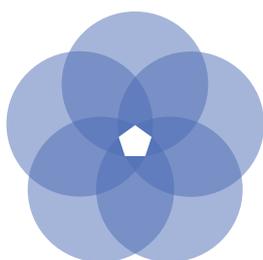




Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea



MASTER

**Measures for Adults to Support
Transition to further Education
and Re-skilling opportunities**

2019-1-IT02-KA204-063178

TOOLKIT

**PER L'AUTOVALUTAZIONE DELLA COMPETENZA
PERSONALE, SOCIALE E LA CAPACITÀ
DI IMPARARE A IMPARARE (PSL)**

Autori:

Paolo Di Rienzo e Giovanni Serra (Università Roma Tre).

Coautori/coautrici:

Sylvia Liuti e Chiara Marchetta (FORMA.Azione); Andrew Quinn, Helen Cormack, e Erica O'Neill (SWAPWest); Crystal Jade Lerios e Viktorija Triuskaite (Dorea Institute); Tiago Oliveira, Nuno Aldeia e Luisa Santos (Kerigma).

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

INDICE

1. IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL TOOLKIT	6
1.1. Il partenariato	7
1.2. Il coordinamento del processo di elaborazione del Toolkit	7
1.3. Il processo	
2. LA MAPPATURA DEGLI STRUMENTI E DELLE PRATICHE	8
2.1. Linee guida per la mappatura	8
2.2. Implementazione/ Realizzazione della mappatura	9
3. GLI STRUMENTI SELEZIONATI PER LA SPERIMENTAZIONE	11
3.1. Adattamento pedagogico	11
3.1.1. Principi per l'adattamento pedagogico della procedura di somministrazione degli strumenti	11
3.1.2. Criteri per l'adattamento pedagogico degli strumenti	12
3.2. Selezione degli strumenti da sperimentare	13
3.2.1. Partner 1: FORMA.Azione (Italia)	13
3.2.2. Partner 3: SWAPWest (Scozia)	15
3.2.3. Partner 4: Dorea (Cipro)	16
3.2.4. Partner 5: Kerigma (Portogallo)	18
4. SPERIMENTAZIONE DEGLI STRUMENTI: PROCEDURE E RISULTATI	19
4.1. Il quadro metodologico comune per la procedura di somministrazione	19
4.2. Il sistema di valutazione	20
4.3. I risultati delle attività di sperimentazione in Italia	21
4.3.1. Procedura di somministrazione degli strumenti	22
4.3.2. Motivazione e consapevolezza della competenza PSL all'inizio del processo	23
4.3.3. Principali risultati della sperimentazione dello strumento P201 - Questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni (QPCC)	25
4.3.4. Principali risultati della sperimentazione dello strumento P401 - Competence cards for immigration counselling	27
4.3.5. Considerazioni generali rispetto all'attività di sperimentazione e lezioni apprese	29
4.4. I risultati delle attività di sperimentazione in Scozia	31
4.4.1. Procedura di somministrazione degli strumenti	32
4.4.2. Motivazione e consapevolezza delle competenze PSL all'inizio del processo	33
4.4.3. Principali risultati della sperimentazione dello strumento P405 - Competence assessment cards for low skilled adults	35
4.4.4. Principali risultati della sperimentazione dello strumento P101 - eLane4work self-assessment tool	37
4.4.5. Considerazioni generali rispetto all'attività di sperimentazione e lezioni apprese	39
4.5. I risultati delle attività di sperimentazione a Cipro	40
4.5.1. Procedura di somministrazione degli strumenti	41

4.5.2. Motivazione e consapevolezza delle competenze PSL all'inizio del processo	43
4.5.3. Principali risultati della sperimentazione degli strumenti P505 - ProfilPass e P402 - EU Skills Profile Tool / Europass	44
4.5.4. Considerazioni generali rispetto all'attività di sperimentazione e lezioni apprese	47
4.6. I risultati delle attività di sperimentazione in Portogallo	48
4.6.1. Procedura di somministrazione degli strumenti	48
4.6.2. Motivazione e consapevolezza delle competenze PSL all'inizio del processo	50
4.6.3. Principali risultati della sperimentazione degli strumenti P504 - Vi@ Exploração e P505 - ProfilPass	51
4.6.4. Considerazioni generali rispetto all'attività di sperimentazione e lezioni apprese	54
5. TOOLKIT	55
5.1. I sei strumenti contenuti nel Toolkit	56
5.2. T1. Lo strumento di autovalutazione eLene4work	57
5.2.1. Descrizione	57
5.2.2. Consigli per l'uso	60
5.3. T2. ProfilPass	60
5.3.1. Descrizione	60
5.3.2. Consigli per l'uso	63
5.4. T3. Competence assessment cards for low skilled adults	64
5.4.1. Descrizione	64
5.4.2. Consigli per l'uso	67
5.5. T4. Competence cards for immigration counselling	68
5.5.1. Descrizione	68
5.5.2. Consigli per l'uso	70
5.6. Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni (QPCC)	71
5.6.1. Descrizione	71
5.6.2. Consigli per l'uso	72
5.7. T6. Sottosezione Vi@exploration - "Know yourself"	73
5.7.1. Descrizione	73
5.7.2. Consigli per l'uso	74
Riferimenti bibliografici	75
Appendice 1: Formulario utilizzato per la raccolta degli strumenti e delle pratiche	78
Appendice 2: Questionari per la valutazione delle attività di sperimentazione	79
Appendice 3: Mappa degli strumenti di autovalutazione	80

CAP. 1

IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL TOOLKIT

1.1. IL PARTENARIATO

Il partenariato di MASTER include 6 organizzazioni: 3 centri di formazione per adulti, un'università pubblica, un consorzio di college e università e un network europeo.

Centri di formazione per adulti:

- Partner 1: FORMA.Azione, organizzazione che opera in Italia, con sede nella Regione Umbria;
- Partner 4: DOREA Educational Institute, una ONG fondata a Cipro nel 2012, che offre opportunità di educazione non formale a giovani e adulti;
- Partner 5: Kerigma, Inovação e Desenvolvimento Social, un'organizzazione che promuove lo sviluppo locale, con una vasta esperienza nel settore dell'educazione e formazione degli adulti.

Tutti questi partner hanno svolto la mappatura degli strumenti di autovalutazione della competenza PSL, selezionandone e sperimentandone alcuni con i/le propri/e utenti.

Università pubblica:

- Partner 2: l'Università degli Studi Roma Tre, con il Dipartimento di Scienze della Formazione. Il partner ha curato lo sviluppo scientifico del

Toolkit.

Consorzio tra college e università:

- SWAPWest (Scottish Wider Access Programme West), consorzio di 8 College regionali per l'Educazione permanente in Scozia, e 8 istituti universitari, che operano nell'ambito della Community Education¹;

Network europeo:

- Partner 6: EAEA - Associazione Europea per l'Educazione degli Adulti, con sede a Bruxelles (Belgio), di cui fanno parte 141 membri in 45 paesi. Alla luce della sua esperienza nella creazione di contenuti comunicativi efficaci relativi all'Educazione degli Adulti, il partner è stato coinvolto nella strutturazione dell'architettura e del layout finali del Toolkit, al fine di rendere il documento facilmente consultabile e usabile per il pubblico target - i professionisti dell'Educazione degli Adulti e le persone adulte che hanno necessità di aggiornare le loro competenze.

1.2. IL COORDINAMENTO DEL PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL TOOLKIT

L'Università di Roma Tre ha svolto il ruolo di coordinatore nel processo di elaborazione del Toolkit. Nello specifico, ha lavorato alla proposta e agli strumenti metodologici per l'attività di mappatura, tra cui le modalità di svolgimento della desk research per la mappatura degli strumenti di autovalutazione già esistenti in riferimento alla competenza PSL, i principi e i criteri per l'adattamento pedagogico di tali strumenti ai gruppi di riferimento dell'attività di autovalutazione, le metodologie e i questionari per valutare le attività di

sperimentazione degli strumenti, la struttura dei report nazionali per la documentazione dei risultati raggiunti.

Allo scopo di valorizzare l'esperienza e le competenze di ciascun partner, e rendere il progetto un'opportunità di apprendimento, ciascuna proposta è stata discussa all'interno del partenariato, e conseguentemente migliorata sulla base dell'esperienza sul campo.

1.3. IL PROCESSO

Il Toolkit è stato sviluppato, grazie al significativo contributo di tutti i partner, attraverso specifiche fasi:

- a) Definizione delle linee guida per la mappatura degli strumenti di autovalutazione della competenza PSL e delle pratiche in uso;
- b) Realizzazione della mappatura;
- c) Definizione dei criteri per la selezione degli strumenti da testare, in coerenza con le caratteristiche e i bisogni dei target definiti;
- d) Definizione delle linee guida per la valutazione delle attività di sperimentazione degli strumenti;
- e) Sperimentazione degli strumenti;

f) Realizzazione di report nazionali per documentare i risultati della fase di sperimentazione;

g) Progettazione e realizzazione di una attività di apprendimento tra pari per la condivisione delle lezioni apprese e per la selezione degli strumenti da includere nel Toolkit.

Nei capitoli di questo Toolkit, saranno descritti le principali attività e i risultati raggiunti.

¹ La Community Education promuovere processi di apprendimento e sviluppo sociale con individui e gruppi nelle loro comunità, utilizzando una serie di metodologie formali e informali. I programmi e le attività di Community Education sono sviluppati in cooperazione con le comunità e i partecipanti di riferimento. La finalità della Community Education è quella di sviluppare le competenze e la qualità di vita di individui e gruppi di tutte le età attraverso le loro azioni quotidiane, e le competenze delle comunità. Centrale è quindi la capacità degli individui di partecipare ai processi democratici.

CAP. 2

LA MAPPATURA DEGLI STRUMENTI E DELLE PRATICHE

2.1. LINEE GUIDA PER LA MAPPATURA

La prima fase del processo di sviluppo del Toolkit è stata la definizione delle linee guida per realizzare la mappatura degli strumenti già esistenti e delle pratiche in uso per l'autovalutazione della competenza PSL. Con il coordinamento dell'Università di Roma Tre, a ciascun partner è stato chiesto di avviare un'analisi documentale allo scopo di identificare gli strumenti e le pratiche per l'autovalutazione delle competenze PSL, usati in Europa, con riferimento alle persone adulte meno qualificate.

A ciascun partner è stato chiesto di svolgere la ricerca nel proprio contesto nazionale, con la raccomandazione di estenderla anche ad altri Paesi, coinvolgendo, ad esempio, il proprio network di partner e stakeholder, al fine di raccogliere almeno 5 strumenti e una pratica d'uso degli stessi.

Lo "strumento" è stato inteso come un modulo, un questionario, un software, una lista di domande di supporto al processo di autovalutazione, mentre con

"pratica" si è intesa un'esperienza, un progetto, un servizio che ha previsto l'uso dello strumento individuato (anche combinato con altri). Sono stati definiti quattro criteri per identificare e selezionare gli strumenti: 1) avere come obiettivo l'autovalutazione delle competenze; 2) riferirsi alla competenza PSL (o alle sue singole componenti); 3) essere destinato a persone adulte (o adattabile a tale utenza); 4) (preferibilmente) essere descritto all'interno di un articolo scientifico, un libro, un report di un progetto, un atto amministrativo o un altro documento che ne testimoni la validità.

Gli strumenti e le relative pratiche d'uso sono stati descritti nell'Allegato 2.

2.2. IMPLEMENTAZIONE/ REALIZZAZIONE DELLA MAPPATURA

Il processo di mappatura è stato svolto tra la metà di maggio e la fine di giugno 2020.

Sono stati identificati complessivamente 23 strumenti di autovalutazione e 27 pratiche.

Tutti i dati raccolti dai partner sono stati inclusi in uno specifico form creato ad hoc, e condivisi sulla piattaforma Basecamp; una tabella riassuntiva è stata successivamente creata e condivisa su Google Drive. La tabella ha riassunto le informazioni principali di ciascuno strumento: lo specifico codice assegnato, il nome, la

lingua utilizzata, la tipologia di somministrazione e di feedback, le caratteristiche di accessibilità, la licenza/ il brevetto, le competenze oggetto della valutazione, le caratteristiche degli/delle utenti a cui si rivolge. In questo modo, è stato possibile paragonare gli strumenti, mettendo a confronto le rispettive caratteristiche.

Tutti gli strumenti identificati sono riportati nella Tabella I, con l'indicazione delle competenze specifiche che permettono di valutare.

