di procedure adatte al loro recupero.</p>	<p>portfolio.</p> <p>At last, might be prepared a system for definition of debts and suitable recovering procedures.</p>
---	--

Glossario

Per favorire la comprensione di alcuni termini utilizzati, viene riportato in questa sezione un glossario del lessico di settore.

Glossary

Please find hereinafter the explanation of some of the used terms, for a better understanding.

ACCOMPAGNATORE:	Operatore addetto al presidio costante di tutte le fasi del bilancio delle competenze. Il termine fa riferimento al ruolo di accompagnamento che egli svolge nei confronti del cliente/utente.
ANALISI DELLE COMPETENZE:	Metodologia finalizzata a definire quali competenze sono possedute da una persona. Lo scopo è quello di comprendere il livello attuale delle risorse professionali.
APPRENDIMENTO:	Processo psichico che permette ad una persona di fare proprie ed in modo durevole nel tempo, abitudini, conoscenze, competenze. Le modalità attraverso cui una persona apprende sono molteplici: per condizionamento, per imitazione, per intuizione, per mezzo dell'azione, per risoluzione dei problemi.
ASPETTATIVE	L'insieme delle attese, delle aspirazioni e dei bisogni che influenzano il comportamento delle persone.
ATTITUDINE:	Disposizione naturale o acquisita che facilita, in un determinato ambito, l'utilizzo di conoscenze esistenti o l'assimilazione di conoscenze nuove. (Es: avere attitudine a parlare o ad apprendere le lingue straniere). Un'attitudine può anche restare latente per tutta la vita.
BILANCIO COMPORTAMENTALE:	Termine atto a designare un metodo di approccio e di valutazione del potenziale, a partire da comportamenti osservati in situazione professionale o simulazioni che se ne avvicinano.
CAPACITA':	Effettiva possibilità di svolgere un'attività, di assolvere un compito. Ogni definizione di capacità rinvia all'attività in cui essa si esplica e alla serie di operazioni che richiede. Sinonimo di abilità (ing. Skills) anche se è inteso in senso meno specifico.
CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE:	Strumento di formalizzazione delle competenze possedute da una persona. Consiste in un documento, consegnato da organismi ufficiali (Ministero del Lavoro, Regioni) in cui sono riportate e descritte le competenze.

COLLOQUIO GUIDATO:	Tecnica di effettuazione di un colloquio basata prevalentemente sull'individuazione e sulla soluzione di problemi. In genere l'operatore , colui che conduce il colloquio, parte dall'assunto che sia possibile in modo razionale definire e diagnosticare un problema e produrre delle scelte di azione. Tale tecnica si definisce guidata perché è l'operatore a predefinire il percorso.
COLLOQUIO DIRETTIVO: NON	Tecnica di effettuazione di un colloquio centrata sulla persona. In questa logica si tende a sviluppare un rapporto interattivo tra operatore e cliente. Scopo di questa tecnica non è fornire risposte ma favorire la crescita dell'individuo finalizzata ad aumentare l'autonomia decisionale.
COMPETENZA:	E' il patrimonio complessivo di risorse di un individuo nel momento in cui affronta una prestazione lavorativa o il suo percorso professionale. E' costituita da un mix di elementi alcuni dei quali legati alla natura del lavoro, altri hanno a che fare con le caratteristiche del "soggetto lavoratore" messe in gioco nel contesto lavorativo. (Definizione competenze ISFOL)
COMPETENZE DI BASE:	Competenze consensualmente riconosciute quali nuovi diritti di cittadinanza nel Mercato del Lavoro e nella società, veri e propri requisiti per l'occupabilità e lo sviluppo professionale. (es. Informatica di base, Lingue Straniere, Economia, Organizzazione, Diritto, ecc.) (Definizione ISFOL)
COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI:	Saperi e tecniche operative proprie delle attività relative a determinate funzioni e processi lavorativi (conoscenze dichiarative generali e specifiche nonché conoscenze procedurali). (Definizione ISFOL)
COMPETENZE TRASVERSALI:	Sono le competenze non direttamente connesse ad una specifica posizione lavorativa ma che influenzano fortemente più situazioni. Possono essere raggruppate in competenze comunicative, diagnostiche, decisionali, di problem-solving.
CONOSCENZE:	Insieme di proposizioni definite in una struttura cognitiva che sono possedute dalla persona. Possono essere generali o specifiche e riguardare determinate discipline nonché un contesto sociale.
CONTESTO ORGANIZZATIVO:	L'insieme dei fattori che definiscono una organizzazione. Riguardano elementi strutturali (le tecnologie, l'ambiente di lavoro), elementi procedurali (i meccanismi operativi, le regole) ed elementi sociali (la cultura organizzativa, i comportamenti attesi).