Tabella I: Lista degli strumenti di autovalutazione della competenza PSL mappati dai partner del progetto

COD	NOME DELLO STRUMENTO	COMPETENZE
P101	eLene4work self-assessment tool	Competenza sociale, personale, metodologica, digitale
P102	Documento di trasparenza delle competenze	Competenze incluse nel Repertorio Regionale dei Profili Professionali
P103	ERASMUS SKILLS self-assessment questionnaires	Cittadinanza globale ed identità europea; Consapevolezza ed espressione culturale; Abilità sociali; Curiosità / apertura mentale; Consapevolezza delle regole; Adattabilità al cambiamento; Lavoro di squadra in diversi contesti; Pianificazione e Organizzazione; Creatività
P201	Questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni	Dimensione affettivo-emotiva; Dimensione volitiva; Dimensione cognitiva; Dimensione motivazionale
P202	Semi-structured ePortfolio on the Mahara platform	Riflessione; Autovalutazione; Autocertificazione
P203	Questionnaire for the perception of one's strategic skills	Collaborare nel contesto lavorativo e imparare; Gestire l'ansia; Auto-regolazione e Volontà; Gestione dei processi di riflessione; Coerenza; Motivazione (percezione della competenza)
P204	Career Adaptability Scale (CAS)	Interesse; Controllo; Curiosità; Fiducia
P205	Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI)	Percezione negativa del passato; Percezione positiva del passato; Percezione fatalista del presente; Percezione edonista del presente; Percezione del futuro
P301	SWAPWest Preparation for Higher Education: Taking Stock I	Competenze interpersonali; Accademiche; Cognitive
P302	SPARK - Community Resource Tool Kit	Competenze trasversali; Accademiche; Cognitive; Trasversali; Competenze Socio-emotive
P303	My World of Work - Skills Explorer Tool	Integrità; Coerenza; Comunicazione; Spirito di iniziativa; Empatia; Creatività; Pensiero Critico; Collaborazione; Concentrazione; Leadership; Curiosità
P304	Recognition of Prior Learning Toolkit	Competenze trasversali, cognitive, socio-emotive
P305	My Skills, My Future	Competenze trasversali, cognitive, socio-emotive, relazionali

P401	Competence cards for immigration counseling	Abilità sociali; Abilità personali; Abilità tecniche e metodologiche; Interessi
P402	EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals	Linguaggio; Educazione e formazione (alfabetizzazione; matematica; competenze digitali; competenze professionali; lavoro di squadra; problem solving)
P403	ReTraVaSSEV (Recognition, Training and Validation of Soft Skills for Employability of Vulnerable groups) - Trainer's Manual and Validation Toolbox	Orientamento al cliente; Comunicazione interculturale; Capacità di imparare ad imparare; Motivazione; Lavoro di squadra; Gestione del conflitto
P404	Migrant Information Center (MIC)	Lingua greca; Competenze Digitali
P405	Competence assessment cards for low skilled adults	Abilità personali; Abilità sociali; Competenze Digitali; Abilità professionali; Interessi e hobby
P501	Learn with autonomy	Integrazione nel gruppo; Lavoro di squadra; capacità di imparare ad imparare
P502	Reflective Learning Portfolio	Competenza meta-cognitiva e meta-riflessiva
P503	Passport qualification	Gestire il proprio apprendimento e la propria carriera
P504	Vi @ exploration - "Know yourself" subsection	Dimensioni cognitive; Consapevolezza di sé stessi/a
P505	ProfiPASS	Capacità di riflettere su sé stessi/a; Gestione dell'informazione; Gestione del proprio apprendimento e della propria carriera; Prospettiva orientata al futuro

È importante sottolineare che le prime due lettere del codice si riferiscono al partner che ha proposto lo strumento.

L'Appendice 4 mostra la tabella completa degli strumenti di autovalutazione.

Tutti gli strumenti raccolti sono stati ritenuti molto utili; tuttavia, il partenariato ha deciso di sottoporli ad un'ulteriore analisi. Pertanto, tutti gli strumenti sono stati analizzati secondo 5 criteri:

- È uno strumento per l'autovalutazione delle competenze e delle capacità?
- Si riferisce alla competenza PSL o a una sua componente?
- Si può utilizzare con le persone adulte?
- Si può utilizzare con persone meno qualificate²?
- Può essere utilizzato con uno dei target definiti nell'ambito del progetto MASTER (persone

disoccupate, a rischio di esclusione sociale, con background migratorio)?

I 14 strumenti che hanno soddisfatto tutti i criteri sono stati sottoposti ad una nuova fase di selezione:

P101 - eLene4work self-assessment tool, P201 - Questionnaire of Perception of Competences and Beliefs, P204 - Career Adaptability Scale (CAS), P205 - Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI), P301 - SWAPWest Preparation for Higher Education: Taking Stock I, P302 - SPARK - Community Resource Tool Kit, P303 - My World of Work - Skills Explorer Tool, P304 - Recognition of Prior Learning Toolkit, P305 - My Skills, My Future, P401 - Competence cards for immigration counseling, P405 - Competence assessment cards for low skilled adults, P502 - Reflective Learning Portfolio, P504 - Vi @ exploration - "Know yourself" subsection, and P505 - ProfiPASS.

² L'espressione con cui, usualmente, i documenti europei ed italiani relativi all'Educazione e Istruzione degli Adulti, si riferiscono alle persone adulte con basso titolo di studio, bassa qualifica o competenze obsolete è "scarsamente qualificate". Poiché tale termine sembra essere poco inclusivo, e può causare stigmatizzazione o influire sull'autostima e sulla motivazione delle persone, in questa pubblicazione useremo l'espressione "meno qualificate".

CAP. 3

GLI STRUMENTI SELEZIONATI PER LA SPERIMENTAZIONE

3.1. ADATTAMENTO PEDAGOGICO

Lo sviluppo del Toolkit ha richiesto un'ulteriore selezione degli strumenti di autovalutazione da sottoporre alla procedura di sperimentazione, allo scopo di verificarne l'efficacia rispetto ai/beneficiari/e del progetto. La metodologia di selezione degli strumenti è stata definita sulla base di specifici principi e criteri di adattamento pedagogico, volti non a modificare gli

strumenti, quanto ad attivare un processo che ne consentisse un uso efficace in riferimento ai gruppi di beneficiari/e, identificati da ciascun partner. A questo scopo, sono stati definiti tre principi e cinque criteri.

3.1.1. PRINCIPI PER L'ADATTAMENTO PEDAGOGICO DELLA PROCEDURA DI SOMMINISTRAZIONE DEGLI STRUMENTI

PRINCIPIO DI PARTECIPAZIONE: la procedura deve essere aperta e accessibile. È necessario adottare una logica inclusiva, evitando possibili ostacoli per accedere alla procedura, soprattutto rispetto ad adulti/e in situazioni di svantaggio, così da garantire a tutti le stesse opportunità di partecipazione. Ad esempio, nella fase iniziale è utile verificare che gli

strumenti siano consoni e siano pensati per i gruppi target identificati.

PRINCIPIO DI GLOBALITÀ: la procedura dovrebbe rivolgersi agli individui nella loro interezza. È importante adottare una logica olistica che tenga in considerazione la persona in tutti i suoi aspetti. Ad esempio, è utile che gli strumenti di autovalutazione

adottati tengano in considerazione allo stesso tempo aspetti cognitivi, emotivi e sociali, nonché i vari ambiti di apprendimento (formale, non formale e informale) ed esperienza degli utenti.

PRINCIPIO DI PARI OPPORTUNITÀ: la procedura dovrebbe tenere conto delle caratteristiche individuali di ciascun/a beneficiario/a, e dei suoi bisogni specifici. È necessario utilizzare un approccio personalizzato nell'adozione della procedura, così da adattare il più possibile gli strumenti e le

attività alle caratteristiche degli/delle utenti. Ad esempio, alla luce delle informazioni raccolte sugli specifici target group, può rivelarsi utile fare delle piccole variazioni negli strumenti o somministrarli secondo modalità diversificate; nella fase finale, la procedura deve risultare utile nel supportare gli utenti nell'identificazione del percorso personale da intraprendere, a partire dai risultati ottenuti dall'autovalutazione della competenze PSL.

3.1.2. CRITERI PER L'ADATTAMENTO PEDAGOGICO DEGLI STRUMENTI

PROATTIVITÀ: lo strumento deve aiutare le persone a sviluppare la motivazione per attivarsi, mettersi in gioco, partecipare.

RIFLESSIVITÀ: lo strumento deve supportare le persone a riflettere sui propri punti di forza e di debolezza, e a diventarne consapevoli.

MOTIVAZIONE: lo strumento deve aiutare le persone a sviluppare la volontà di impegnarsi, ottenere risultati positivi ed emanciparsi.

ESPERIENZA: lo strumento deve aiutare le persone a migliorare la narrazione ed autovalutazione delle proprie esperienze.

PROGETTO: lo strumento deve aiutare le persone a pianificare il proprio reinserimento in ambito formativo ed educativo, in una prospettiva di accesso al lavoro/miglioramento occupazionale.

3.2. SELEZIONE DEGLI STRUMENTI DA SPERIMENTARE

Sulla base dei principi e criteri definiti, e tenendo conto dei bisogni specifici dei gruppi di beneficiari/e selezionati, ciascun partner ha scelto due strumenti da

sperimentare.

La scelta degli strumenti è stata supportata da specifiche motivazioni, illustrate di seguito.

3.2.1. PARTNER 1: FORMA.AZIONE (ITALIA)

Tabella 2: Schede informative sugli strumenti selezionati da FORMA.Azione

Caratteristiche principali del target group	Persone adulte meno qualificate, disoccupate di lungo corso (intese sia come soggetti con un numero ridotto di qualifiche formali sia come persone che necessitano di aggiornare le proprie competenze a prescindere dal proprio background educativo)
Strumento 1: PZ01 - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni QPCC	
Lingue in cui è disponibile lo strumento	Italiano, Ucraino
Componenti delle competenze PSL autovalutate attraverso lo strumento	Dimensione affettivo-emotiva; Dimensione volitiva; Dimensione cognitiva; Dimensione motivazionale
Caratteristiche principali dello strumento	Lo strumento ha lo scopo di orientare al lavoro, supportando una riflessione sulle proprie competenze. Può essere compilato in maniera autonoma, e restituisce in automatico un breve report al termine della compilazione. Lo strumento è online e può essere usato gratuitamente.
Perché lo strumento è adatto al target group	Lo strumento si concentra su aree specifiche, fondamentali per la valutazione della competenza PSL; presenta situazioni quotidiane che gli utenti possono facilmente comprendere e immaginare per valutarne la frequenza; il report che viene restituito alla fine del questionario è completo e dà alcuni suggerimenti rilevanti per superare gli ostacoli o migliorare le competenze di riferimento. Le frasi e le parole che vengono adottate sono semplici e le affermazioni/ domande sono chiaramente legate a situazioni di esperienza quotidiana. Queste caratteristiche fanno sì che sia facile rispondere. Dopo averlo compilato, lo strumento restituisce un riassunto delle risposte date e un quadro generale che comprende i punti di forza e le aree di miglioramento emerse dalla valutazione - fornisce inoltre alcuni suggerimenti per supportare l'utente nel definire come lavorare sulle aree di miglioramento. Lo strumento è inoltre particolarmente utile per esplorare e riflettere sulle abilità e le dinamiche di comunicazione.
Risultati individuali attesi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attivare un processo di autoriflessione sulla competenza PSL ▪ Rendere le persone adulte meno qualificate, disoccupate di lungo corso, maggiormente consapevoli delle abilità specifiche legate alla competenza PSL, così da definire come valorizzare i propri punti di forza e acquisire ulteriori competenze ▪ Contestualizzare la competenza PSL nell'esperienza di vita quotidiana

Strumento 2: P401 - Competence cards for immigration counselling

Lingue in cui è disponibile lo strumento	Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Russo, Aeabo, Farsi, Turco e Tigrinya
Componenti delle competenze PSL autovalutate attraverso lo strumento	Abilità sociali; Abilità personali; Abilità tecniche e metodologiche; Interessi
Caratteristiche principali dello strumento	Lo strumento ha lo scopo di orientare al lavoro, supportando una riflessione sulle proprie competenze. Prevede una somministrazione in presenza, un supporto specifico e la restituzione di un feedback personalizzato da parte di un professionista. Lo strumento è online e si può scaricare gratuitamente nelle lingua scelta.
Perché lo strumento è adatto al target group	Rappresenta uno strumento versatile e quindi adatto a utenti con varie condizioni di svantaggio. Consente l'autovalutazione di varie competenze e interessi personali, e la definizione di un collegamento tra i due ambiti. Pur essendo completo, la somministrazione non richiede un significativo investimento in termini di tempo. L'infografica sul fronte della carta facilita la comprensione delle competenze, a prescindere dalle abilità linguistiche dell'utente, anche nei casi in cui il significato della competenza non sia di immediata comprensione se spiegato a parole. La struttura delle carte consente di interagire con l'utente, attraverso domande specifiche che creino una connessione tra le sue esperienze personali e professionali e le competenze acquisite/da migliorare.
Risultati individuali attesi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attivare un processo di auto riflessione sulle competenze PSL ▪ Legare le competenze agli interessi e alle esperienze personali ▪ Rendere le persone adulte meno qualificate, disoccupate di lungo corso, maggiormente consapevoli delle abilità specifiche legate alla competenza PSL, così da definire come valorizzare le capacità che queste già hanno e come possono migliorarne altre

3.2.2. PARTNER 3: SWAPWEST (SCOZIA)

Tabella 3: Schede informative sugli strumenti selezionati da SWAPWest

Caratteristiche principali del target group	Persone adulte meno qualificate
---	---------------------------------

Strumento 1: P405 Competence assessment cards for low skilled adults

Lingue in cui è disponibile lo strumento	Inglese, Italiano, Spagnolo, Sloveno, Rumeno
Componenti delle competenze PSL autovalutate attraverso lo strumento	Abilità personali; Abilità sociali; Competenze Digitali; Abilità professionali
Caratteristiche principali dello strumento	Lo strumento può essere somministrato online e, poiché la maggior parte del target group si avvale di un sistema di apprendimento misto, è più facile offrire loro un supporto. Il livello di competenze può essere facilmente autovalutato secondo una scala, attraverso una discussione tra la persona adulta e il professionista di supporto. Le capacità da valutare possono essere selezionate secondo le necessità individuali.
Perché lo strumento è adatto al target group	Le competenze valutate si allineano a quelle necessarie per il target group. Lo strumento è già in lingua inglese.
Risultati individuali attesi	Gli individui si fanno un'idea del proprio livello di competenze rispetto a vari ambiti, e sono in grado di riconoscere il supporto di cui hanno bisogno da parte del sistema di orientamento.

Tool 2: P101 eLene4work self-assessment tool

Lingue in cui è disponibile lo strumento	Inglese
Componenti delle competenze PSL autovalutate attraverso lo strumento	Sociale; Personale; Metodologica; Digitale
Caratteristiche principali dello strumento	Lo strumento viene usato online per l'autovalutazione, a cui segue il feedback individuale. Le competenze coperte riguardano aree già considerate nell'orientamento del gruppo target di riferimento.
Perché lo strumento è adatto al target group	Le competenze valutate si allineano con quelle necessarie per il target group. Lo strumento è già in inglese.
Risultati individuali attesi	Gli individui si fanno un'idea dei propri livelli di competenze rispetto a vari ambiti, e sono in grado di riconoscere il supporto di cui hanno bisogno dal sistema di orientamento.

3.2.3. PARTNER 4: DOREA (CIPRO)

Tabella 4: Schede informative sugli strumenti selezionati da Dorea

Caratteristiche principali del target group	Giovani e adulti migranti che devono scegliere il proprio percorso lavorativo
Strumento I: P505 ProfilPASS	
Lingue in cui è disponibile lo strumento	Inglese, Francese, Greco, Sloveno, Spagnolo
Componenti delle competenze PSL autovalutate attraverso lo strumento	Il sistema ProfilPASS sostiene che le persone acquisiscano una parte consistente delle proprie competenze in aree di apprendimento non formale della loro vita quotidiana, come la famiglia e il volontariato, ma non ne sono consapevoli. Questo processo di acquisizione è molto importante, pertanto il ProfilPASS contribuisce al riconoscimento e alla valorizzazione delle competenze acquisite attraverso attività di apprendimento informale.
Caratteristiche principali dello strumento	Non sono richieste competenze e capacità specifiche, tranne la conoscenza della lingua dello strumento. Per completare lo strumento in tutte le sue parti, è necessario un lasso di tempo abbastanza lungo, pertanto il/la professionista di supporto dovrebbe selezionare le sezioni più rilevanti per il gruppo target. Il completamento di tutte le sezioni dello strumento potrebbe richiedere l'organizzazione di due sessioni. È importante che il/la professionista di supporto abbia la capacità di guidare i/le partecipanti nel corso dell'intero processo, così da creare un ambiente di apprendimento positivo che consenta loro di rilassarsi e aprirsi. Il/la professionista dovrebbe anche conoscere le opportunità/organizzazioni che offrono la possibilità ai/alle beneficiari/e di proseguire nel proprio percorso di sviluppo e acquisizione di competenze.
Perché lo strumento è adatto al target group	Lo strumento è adatto al target group in quanto consente ai/alle partecipanti di concentrarsi e valutare le proprie competenze e capacità, sviluppate grazie ad attività di apprendimento non formale, importanti soprattutto per giovani che potrebbero non essere in possesso di qualifiche formali.
Risultati individuali attesi	Per ciascun/a partecipante valutare le competenze già acquisite e le azioni da intraprendere per il miglioramento - continuando con gli studi o cercando un lavoro, ecc.

Strumento 2: P402 EU Skills Profile Tool/Europass

Lingue in cui è disponibile lo strumento	Lingue dell'Unione Europea + lingue di vari paesi terzi (Arabo, etc.)
Componenti delle competenze PSL autovalutate attraverso lo strumento	Lo strumento consente ai partecipanti di mappare le proprie capacità, qualifiche ed esperienze (incluse quelle discusse nel Profilpass), includendole in uno specifico documento che potrà poi essere usato per inoltrare richiesta di partecipazione a nuove opportunità di educazione formale o candidarsi a specifiche posizioni lavorative.
Caratteristiche principali dello strumento	Lo strumento, sviluppato nel 2017 come parte dell'Agenda Europea per le Competenze, diventerà presto parte integrante della nuova piattaforma Europass, lanciata il 1 luglio del 2020 nel contesto dell'aggiornamento dell'Agenda. Per la compilazione è richiesto un computer o un dispositivo mobile, ed una buona connessione Internet. È richiesto, inoltre, che i partecipanti abbiano competenze digitali almeno di livello base, e che conoscano la lingua dello strumento.
Perché lo strumento è adatto al target group	Lo strumento consente ai/alle partecipanti di riassumere le proprie capacità, qualifiche ed esperienze in un unico documento, che possono poi usare per valutare quali abilità possono/devono migliorare ulteriormente, o a quali tipi di posizioni lavorative possono accedere. Usando lo strumento, i/le partecipanti saranno inoltre in grado di reperire possibili opportunità per lo sviluppo delle proprie capacità.
Risultati individuali attesi	I/le partecipanti preparano e ottengono il proprio Europass, ed elaborano un piano d'azione per colmare le lacune in termini di competenze, per migliorare le proprie capacità e per scegliere il proprio percorso lavorativo.

3.2.4. PARTNER 5: KERIGMA (PORTOGALLO)

Tabella 5: Schede informative sugli strumenti selezionati da Kerigma

Caratteristiche principali del target group	Disoccupati; giovani adulti/ adulti; persone meno qualificate
Strumento 1: P504 - Vi@ Exploração Vi@ exploration - "Know yourself" subsection	
Lingue in cui è disponibile lo strumento	Portoghese
Componenti delle competenze PSL autovalutate attraverso lo strumento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modalità per sviluppare le proprie competenze e per cercare opportunità educative, di formazione e lavorative, di orientamento o supporto ▪ Curiosità nella ricerca opportunità di apprendimento e sviluppo in una varietà di contesti ▪ Abilità di valutare e condividere l'apprendimento ▪ Atteggiamento positivo all'apprendimento durante tutto l'arco della vita; auto motivazione
Caratteristiche principali dello strumento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Questionario ▪ Feedback standardizzato ▪ Ad i beneficiari non è richiesta nessuna abilità specifica ▪ Strumento gratuito - accessibile dopo aver eseguito la registrazione al sito
Perché lo strumento è adatto al target group	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aiuta l'utente a migliorare la conoscenza di sé ▪ Aiuta a migliorare la consapevolezza delle proprie caratteristiche ▪ Aiuta ad acquisire maggiori conoscenze sui percorsi professionali ▪ Aiuta a saperne di più su come migliorare il proprio titolo di studio o la qualifica professionale ▪ Aiuta a saperne di più rispetto ai servizi per l'impiego
Risultati individuali attesi	<p>Avere maggiore coscienza delle proprie caratteristiche e applicarle nel percorso professionale.</p> <p>Avere maggiore coscienza delle qualifiche professionali e a quale tipo di servizi per l'impiego possono accedere</p>

Strumento 2: P505 ProfIPASS

Lingue in cui è disponibile lo strumento	Inglese, Francese, Greco, Sloveno, Spagnolo
Componenti delle competenze PSL autovalutate attraverso lo strumento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacità di riflettere su sé stessi; ▪ Gestire l'informazione; ▪ Gestire il proprio percorso di apprendimento e la propria carriera; ▪ Atteggiamento orientato al futuro.
Caratteristiche principali dello strumento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Feedback personalizzato da parte di un/a professionista ▪ Disponibile presso un centro/ un ufficio ▪ Disponibile in più lingue ▪ Portfolio di strumenti di autovalutazione ▪ Libro per le esercitazioni disponibile gratuitamente sul sito
Perché lo strumento è adatto al target group	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aiuta a pianificare il proprio sviluppo professionale ▪ Prepara alle opportunità di sviluppo personale ▪ Prepara per l'accesso o il reinserimento nel mercato del lavoro ▪ Aiuta a prendere decisioni rispetto al proprio (ri)orientamento professionale o personale ▪ Aiuta a pianificare iniziative future di apprendimento
Risultati individuali attesi	Lo strumento aiuta l'utente ad avere una prospettiva più chiara su quanto fare per meglio pianificare la propria vita professionale futura.

CAP. 4

SPERIMENTAZIONE DEGLI STRUMENTI: PROCEDURE E RISULTATI

Gli strumenti sono stati sperimentati dai partner FORMA. Azione (P1), SWAPWest (P3), Dorea (P4) e Kerigma (P5), con il coordinamento dell'Università di Roma Tre (P2).

A causa della pandemia, la maggior parte delle attività di sperimentazione è stata svolta online, tra Ottobre e Dicembre 2020.

Come previsto dal quadro metodologico condiviso,

ciascun partner ha attuato una procedura per somministrare gli strumenti, definita in base al proprio gruppo di beneficiari/e e alle caratteristiche degli strumenti stessi. In alcuni casi, i partner hanno somministrato strumenti diversi a seconda del gruppo di utenti, in altri casi invece entrambi gli strumenti sono stati somministrati allo stesso gruppo di persone.

4.1. IL QUADRO METODOLOGICO COMUNE PER LA PROCEDURA DI SOMMINISTRAZIONE

Il quadro metodologico comune per la procedura di somministrazione ha previsto 3 fasi:

- la fase iniziale, con funzione informativa e orientativa, che ha rappresentato il primo contatto stabilito con l'utente. È stato quindi un momento molto importante sia per stabilire un clima di fiducia sia per rafforzare la motivazione alla partecipazione. Una delle pratiche suggerite in questa fase è stata

quella di firmare un accordo di servizio con l'utente, che illustrasse chiaramente gli obiettivi, strumenti e i risultati attesi (da utilizzare anche nel corso di incontri in gruppo);

- la fase centrale, con funzione di analisi e autovalutazione della competenza PSL. Questa fase ha visto la somministrazione degli strumenti per l'autovalutazione della competenza PSL.

supportando il processo di analisi e riflessione da parte dell'utente. Ad esempio, lo strumento è stato compilato dall'utente con l'assistenza di un/a professionista e/o è stato attivato un processo di autoriflessione su competenze ed esperienze. Tale fase è stata implementata sia individualmente sia in piccoli gruppi;

- Fase finale, con funzione di sintesi dell'esperienza, volta a restituire i risultati delle

attività effettuate e le prospettive di coinvolgimento in progetti futuri.

Tutte le fasi sono state svolte con la presenza di professionisti/e che hanno supportato i/le beneficiarie nel processo di autovalutazione.

Per supportare l'attuazione delle procedure specifiche da parte di ciascun partner, sono stati forniti alcuni esempi di scenari ipotetici di sperimentazione.

4.2. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La sperimentazione ha avuto l'obiettivo di verificare l'efficacia e il funzionamento degli strumenti di autovalutazione in riferimento a persone adulte meno qualificate: è stato quindi adottato un sistema di valutazione comune tra i partner, per rendere i diversi risultati della sperimentazione comparabili in una prospettiva europea.

Tre questionari per raccogliere dati relativi all'esperienza degli/delle utenti, e un quarto rivolto ai/alle professionisti/e, sono stati elaborati e somministrati utilizzando Google Moduli, per rendere le informazioni disponibili al partenariato nel più breve tempo possibile. Il primo questionario ha consentito di raccogliere alcuni dati socio-demografici relativi agli/alle utenti, in forma anonima, identificando ciascuno di loro con un codice per tutelarne la privacy. Il secondo e terzo questionario hanno consentito di avere uno specifico feedback da parte degli utenti rispetto a vari elementi del processo

di autovalutazione, e alla conoscenza e consapevolezza rispetto alla competenza PSL, sia all'inizio sia al termine del percorso.

Il quarto questionario si è rivelato utile per raccogliere un feedback specifico da parte dei/delle professionisti/e che hanno supportato gli/le utenti nel percorso di autovalutazione della competenza PSL.

Tutti i questionari sono stati tradotti nelle lingue dei partner, in modo tale che gli/le utenti e i/le professionisti/e potessero completarli autonomamente. terminate le attività di sperimentazione, tutti i dati raccolti tramite i questionari sono stati processati dall'Università di Roma Tre e i risultati sono stati condivisi con i partner perché potessero analizzarli e trarre specifiche conclusioni e lezioni dall'esperienza svolta.

4.3. I RISULTATI DELLE ATTIVITÀ DI SPERIMENTAZIONE IN ITALIA

FORMA.Azione ha sperimentato i seguenti strumenti:

1. P201 - Questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni (QPCC);

2. P401 - Competence cards for immigration counselling.

La sperimentazione è stata svolta con 40 utenti, selezionati tra i/le partecipanti ai corsi di formazione attivati dall'organizzazione, e tra gli/le utenti dei servizi di orientamento e dei Servizi pubblici per l'Impiego. La maggioranza degli utenti (67,5%) erano uomini, mentre il 32,5% erano donne. La maggior parte degli utenti erano giovani adulti sotto i 35 anni (57,5%). Nelle immagini seguenti viene mostrata la composizione dei gruppi rispetto alle classi di età e alla condizione sociale. Il primo strumento

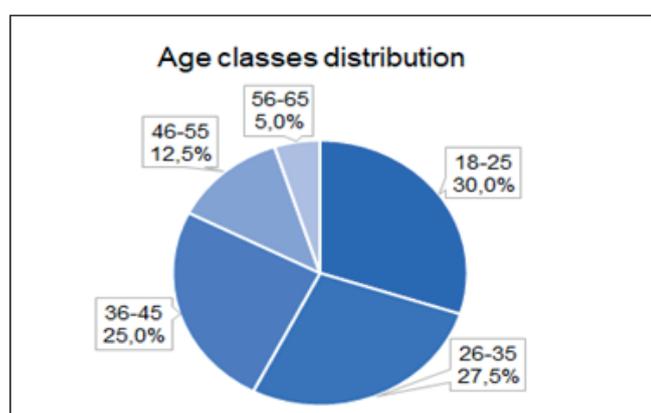


FIG.1

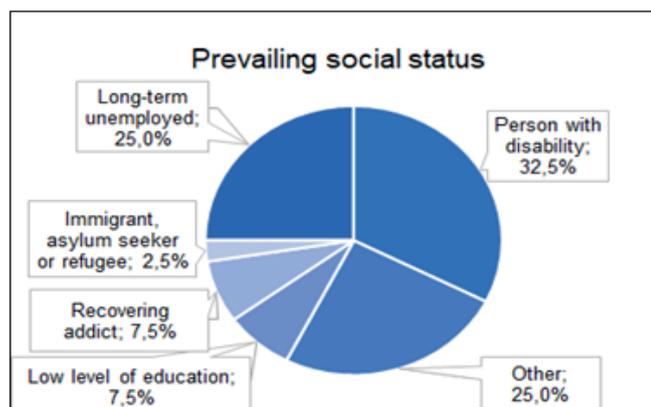


FIG.2

(QPCC) è stato somministrato a 17 utenti, selezionati in base alla conoscenza linguistica dell'italiano e alle capacità di concentrazione ed elaborazione.