CREDITI FORMATIVI:	Riconoscimento formale del percorso formativo effettuato dalla persona. I crediti formativi permettono alle persone di poter spendere il patrimonio maturato con l'esperienza formativa sia in ambito formativo (per accrescere le proprie conoscenze e competenze) sia in ambito lavorativo (in quanto i crediti formativi sono associati con le competenze acquisite).
CREDITI FORMATIVI (Validazione):	Atto attraverso il quale un "Organo" ufficialmente preposto si pronuncia sui saperi e saper-fare acquisiti da una persona con la formazione o l'esperienza professionale e sociale
EXPERTISE:	Termine che contestualizza il concetto di competenza con l'ambito lavorativo. L'expertise è, cioè, la capacità di applicare il sapere teorico alla soluzione dei problemi.
FORMAZIONE INIZIALE:	Attività di professionalizzazione rivolta prevalentemente ai giovani che hanno poche o nulle esperienze lavorative. Lo scopo della formazione iniziale è quello di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro.
FORMAZIONE CONTINUA:	Termine collegato alla logica di apprendere lungo tutto l'arco della vita. Nei contesti in cambiamento permanente (come quelli delle società post-industriali) non si può pensare all'apprendimento come ad una tappa della vita degli individui che termina ad un certo periodo (generalmente con il termine degli studi). La formazione permanente vuole essere una risposta ai bisogni dei singoli e delle organizzazioni di mantenere, accrescere ed adeguare il proprio patrimonio di conoscenze e competenze in modo da poter essere in grado di affrontare i continui cambiamenti.
JOB ANALYSIS:	Metodologia di analisi tecnica del lavoro basata sulla ricostruzione dei processi produttivi al fine di individuare le caratteristiche delle attività lavorative e dei ruoli professionali ad esse collegati.
ORIENTAMENTO:	Dal punto di vista della persona, l'orientamento è un processo continuo caratterizzato da una molteplicità di compiti di sviluppo che richiedono alla persona di dominare (cognitivamente ed emotivamente) il problema che ha davanti e di muoversi adeguatamente alle richieste poste dal contesto. Con il termine orientamento ci si riferisce però prevalentemente all'azione effettuata per orientare. Tale azione, definibile come consulenza orientativa, si configura come aiuto a superare i diversi compiti evolutivi collegati all'esperienza lavorativa e formativa. Le tecniche messe in atto nell'attività di orientamento sono molteplici così come gli strumenti utilizzati. Si può comunque dire che in generale si tende prevalentemente ad utilizzare un approccio misto tra l'erogazione di informazioni e lo sviluppo autonomo di risorse individuali per fronteggiare le situazioni.

OUTPLACEMENT:	<i>Tecniche finalizzate a favorire lo sviluppo delle risorse individuali necessarie a incrementare o modificare la propria professionalità, in vista di una ricollocazione nel mercato del lavoro</i>
PERFORMANCE:	Risultato misurabile di una prestazione lavorativa. Il concetto di performance enfatizza gli aspetti concreti derivanti dall'esercizio della professione e le modalità con cui ottenere tali risultati.
POTENZIALE POTENZIALITA':	L'insieme degli attributi e delle risorse possedute dalle persone, acquisite attraverso vari percorsi di sviluppo e di esperienze. In tale concetto si enfatizza la potenzialità intesa come qualcosa che è disponibile all'interno del contesto lavorativo ma che non è ancora adeguatamente valorizzata.
RAPPRESENTAZIONI:	L'insieme delle situazioni che le persone costruiscono con l'azione del pensare. Le rappresentazioni non sono la descrizione oggettiva di un contesto ma l'interpretazione che le persone danno a quel contesto. In ambito lavorativo le rappresentazioni sono gli schemi interpretativi che ogni persona utilizza per definire ambiti, ruoli, processi.
RUOLO:	Insieme degli atteggiamenti e comportamenti che assume un individuo all'interno di un gruppo sociale, legati alla funzione che ricopre, e determinati dall'interazione con i comportamenti dei componenti del gruppo stesso.
RUOLO PROFESSIONALE:	L'insieme dei compiti (incarichi assegnati) e delle responsabilità che vengono attribuite ad un determinato ruolo in ambito lavorativo. Connesse ai compiti e alle responsabilità vi sono le aspettative dell'organizzazione, degli altri ruoli, della persona che influenzano la concreta attuazione di ogni ruolo professionale.
SAPERERE:	Insieme di conoscenze teoriche.
SAPER ESSERE:	Tratti di personalità, attitudini e modalità personali di porsi che facilitano l'adattamento ad una situazione professionale, sociale o formativa.

SAPER FARE:	<i>Insieme di gesti, comportamenti e saperi che permettono di svolgere con successo un'attività.</i>
SERVIZIO DI BILANCIO DELLE COMPETENZE:	Il servizio preposto all'effettuazione di un percorso di bilancio delle competenze inteso come insieme di elementi strutturati (gli ambienti e le tecnologie), economici (le risorse a disposizione), organizzativi (le finalità e i collegamenti con altri servizi), procedurali (le modalità di erogazione del servizio), e professionali (le competenze degli operatori).
VALUTAZIONE:	L'azione che mette in relazione dei dati di osservazione con delle scale di valori. Essa permette di attribuire un punteggio o un apprezzamento ad un lavoro o ad una formazione. Per essere attendibile una valutazione si fa in funzione di criteri diversificati e fissati preventivamente.