Il secondo strumento (Cards) è stato somministrato a 23 utenti, con una conoscenza della lingua italiana e una capacità di elaborazione minore del gruppo di utenti a cui è stato somministrato il QPCC (a prescindere dalla loro lingua madre, pertanto sia italiani che migranti),

che dimostravano di aver bisogno di un supporto visivo per meglio comprendere il significato delle diverse competenze.

Il gruppo di professioniste ha incluso 4 esperte appartenenti all'organizzazione partner e 3 esperte provenienti dai Servizi per l'Impiego della Regione Umbria.

4.3.1. PROCEDURA DI SOMMINISTRAZIONE DEGLI STRUMENTI

L'attività di sperimentazione è stata realizzata online, sulle piattaforme Zoom e Google Meet, adattando le procedure e gli strumenti alla nuova situazione in cui non era possibile incontrare in presenza gli/le utenti.

La procedura ha previsto la realizzazione di 3 diverse sessioni, ciascuna della durata di un'ora:

La prima sessione, rivolta a piccoli gruppi di utenti (da 3 a 9 persone), ha consentito ai/alle professioniste di spiegare il processo, gli obiettivi e le competenze oggetto dell'auto-valutazione, e ha dato alle professioniste coinvolte nelle attività la possibilità di presentarsi e conoscere gli/le utenti;

La seconda sessione ha visto la realizzazione dell'autovalutazione attraverso uno dei due strumenti selezionati.

Il QPCC si è rivelato già adatto ad essere somministrato online, pertanto non è stato necessario adattarlo. Per rendere la somministrazione più efficace per l'autoconsapevolezza e l'empowerment degli/delle utenti, è stato deciso di dare loro un supporto nella compilazione, anche al fine di supportare il processo di riflessione sulle competenze messe in gioco nelle varie situazioni proposte dallo strumento.

È stato invece necessario adattare le Cards alla somministrazione online: ne sono state selezionate 24 tra quelle proposte, in base alla loro rilevanza rispetto alla competenza PSL, e sono state presentate a gruppi di 4, attraverso delle slide.

Per ciascuna slide, l'operatore ha spiegato il significato delle competenze/capacità presentate nelle 4 Cards; in seguito, è stato poi chiesto agli/alle utenti di selezionarne una, che includesse una competenza/capacità che ritenevano di avere già, e una seconda che rappresentasse una competenza/capacità che pensavano di dover migliorare.

Una volta selezionate le due Cards, agli/alle utenti è stato chiesto di spiegare le ragioni della propria scelta, riportando esempi concreti di situazioni nelle quali avevano acquisito tale competenza/ capacità e/o

avevano rilevato di essere o non essere in grado usarla; La terza sessione ha consentito di restituire i risultati del processo di autovalutazione, ed avere un primo scambio con gli/le utenti in merito ai risultati dell'attività. Per supportare questa terza sessione, le professioniste hanno usato un report in cui erano riassunti i punti di forza e le aree di miglioramento per ciascun/a utente. Grazie alla condivisione del report, sono stati sintetizzati i punti di forza degli/delle utenti, nonché le competenze da migliorare, possibilmente attraverso corsi creati ad hoc (MASTER Plan), da sviluppare anche sulla base dei risultati dell'autovalutazione.

Il report dei risultati del QPCC è stato restituito in maniera automatica dal sistema online al termine della compilazione del questionario; per le Cards è stato sviluppato un format di report, che includesse, insieme alla descrizione delle competenze/capacità selezionate, anche la trascrizione di ciò che gli utenti avevano raccontato nello spiegare le proprie scelte.

Durante il processo, è stato raccolto il feedback degli/delle utenti sia attraverso domande dirette, sia attraverso gli specifici questionari sviluppati a tal fine dall'Università di Roma Tre:

- a) alla fine della prima sessione, riguardo la loro comprensione della competenza PSL e del percorso da seguire;
- b) alla fine della terza sessione, riguardo all'intero processo di autovalutazione, e alla percezione dell'utilità del processo per rafforzare la consapevolezza di sé, l'empowerment e per supportare la loro riattivazione.

Durante l'intero processo, c'è stato un costante confronto e scambio tra i/le professionisti/e coinvolte nelle attività di sperimentazione (sia in modo diretto che indiretto), che si è rivelato molto importante sia per raccogliere ulteriori feedback da parte degli/delle utenti, sia per ri-adattare gli approcci e le procedure in itinere, in accordo con i bisogni emergenti.

4.3.2. MOTIVAZIONE E CONSAPEVOLEZZA DELLA COMPETENZA PSL ALL'INIZIO DEL PROCESSO

Gli/le utenti coinvolti nell'attività di sperimentazione hanno investito molte energie nel processo e, all'inizio della procedura, hanno dichiarato un alto livello di motivazione riguardo alla partecipazione al percorso.

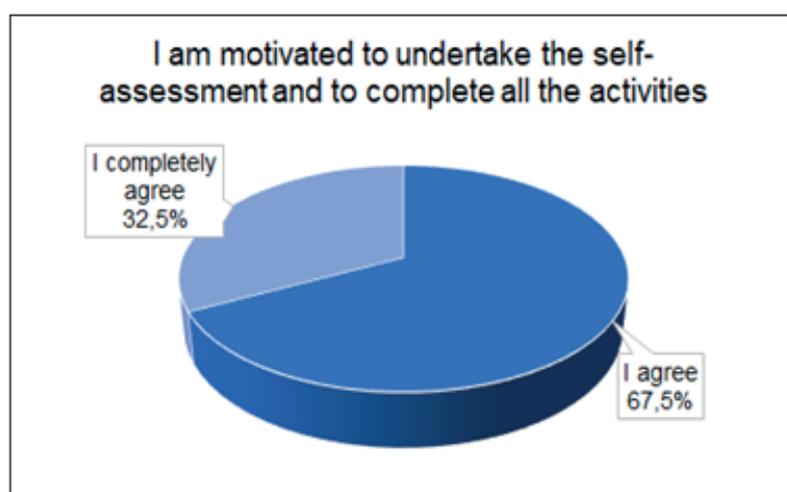


FIG.3

Le motivazioni più ricorrenti per la partecipazione al percorso sono state: l'acquisizione di una maggiore consapevolezza delle proprie risorse, lo sviluppo personale, l'accesso a nuove opportunità lavorative e formative, la volontà di fare una nuova esperienza. All'inizio della procedura, attraverso uno dei questionari, ai/alle partecipanti è stato chiesto di fornire esempi di competenze Personali, Sociali e Capacità di Imparare ad Imparare. Le risposte sono state valutate dallo staff, per comprendere il

livello di consapevolezza rispetto al significato di tali competenze. Come mostrano i grafici riportati di seguito, solo le competenze "Sociali" erano ben presenti agli utenti, che sono stati in grado di fornirne esempi significativi, mentre le competenze "Personali" sono risultate essere le meno comprensibili per la maggior parte (quasi il 60% degli utenti ha fornito un esempio poco significativo o nessun esempio).

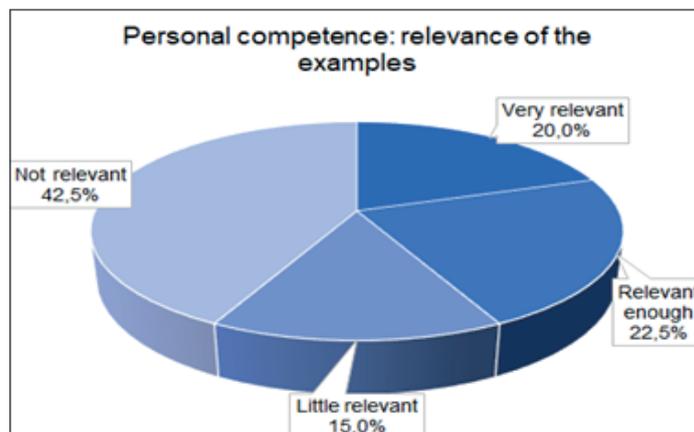


FIG.4

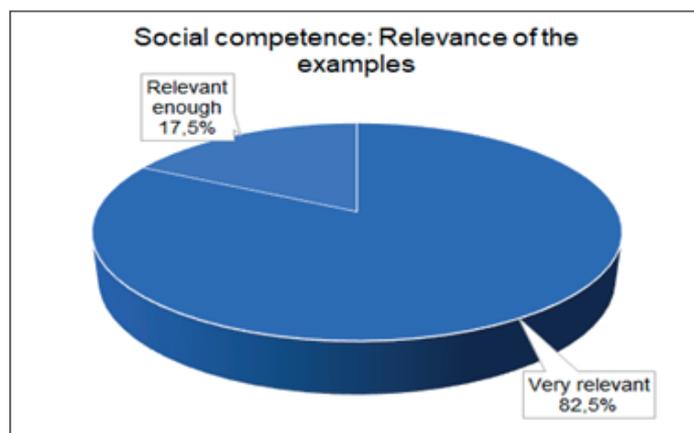


FIG.5

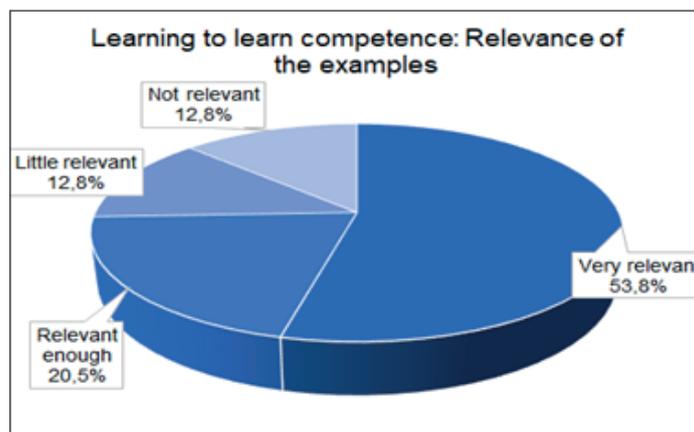


FIG.6

4.3.3. PRINCIPALI RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE DELLO STRUMENTO P201 - QUESTIONARIO DI PERCEZIONE DELLE PROPRIE COMPETENZE E CONVINZIONI (QPCC)

utti gli/le utenti che hanno sperimentato il QPCC lo hanno definito efficace per autovalutare la propria competenza PSL, e quasi il 90% ha identificato un

miglioramento nella consapevolezza dei propri punti di forza e delle competenze da migliorare in relazione alle aree di riferimento della PSL.

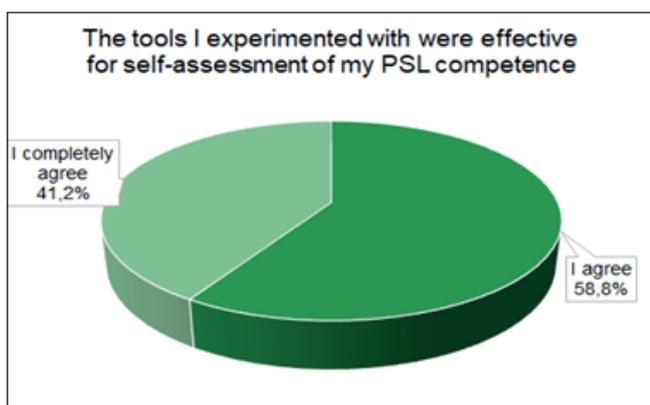


FIG.7

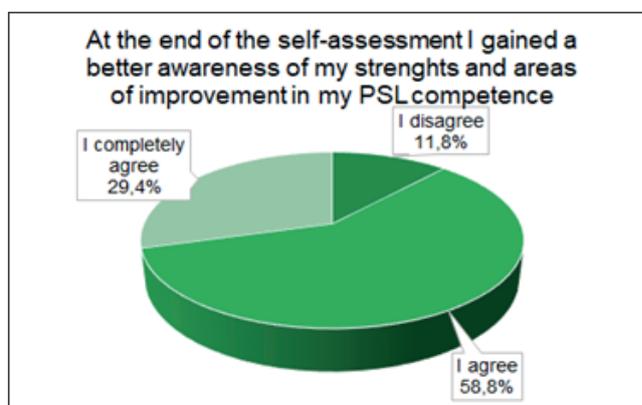


FIG.8

La procedura di somministrazione è stata considerata ampiamente agevole ed efficace.

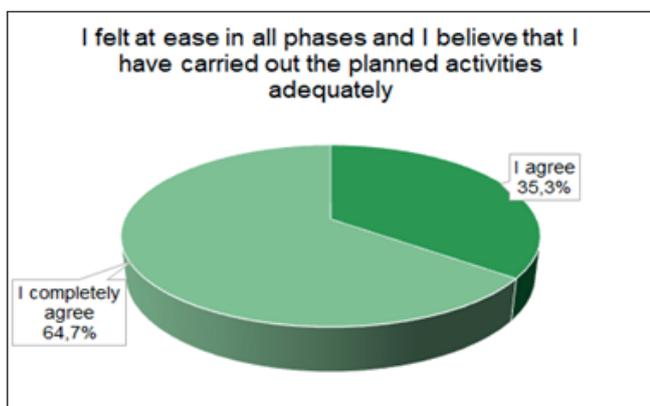


FIG.9

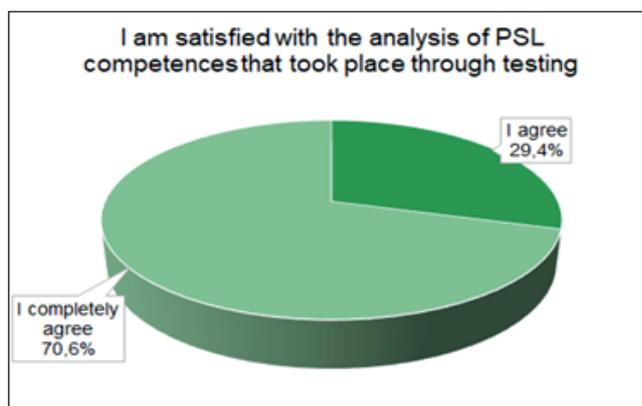


FIG.10

Questi risultati sono confermati dalla percentuale degli/delle utenti, che ha dichiarato di saper cosa fare a partire da questa nuova consapevolezza (più dell'80%). Nello specifico, quasi il 90% degli/delle

utenti ha intenzione di partecipare ad un'attività di formazione per migliorare la propria competenza PSL.

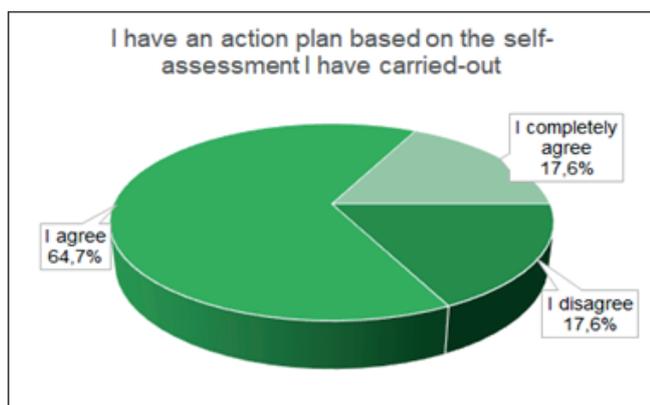


FIG.II

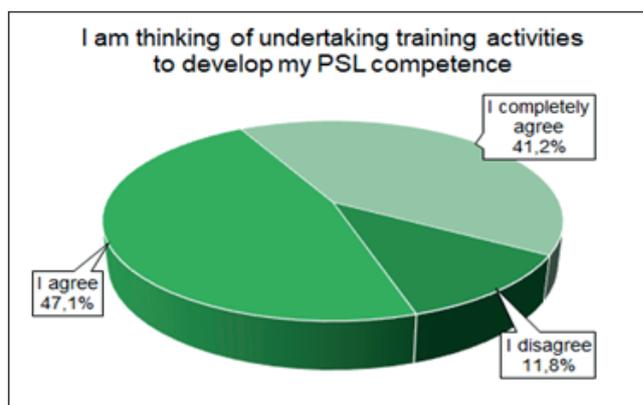


FIG.I2

L'esperienza delle professioniste che hanno supportato il processo suggerisce che il questionario QPCC è uno strumento facile da presentare e abbastanza semplice da usare, adeguato per le persone adulte meno qualificate, a patto che abbiano sufficienti capacità in termini di attenzione, concentrazione e comprensione della lingua italiana. In particolare, le caratteristiche dello strumento più apprezzate da coloro che hanno supportato il processo, sono state:

- le competenze che è possibile valutare con il QPCC, molto importanti per le attività di orientamento e rilevanti anche per altri target;
- il fatto che, anche se è uno strumento di autovalutazione, preveda la restituzione un report esterno all'utente;

- se somministrato da un/una professionista, come è stato fatto nella sperimentazione, il fatto che consenta all'utente di riflettere sulle proprie capacità (cosa che è più difficile se l'utente lo compila autonomamente).

Come elementi meno positivi sono stati segnalati:

- Si tratta di un questionario lungo e complesso che richiede un alto livello di concentrazione e attenzione;
- il report restituito non è facile da comprendere e deve essere spiegato accuratamente.

4.3.4. PRINCIPALI RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE DELLO STRUMENTO P401 - COMPETENCE CARDS FOR IMMIGRATION COUNSELLING

Come nel caso dello strumento precedente, dopo aver usato le Competence Cards, tutti gli/le utenti le hanno considerate efficaci per autovalutare la competenza PSL. In questo caso, il 100% degli utenti ha rilevato

un miglioramento nella consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento in relazione alle competenze oggetto dell'autovalutazione.

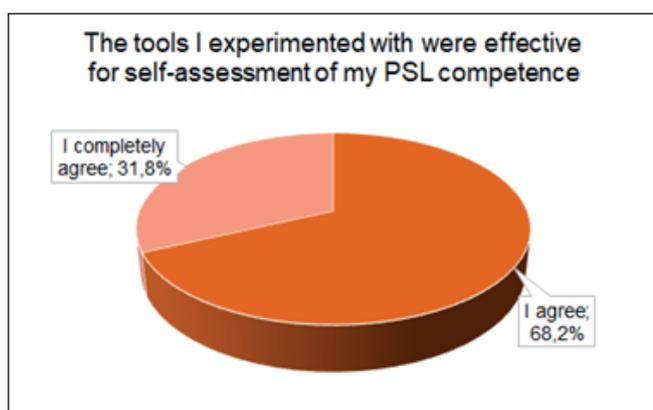


FIG.13

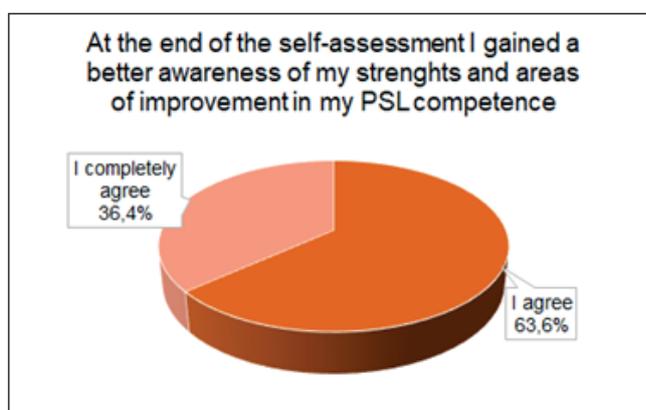


FIG.14

Gli/le utenti si sono sentiti a loro agio durante le attività di sperimentazione e si sono dimostrati soddisfatti del processo di autovalutazione della PSL

realizzato attraverso le Competence Cards, anche se in misura minore rispetto agli/alle utenti che sono stati supportati attraverso il QPCC.

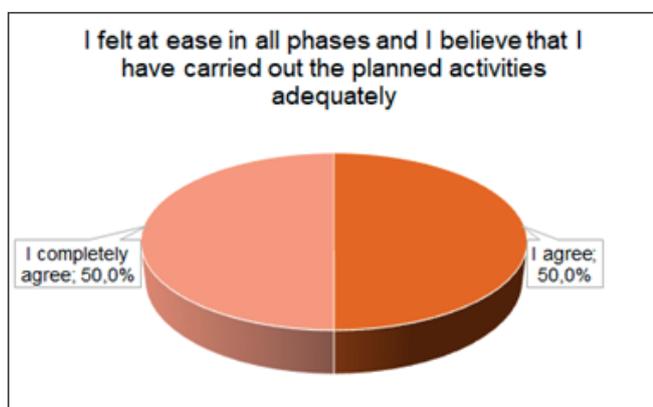


FIG.15

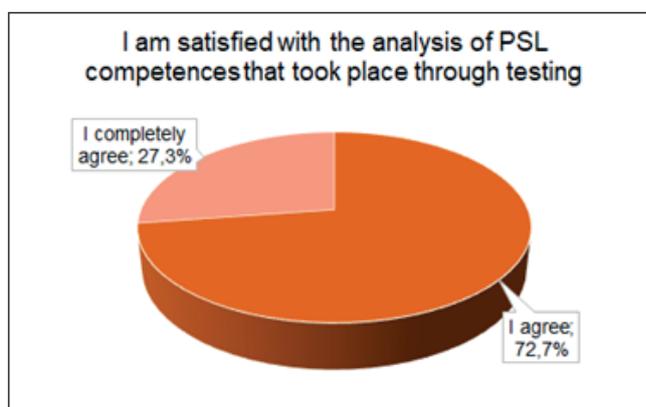


FIG.16

Tuttavia, l'efficacia della sperimentazione delle Competence Cards è dimostrata dal fatto che un numero maggiore di utenti (più del 90%) desidera intraprendere delle azioni legate alla nuova

consapevolezza della propria competenza PSL come, ad esempio, seguire un corso di formazione per lavorare sulle aree di miglioramento.

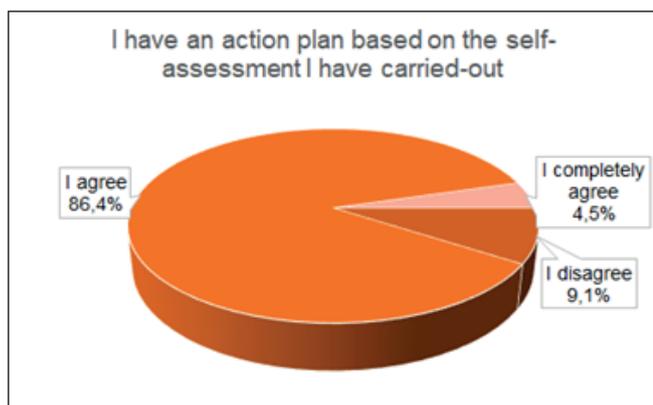


FIG.17

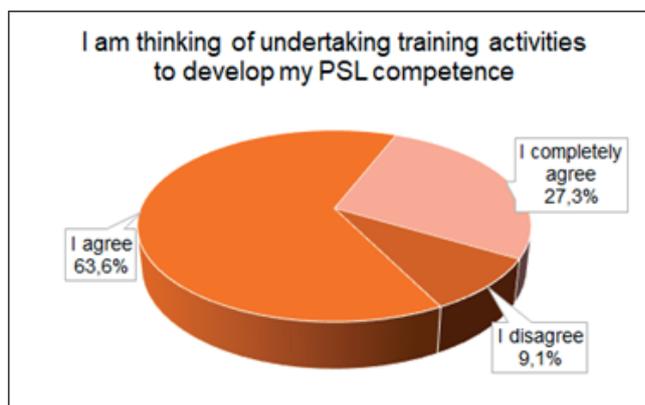


FIG.18

L'esperienza delle professioniste coinvolte suggerisce che le Competence cards for immigration counselling sono uno strumento facile da presentare e da usare, anche se la somministrazione online risulta più complessa del QPCC. Una considerazione simile è stata fatta rispetto all'adeguatezza dello strumento al gruppo specifico di beneficiari/e adulti/e meno qualificati/e: anche se i risultati sono stati molto positivi, sarebbero stati forse migliori se la somministrazione fosse avvenuta in presenza.

I punti di forza specifici della somministrazione delle Competence Cards, sottolineati dalle professioniste che hanno partecipato alla sperimentazione, sono i seguenti:

- lo strumento consente agli/le utenti di essere maggiormente consapevoli delle proprie possibilità e, soprattutto, di aiutarli a migliorare le proprie competenze sociali come, ad esempio, la comunicazione interpersonale.
- Le Cards consentono di utilizzare uno strumento basato su infografiche in un percorso che, in generale, è spesso affrontato attraverso strumenti più narrativi.

- Le Cards consentono di spiegare in modo più semplice la competenza PSL attraverso immagini, frasi brevi e chiare, e consente di coinvolgere l'utente mediante domande che facilitano l'interazione, il dialogo, la riflessione.
- L'utente è in grado di auto-valutare le proprie capacità ripercorrendo le proprie esperienze in diversi ambiti di vita, e questo facilita la consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento, il rafforzamento dell'autostima e della motivazione, e il confronto con l'altro.
- Le Cards offrono la possibilità di condividere esperienze difficili o insuccessi, identificandoli come momenti di acquisizione di capacità specifiche.
- Le Cards sono molto utili quando il processo di autovalutazione vede protagoniste persone molto giovani o con competenze linguistiche di base.

Gli aspetti meno positivi portati all'attenzione sono:

- In un caso, lo strumento, quando somministrato, non ha dato un risultato positivo, probabilmente a causa della mancanza di contatto diretto.

4.3.5. CONSIDERAZIONI GENERALI RISPETTO ALL'ATTIVITÀ DI SPERIMENTAZIONE E LEZIONI APPRESE

A casa delle restrizioni dovute al COVID-19, è stato necessario adattare gli strumenti per somministrarli online. Alla lice dei risultati, questa modalità ha funzionato e ha anche consentito agli utenti di migliorare le proprie competenze digitali, soprattutto rispetto all'uso degli strumenti di videoconferenza.