ASSISTANT

The operator charged to constantly survey all phases of balance of competencies. It refers to the role of assistance he plays, toward the client/user.

ANALYSIS OF COMPETENCIES

Methodology finalized for the definition of what competencies are possessed by the incumbent. The purpose is to comprehend the level of professional resources.

LEARNING

Psychic process that allows someone to build up attitudes, knowledge, competencies. Learning modalities are multiple:
Force, imitation, intuition, action, problem solutions.

EXPECTATIONS

All expectations, desires and needs that influence behavior.

ATTITUDE

Natural or acquired disposition that facilitates the use of existing knowledge or assimilation of new knowledge. (f. ex. Have the attitude to speak or understand foreign languages). an attitude might be undiscovered for a life time.

BEHAVIORAL BALANCE

It designs a method of approach and evaluation of the potential, starting from behaviors observed in a professional situation or simulations.

CAPABILITY

The real possibility to undertake an activity, fulfill a duty. Each definition of capability refers to the activity where implemented and to the operations required. Synonym of ability (skills) though wider and less specific.

CERTIFICATION OF COMPETENCES

An instrument of formalization of competencies possessed. It is a document delivered by official agencies (Ministry of Labor, Regions).

A technique of organizing a colloquium based mainly on the individuation and solution of problems. Normally, the operator starts assuming that it is possible to diagnose and define a problem in a rational way and produce choices of action. Such technique is defined as guided

because is the operator who defines the path.

OT GUIDED COLLOQUIUM

A technique of organizing a colloquium being focused on the person. With this logic is intended to develop an interactive relation between operator and client. Purpose of this is not providing answers but help the growth of the individual finalized on the increment of decisional autonomy.

COMPETENCE

Are all of the resources of an individual in the moment he faces a working experience or his professional path. It is made of a mix of elements, some of which are connected to the type of work, others deal with characteristics of the working subject. (ISFOL definition of competencies)

ASIC COMPETENCES

Mutually acknowledged as new rights of citizenship on the Work Market and society, requirements for the employment and professional development. (f.ex. Basic Informatics, Foreign Languages, Economy, Organization, Rights, etc.). (ISFOL definition)

**TECHNICAL/PROFESIONAL
COMPETENCES**

Know-how and operation techniques of related activities for certain functions and working processes (general and specific knowledge as well as of procedures) (ISFOL definition)

**TRASVERSAL
COMPETENCIES**

Competencies not directly connected to a specific working position but that highly influence some situations. Might be grouped in communication competencies, decisional, problem-solving.

KNOWLEDGE

Group of structured propositions possessed by the subject
Might be general or specific and refer to specific disciplines as well as to a social context.

ORGANIZATION CONTEXT

Group of factors which define an organization. Refer to structural elements (technologies, work environment, rules) and social elements (organization culture, expected behaviors).

EDUCATIONAL CREDITIS Formal acknowledgment of the educational path completed by the subject. Enable subjects to spend the what acquired either in the educational/training area (to increment knowledge and competencies) and working area (considering that credits are associated to competencies acquired).

EDUCATIONAL CREDITIS (validation) Act through which an officially recognized agency expresses on the knowledge and know-how acquired by a person through training or professional and social experience.

EXPERTISE: It defines the concept of competence on the working aspect. It is therefore, the capability to apply the theoretical know-how with the problem-solving.

INITAL TRAINING The activity of professionalizing, addressed mainly to young people possessing little or at all professional experiences. The purpose is to help the insertion into the work market.

CONTINUOUS TRAINING Term connected to the logic of learning during a life time. In the permanent change context (like the ones of the post-industrial societies) we could not think of learning as a phase in the life of individuals, that ends at a certain point (normally with the studies). The permanent training aims to be an answer to the needs of people and organization for the maintaining of proper knowledge and competencies so to be able to face continuous changes.

JOB ANALYSIS Methodology of technical analysis of job based on rebuilding of production processes for the identification of characteristics of the working activities and professional roles connected to them.

ORIENTATION From a person's point of view, the orientation is a continuous process characterized by multiple duties which require the person to dominate the problem he is facing and to move adequately to context's requirements. But this term is mainly understood as an action aiming orientation. Such action definable as orientation countancy, is set up as a help to

3) - Registrazione delle attività

Accompagnatore

Beneficiario

Data	Orario	N° Ore	Fasce del lavoro di identificazione delle competenze	Tipo di contatto	Firma
			Accoglienza	Collettivo	
			Colloquio iniziale	<i>Individuale</i>	
			Redazione carta delle competenze	<i>Collettivo</i>	
			Colloquio esplorativo	<i>Individuale</i>	
			Individuazione tests	<i>Back Work</i>	
			Somministrazione tests	<i>Collettivo</i>	
			Elaborazione tests	<i>Back Work</i>	
			Colloquio di restituzione dei tests	<i>Individuale</i>	
			Colloquio di progetto	<i>Individuale</i>	

Firma Accompagnatore	Commenti:
----------------------	-----------------