La procedura per la sperimentazione degli strumenti è stata condivisa tra i/le professionisti/e ed è stata anche adattata alle necessità individuali degli/delle utenti, emerse di sessione in sessione (per es. dedicare un tempo specifico ad un aspetto o una competenza, o lasciare più spazio per la discussione e riflessione senza presentare necessariamente tutte le competenze previste).

Il lavoro dei/delle professioniste può essere considerato un esempio di applicazione del principio di sussidiarietà ad un caso pratico, attraverso un approccio bottom-up.

Le principali lezioni apprese rispetto al processo di autovalutazione in generale, e con specifico riferimento alla comprensione e consapevolezza della competenza PSL degli/delle utenti, possono essere riassunte come segue:

- La "Competenza Personale" non è facile da comprendere da parte degli/delle utenti, poiché è più difficile riflettere sulle proprie risorse personali e su come queste si usano; è pertanto importante trovare una modalità più efficace per spiegarla alle persone adulte in generale;
- prima di iniziare il percorso di autovalutazione, gli/le utenti dichiarano di saper gestire la propria competenza PSL, anche se questo non è pienamente vero in quanto - parallelamente - dimostrano di non conoscerne bene il significato; mostrano quindi una mancanza di consapevolezza, ma

anche una forte volontà di migliorare;

- Il processo di autovalutazione ha dato agli/alle utenti la percezione di una maggior consapevolezza dei propri punti di forza/delle competenze da migliorare, con riferimento alla PSL;
- Nell'implementazione delle attività di sperimentazione, la fiducia negli/nelle operatori/trici e professionisti/e che hanno proposto la partecipazione agli/alle utenti è stata molto rilevante per coinvolgerli/le e motivarli/le;
- Alla fine del processo, gli/le utenti esplicitano, in quasi tutti i casi, la volontà di partecipare a nuove opportunità di formazione (soprattutto le donne, mentre gli uomini, specialmente se giovani, mostrano meno interesse).

Rispetto alla procedura di sperimentazione:

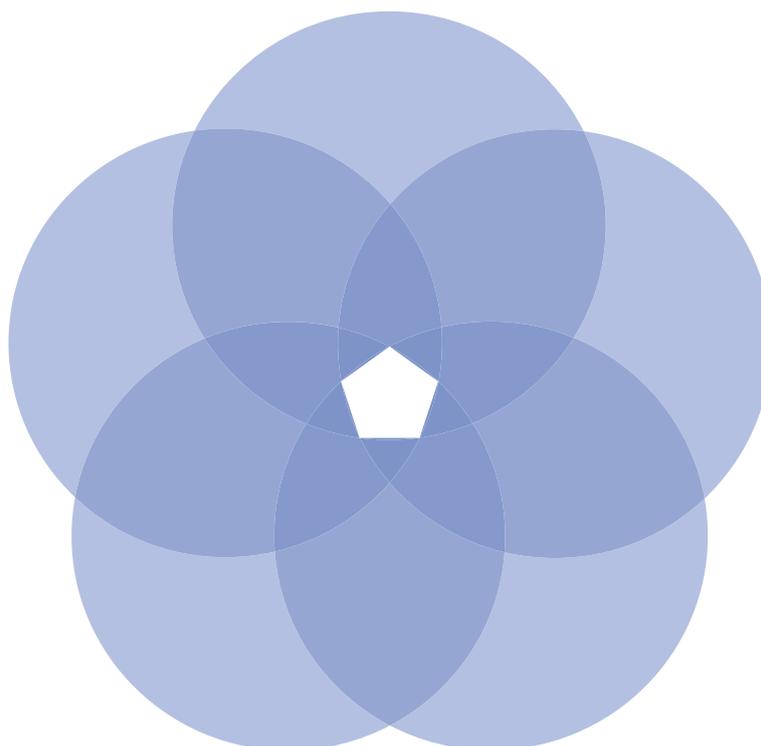
- la somministrazione online ha funzionato e consentito agli/alle utenti di migliorare le proprie competenze digitali;
- le professioniste che hanno supportato l'autovalutazione hanno dovuto adattare la procedura definita in maniera condivisa ai bisogni individuali di ciascun/a utente;
- molto rilevante è stato il ruolo degli/delle operatrici dei Servizi per l'impiego nel supportare le professioniste di FORMA. Azione durante la sperimentazione, sia nella fase di selezione degli strumenti, sia nel supportare gli/le utenti durante il processo di autovalutazione;
- gli/le utenti si sono sentiti a proprio agio nello svolgimento delle attività, che sono state anche uno strumento per alleviare il senso di isolamento durante il lockdown dovuto all'emergenza sanitaria COVID-19.

Il processo di autovalutazione ha consentito ai/alle professioniste coinvolte di acquisire o migliorare competenze importanti, quali

- comunicazione online
 - empatia e approccio non giudicante
 - capacità di improvvisazione, gestione dello stress
 - somministrazione di strumenti per
- percepire di aver avuto un impatto concreto sui/sulle beneficiari/e, avendo un riscontro importante sull'utilità del proprio lavoro; avere un confronto sistematico con altri/e professionisti/e provenienti da contesti diversi e con ruoli differenti;

- di essere protagonisti/e nell'applicazione del principio di sussidiarietà ad un caso pratico, attraverso l'adozione di un approccio bottom-up.

Tutti i/le professioniste hanno dichiarato di voler usare gli strumenti con persone adulte meno qualificate, soprattutto allo scopo di rafforzare la loro autostima e la loro sicurezza in sé stessi/e (alcuni di loro lo hanno già fatto). Nel Centro per l'impiego di Perugia, una delle professioniste coinvolti ha intenzione di adottare il QPCC anche per l'orientamento specialistico.



4.4. I RISULTATI DELLE ATTIVITÀ DI SPERIMENTAZIONE IN SCOZIA

SWAPWest ha sperimentato i seguenti strumenti:

1. P405 - Competence assessment cards for low skilled adults;
2. P101 - eLane4work self-assessment tool.

L'attività di sperimentazione è stata svolta con 57 beneficiari/e, selezionati tra gli/le allievi/e dei programmi in essere, destinati alle persone adulte meno qualificate.

Si tratta di adulti/e con qualifiche di basso livello o senza alcuna qualifica, che desiderano tornare a formarsi e intraprendere la carriera universitaria. SWAPWest offre loro programmi di formazione a tempo pieno nell'ambito di varie discipline, a seconda dell'indirizzo professionale che intendono intraprendere (Umanistico, Scientifico, Infermieristico, Scienze della Formazione Primaria, ecc.). Lo Scottish Credits and Qualifications Framework assegna ai corsi un livello 6 (equivalente al livello EQF 4); i corsi sono riconosciuti da college e università per consentire l'iscrizione a chi li consegue. SWAPWest richiede ai/alle suoi/e allievi/e di completare il modulo Preparation for Higher Education, ovvero un modulo pensato specificatamente perché le persone sviluppino le capacità e le competenze necessarie ad affrontare un percorso di studio di livello universitario.

Tra gli/le allieve di SWAPWest, sono stati identificati tre gruppi per la sperimentazione degli strumenti di autovalutazione:

- 1) studenti dal corso Access to Humanities - per l'accesso ad un percorso di studi in ambito umanistico (15 studenti).
- 2) studenti del corso Access to Primary Education - per l'accesso al percorso universitario in Scienze della Formazione Primaria (22 studenti).
- 3) studenti del corso Access to Science - per l'accesso ad un percorso di studi in ambito scientifico (20 studenti).

Il primo strumento - Competence assessment cards for low skilled adults - è stato somministrato al primo e secondo gruppo, mentre il secondo strumento - eLane4work self-assessment tool - è stato somministrato al terzo gruppo.

I dati relativi ai 51 partecipanti sono stati raccolti attraverso un apposito Google Form.

La maggioranza dei partecipanti erano giovani adulti (86%) e donne (84%).

Tuttavia, le donne costituivano la maggioranza dei giovani partecipanti (vedere Tabella 6)

Tabella 6: Composizione del gruppo per genere ed età

Genere/Età	18-25	26-35	36-45	Total
Femminile	47%	40%	14%	100%
Maschile	25%	63%	13%	100%
Totale	43%	43%	14%	100%

4.4.1. PROCEDURA DI SOMMINISTRAZIONE DEGLI STRUMENTI

L'attività di sperimentazione è stata realizzata online, attraverso la piattaforma Zoom, a causa delle restrizioni legate alla pandemia.

Anche se entrambi gli strumenti sono stati creati per essere somministrati in sessioni individuali tra orientatore e utente, lo staff di SWAPWest ha ritenuto che per gli/le utenti sarebbe stata un'esperienza migliore provarli tramite un apposito workshop. All'occorrenza, è stata usata la funzione di Zoom delle breakout rooms, per realizzare specifiche attività in gruppi ristretti. Ciascun workshop è stato gestito da entrambe le facilitatrici.

Per quanto riguarda il primo strumento, le Competence Cards sono disponibili in due formati: una versione professionale pensata per essere usata dai/dalle facilitatori/trici; una versione dedicata alle persone adulte meno qualificate. Pertanto, il personale SWAPWest ha deciso di sperimentare entrambe le versioni con livelli diversi di approfondimento. Le Cards nel formato dedicato all'utente sono state sperimentate con gli/le allievi/e del corso Access to Humanities, mentre le Cards in formato "facilitatore/trice" sono state utilizzate con gli/le allievi/e del corso Access to Primary Education. In entrambi i casi gli/le allievi/e avevano l'obiettivo di accedere a dei corsi universitari, con la possibilità di dover partecipare ad un colloquio di selezione, e lo staff ha ritenuto le Cards uno strumento utile, in quanto modellato sulla tecnica STAR (un'intervista che si basa sulle reazioni comportamentali, in cui le persone intervistate rispondono discutendo le specifiche situazioni, compiti, azioni e risultati della situazione descritta).

Lo strumento 1, Competence assessment cards for low skilled adults, è stato sperimentato nel corso di

due sessioni laboratoriali con ciascun gruppo, e gli è stato dedicato il tempo solitamente usato dai tutor per orientare e dare supporto agli allievi. Inoltre, la partecipazione di SWAPWest al progetto MASTER era già stata illustrata agli allievi durante la fase di ammissione al college.

Il primo laboratorio è durato circa 90 minuti: in una prima parte è stato presentato il progetto MASTER e, a seguire, le facilitatrici hanno spiegato la differenza tra il concetto di competenza e quello di capacità/ abilità. È stata poi discussa la tecnica STAR e le facilitatrici hanno quindi posto una serie di domande relative alle competenze selezionate, che gli/le allievi/e hanno discusso nelle breakout rooms della piattaforma Zoom. Gli/le allievi/e hanno quindi condiviso le proprie risposte con le facilitatrici e gli altri membri del gruppo. La valutazione (Skill Portfolio) è stata poi illustrata agli/alle allievi/e ed è stato dato loro il programma del workshop del giorno seguente. È stato chiesto loro di fornire alle facilitatrici lo Skills Portfolio e il piano di azione da loro previsto per lo sviluppo delle competenze percepite come "da migliorare".

Il secondo workshop si è concentrato sulle competenze identificate dagli/dalle allievi/e all'interno del loro Skills Portfolio, e ha rafforzato gli apprendimenti del primo workshop grazie alla visione di una serie di brevi video relativi alle competenze ed al loro uso in contesti di apprendimento e lavorativi.

Lo strumento 2, eLene4Work self-assessment, è stato sperimentato secondo un format laboratoriale simile.

Il primo workshop è stato leggermente più breve del precedente, poiché lo strumento di autovalutazione è stato utilizzato online individualmente. Pertanto, il primo workshop ha previsto l'introduzione al

progetto MASTER, la spiegazione della differenza tra il concetto di competenza e quello di capacità/abilità, e la condivisione con gli/le allievi/e delle istruzioni per accedere allo strumento e svolgere l'autovalutazione online. Infine, le facilitatrici hanno spiegato la valutazione restituita dallo strumento: gli/le allieve hanno inviato il file PDF con i risultati dell'autovalutazione alle facilitatrici, per analizzarlo e discuterne durante il secondo workshop.

Il secondo workshop per lo strumento eLene4Work self-assessment si è svolto analogamente al secondo workshop per la sperimentazione del primo strumento.

Tutti i laboratori online sono stati svolti da due facilitatrici. In questo modo, è stato più semplice gestire il processo di autovalutazione, la condivisione delle presentazioni sullo schermo e le breakout rooms per i lavori di gruppo. È stato inoltre utile che una persona potesse osservare le reazioni ai

materiali da parte degli/delle allievi/e mentre l'altra si occupava di condurre l'attività, così da assicurare che tutti gli ambiti che necessitavano chiarimenti fossero affrontati.

Lo stakeholder principale è stato lo staff del West College Scotland, che ha offerto ai/alle propri/e allievi/e l'opportunità di partecipare ai workshop e di assistere agli incontri pre e post sperimentazione. Hanno inoltre dedicato parte delle proprie ore di corso allo svolgimento dei workshop con le facilitatrici.

4.4.2. MOTIVAZIONE E CONSAPEVOLEZZA DELLE COMPETENZE PSL ALL'INIZIO DEL PROCESSO

26 dei/delle 57 allievi/e partecipanti alla sperimentazione degli strumenti di autovalutazione della competenza PSL hanno completato i questionari di valutazione.

All'inizio del processo, la maggior parte (92%) ha dichiarato di essere fortemente o molto fortemente motivata a partecipare.

Le principali ragioni dietro alla forte motivazione

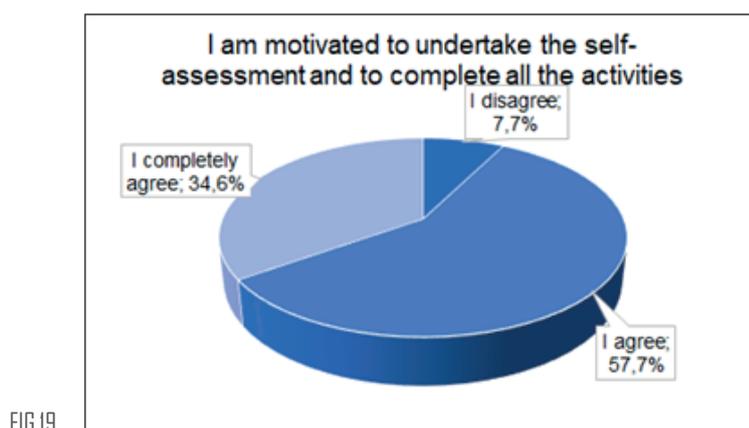


FIG.19

sono state quella di conoscere sé stessi/e, i propri punti di forza e le aree di miglioramento, la possibilità di migliorarsi, l'aspettativa di sviluppare competenze utili per affrontare successivi programmi di formazione.

Nei questionari di valutazione è stato chiesto agli allievi di fornire degli esempi rispetto al significato dei termini "competenze personali", "competenze sociali" e "capacità di imparare ad imparare". I membri dello staff hanno valutato gli esempi, assegnando un livello di pertinenza da "non pertinente" a "molto pertinente". I risultati mostrano che quello

delle "competenze sociali" è l'ambito maggiormente compreso della competenza PSL (93% degli allievi sono riusciti a dare esempi pertinenti o molto pertinenti), mentre un quarto degli/delle allievi/e ha fornito esempi poco pertinenti o nessun esempio delle "competenze personali", e solo un terzo per la "capacità di imparare ad imparare".

Le risposte confermano l'utilità di lavorare sulle queste tematiche: migliorare la conoscenza del significato di questi termini rappresenta una base per rafforzare la motivazione a sviluppare la consapevolezza del proprio patrimonio di competenze.

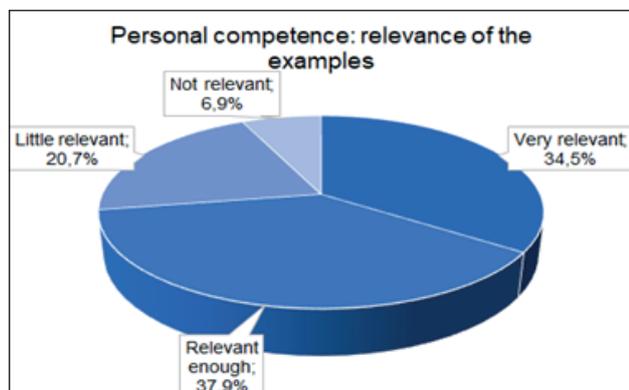


FIG.20

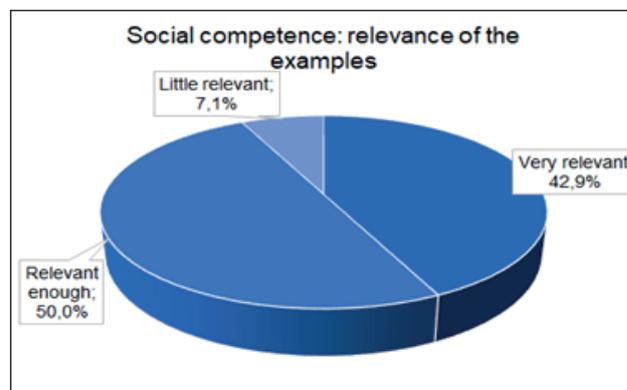


FIG.21

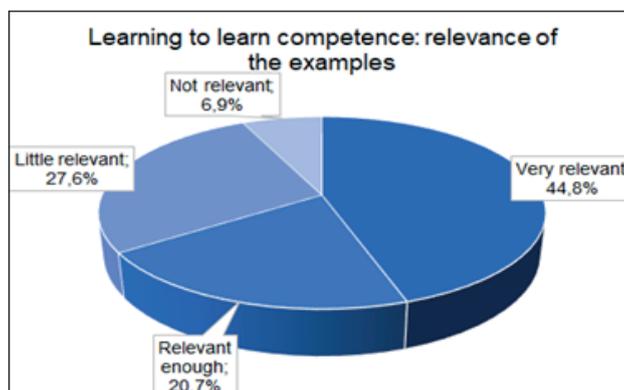


FIG.22

4.4.3. PRINCIPALI RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE DELLO STRUMENTO P405 - COMPETENCE ASSESSMENT CARDS FOR LOW SKILLED ADULTS

16 dei/delle 37 allievi hanno fornito la propria valutazione rispetto all'esperienza d'uso delle Competence assessment cards for low skilled adults. Tutti/e hanno considerato lo strumento efficace per l'autovalutazione della competenza PSL. Soltanto un allievo ha dichiarato di non aver acquisito una maggiore consapevolezza dei propri punti di forza e

delle aree di miglioramento, anche alla luce del fatto che aveva affermato, prima di iniziare la procedura di autovalutazione, di essere già in possesso della competenza PSL e di essere consapevole di sé stesso e delle proprie azioni.

La procedura di somministrazione dello strumento

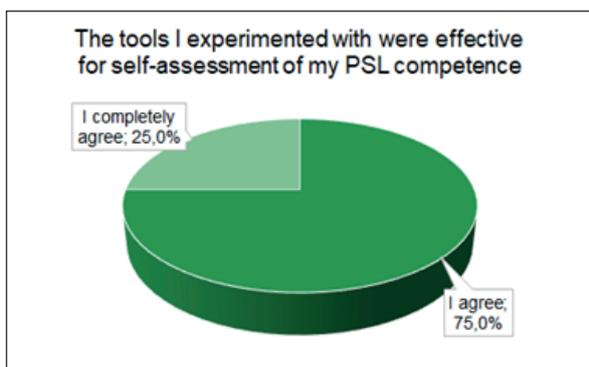


FIG.23

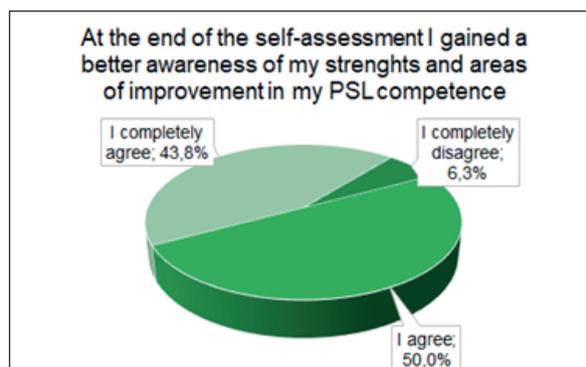


FIG.24

- articolata in due workshop - è stata valutata positivamente, e i/le partecipanti si sono sentiti a

proprio agio e soddisfatti/e.

L'attività è stata considerata proficua, infatti tutti gli/

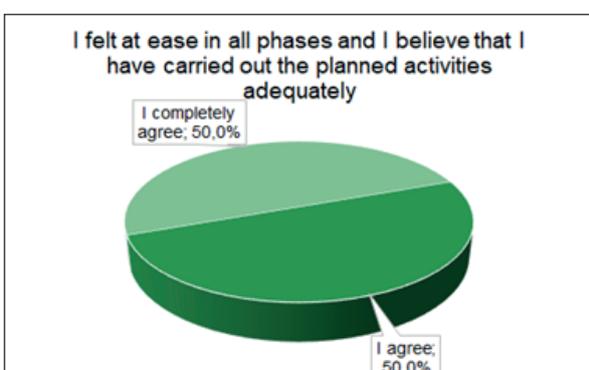


FIG.25

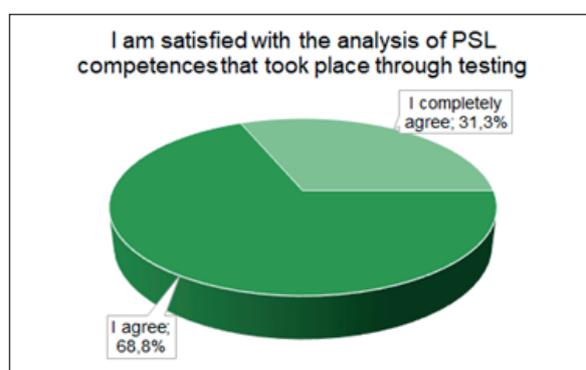


FIG.26

le utenti hanno dichiarato di avere un piano d'azione partendo dalla nuova consapevolezza della propria competenza PSL, anche se in alcuni casi questo piano

d'azione si basa su un'attività di formazione.

Questi dati sono coerenti con la situazione degli/ delle utenti, dato che durante l'autovalutazione sono

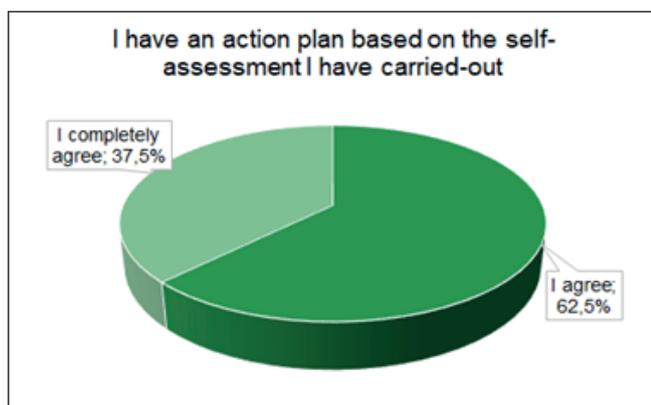


FIG.27

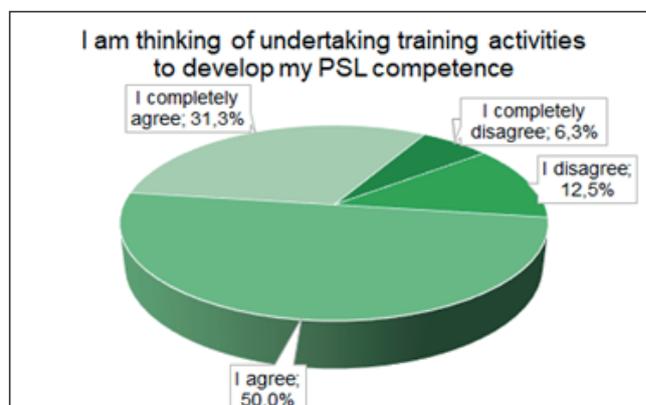


FIG.28

stati già coinvolti in un processo di apprendimento.

L'esperienza delle professioniste coinvolte suggerisce che le Competence assessment cards for low skilled adults sono uno strumento facile da presentare, e che gli/le allievi/e non hanno avuto difficoltà ad usarlo. Le carte in versione professionale risultano maggiormente appropriate per i/le discenti di SWAP piuttosto che per persone adulte meno qualificate. Il linguaggio usato nella versione per persone adulte meno qualificate è piuttosto semplice, quindi

questo strumento potrebbe essere maggiormente appropriato per coloro per i quali la prima lingua non sia l'inglese, per persone giovani, o discenti che frequentano corsi preparatori o preliminari all'accesso all'Università.

I punti di forza dello strumento risiedono nella capacità di fornire rapidamente un risultato, comprensivo di una chiara analisi del livello di ciascun allievo, che costituisce una base per la futura formazione.

4.4.4. RISULTATI PRINCIPALI DELLA SPERIMENTAZIONE DELLO STRUMENTO PID1 - ELANE4WORK SELF-ASSESSMENT TOOL

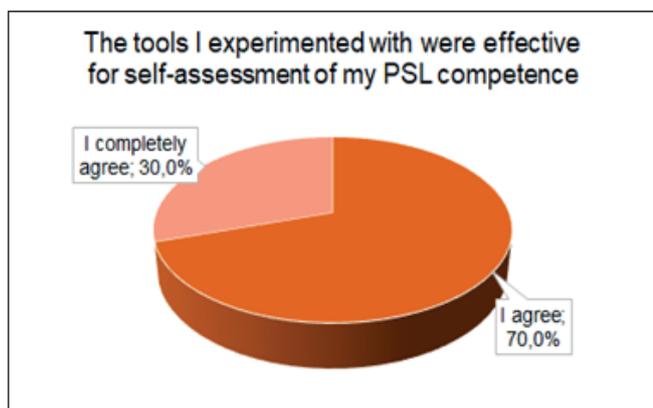


FIG.29

10 dei 12 partecipanti hanno completato la valutazione dell'esperienza d'uso dello strumento di autovalutazione

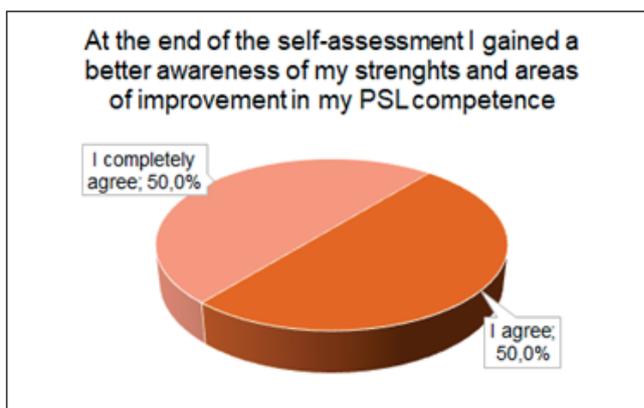


FIG.30

eLene4work. Hanno tutti/e affermato che lo strumento è stato efficace per effettuare l'autovalutazione della

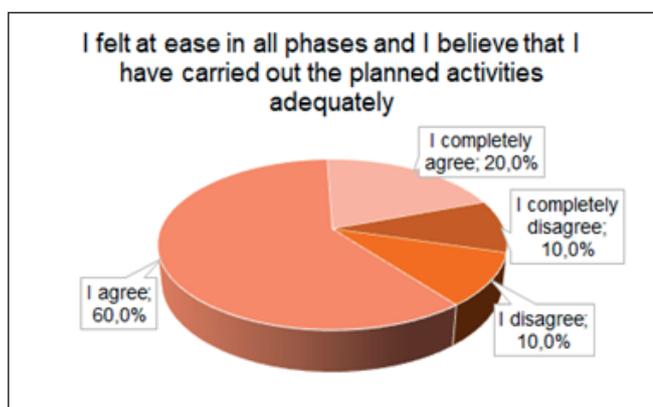


FIG.31

propria competenza PSL e che hanno sviluppato una maggiore consapevolezza dei propri punti di forza ed aree di miglioramento in questo campo.

C'è stato anche un assenso generale (8 su 10) rispetto al clima favorevole in cui si è svolta l'esperienza di autovalutazione, nonché sull'efficacia dell'analisi condotta sulla competenza PSL.

Solo un discente ha espresso delle valutazioni negative rispetto all'ambiente di lavoro e alla propria soddisfazione. Questo allievo ha mostrato un "approccio

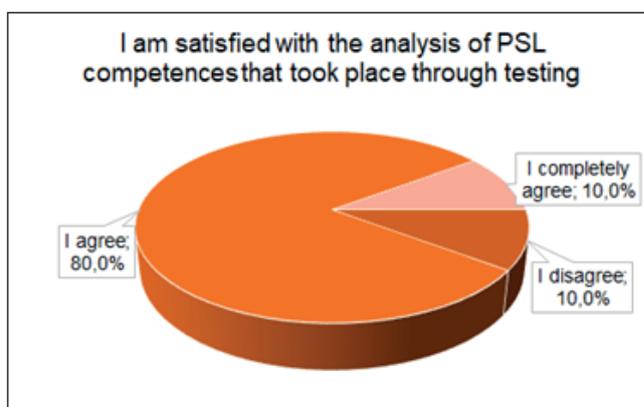


FIG.32

critico" in molte risposte, sia rispetto a sé stesso sia alle attività in cui è stata coinvolto. Ha espresso commenti negativi rispetto al materiale fornito durante il laboratorio e rispetto alla registrazione della sessione, nonostante fosse stato espressamente richiesto il consenso degli allievi a riguardo.

Lo strumento si è dimostrato efficace. Il 90% dei/delle partecipanti ha affermato di avere un piano d'azione che parte dall'autovalutazione svolta. Questo significa

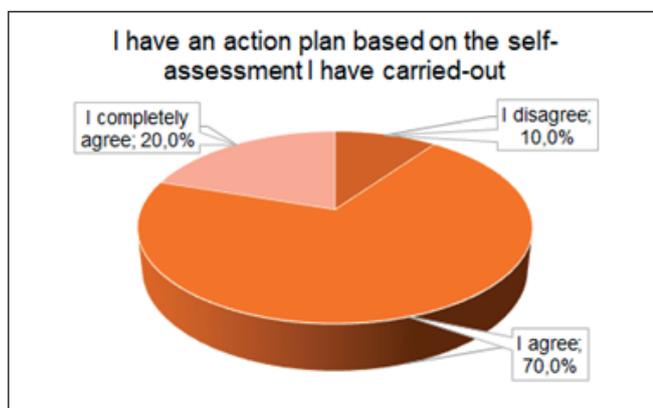


FIG.33



FIG.34

che la consapevolezza della propria competenza PSL si dimostra un'ottima fonte di motivazione ad agire per il proprio miglioramento e la propria crescita.

Come già visto nel caso dello strumento precedente, anche in questo caso il piano d'azione non prevede per tutti i/le partecipanti un nuovo percorso di formazione da affrontare e questo può essere spiegato in relazione anche a tutte le attività di formazione che gli/le utenti di SWAPWest stanno già svolgendo.

L'esperienza delle facilitatrici suggerisce che eLene4work è uno strumento molto facile da presentare e, anche se è stato pensato per l'uso individuale, ha funzionato bene anche nel contesto di gruppo. Lo strumento è sembrato

piuttosto semplice per il livello degli/delle utenti a cui SWAP si rivolge, probabilmente perché creato per persone adulte adulti con un livello di educazione particolarmente basso (scuola primaria) e per coloro che non sono di madrelingua inglese.

Tuttavia, lo strumento ha restituito una valutazione completa delle competenze dei/delle discenti rispetto ad un'ampia gamma di capacità e abilità, attraverso l'uso di semplici esempi. Richiede però molto tempo per essere completato, in quanto effettua un'analisi approfondita.

Lo staff di SWAPWest sta riflettendo sull'opportunità di usare nuovamente lo strumento, destinandolo a rifugiati e richiedenti asilo che hanno meno familiarità con il concetto della valutazione delle competenze.

4.4.5. CONSIDERAZIONI GENERALI RISPETTO ALL'ATTIVITÀ DI SPERIMENTAZIONE E LEZIONI APPRESE

Entrambi gli strumenti sono serviti ad identificare la competenza PSL. Gli strumenti sono facilmente accessibili e semplici da usare. In generale, gli strumenti si sono rivelati appropriati per il livello degli/delle allievi/e di SWAPWest, tuttavia, la versione per adulti meno qualificate delle Competence Cards si è rivelata meno efficace della versione professionale. Questo, poiché il livello della competenza PSL dei/delle discenti coinvolti/e è leggermente più avanzato di quello delle persone adulte con bassa qualifica/scarse competenze, avendo questi già partecipato ad attività per lo sviluppo di competenze nell'ambito dei loro programmi educativi. Le Competence Cards for low-skilled adults (versione per adulti meno qualificate) è più adatta a discenti che frequentano programmi di preparazione all'Università.

eLene4work self-assessment tool è uno strumento pensato per l'individuazione e il miglioramento della competenza PSL per quanto riguarda la sfera sociale, personale, metodologica e digitale, e può essere somministrato online. Nonostante si tratti di uno strumento più semplice delle Competence Cards, tenendo conto delle procedure di accesso e di utilizzo dello strumento, le facilitatrici hanno selezionato adulti/e con un livello avanzato di competenze digitali.

Gli strumenti hanno funzionato bene online con discenti già sufficientemente abituati a lavorare con software digitali. L'analisi automatica effettuata dagli strumenti ha rappresentato un importante punto di forza, in quanto ha ridotto il tempo che lo staff avrebbe altrimenti investito nell'analisi e nell'interpretazione dei risultati, sebbene l'interpretazione e il feedback fornito dai/dalle discenti abbia in ogni caso impegnato i le facilitatrici.

I/le discenti coinvolti/e hanno dimostrato una buona comprensione del livello delle proprie competenze nelle aree chiave a cui sono stati dedicati i laboratori.

L'esperienza di SWAP ha messo in luce una maggiore facilità nell'effettuare i laboratori con due professioniste, che potessero condividere la facilitazione, scambiare le presentazioni attraverso lo strumento di condivisione dello schermo e organizzare le breakout rooms per i gruppi. La possibilità per una delle due facilitatrici di osservare le reazioni dei/delle discenti al materiale, mentre l'altra si occupava della gestione, ha consentito di garantire che ogni aspetto che avesse bisogno di chiarimenti potesse essere affrontato.

Infine, è possibile sottolineare dei vantaggi per gli stakeholder. In particolare, il Coordinatore SWAPWest del West College Scotland ha affermato che al momento di effettuare la richiesta di iscrizione all'Università, i/le discenti si sono dimostrati/e più capaci, rispetto ai gruppi degli anni precedenti, di discutere le proprie competenze; questo ha risparmiato molto tempo al personale.

4.5. I RISULTATI DELLE ATTIVITÀ DI SPERIMENTAZIONE A CIPRO

DOREA Educational Institute ha sperimentato gli strumenti:

1. P505 - ProfIPASS;
2. P402 - EU Skills Profile Tool/Europass.

La sperimentazione è stata effettuata con 40 utenti, selezionati/e attraverso un apposito bando diffuso attraverso canali e network degli stakeholder: il Limassol Intercultural Council, il centro Technopolis, il centro VitaCom Education. Il gruppo di partecipanti era composto prevalentemente

da giovani adult (75%), donne (67.5%), lavoratori (55%) e immigrati o richiedenti asilo (52.5%). I grafici riportati di seguito riportano la composizione del gruppo per quanto riguarda età, genere, situazione lavorativa e gruppo sociale prevalente.

Entrambi gli strumenti sono stati somministrati a tutti gli allievi attraverso una procedura specifica.

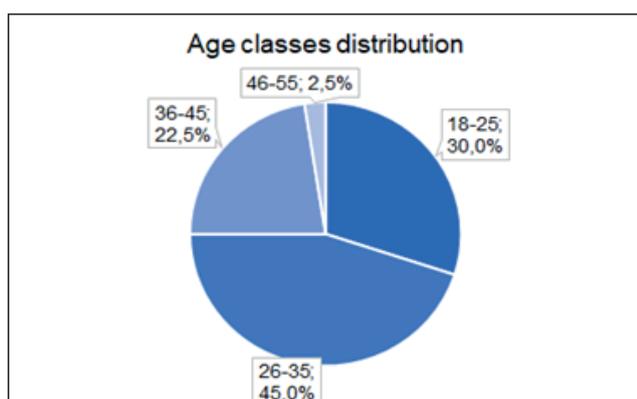


FIG.35

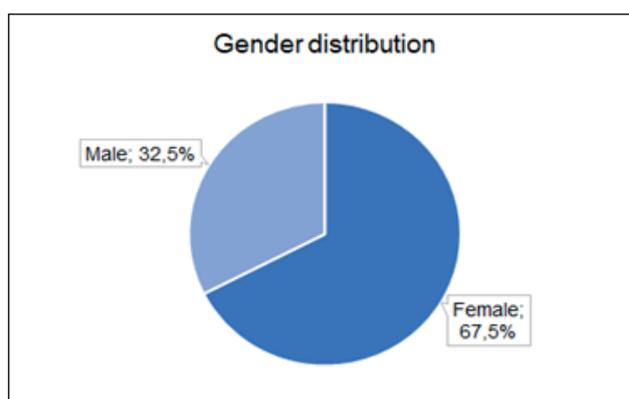


FIG.36

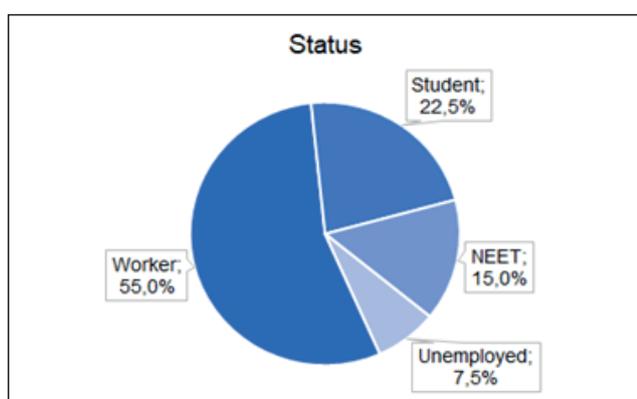


FIG.37

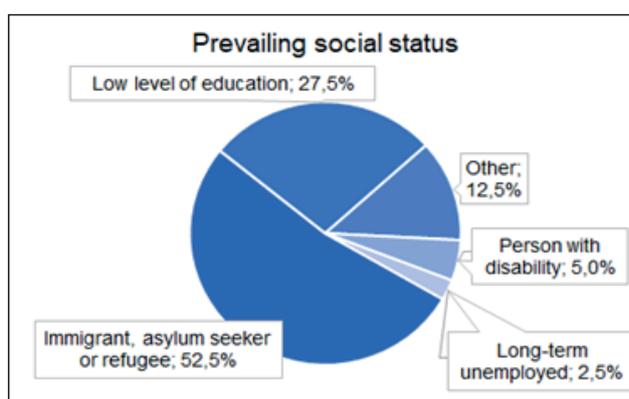


FIG.38

Il personale che si è occupato della somministrazione era composto da due esperte, la prima con esperienza nell'organizzazione di corsi online per persone adulte, e

la seconda nella progettazione e realizzazione di corsi di formazione per l'acquisizione di soft skills.

4.5.1. PROCEDURA DI SOMMINISTRAZIONE DEGLI STRUMENTI

La sperimentazione si sarebbe dovuta tenere nel corso di laboratori in presenza. Sfortunatamente, appena prima del primo laboratorio, a causa del peggioramento della situazione pandemica, è stato introdotto il lockdown a Cipro che ha impedito qualsiasi tipo di riunione tra persone. A causa di questo, la formazione è stata realizzata online, con la sfortunata conseguenza che i partecipanti "più anziani" non sono stati in grado di partecipare a causa delle loro scarse competenze digitali.

Gli obiettivi principali del corso online sono stati:

1. presentare ai/alle partecipanti la competenza PSL;
2. presentare ai/alle partecipanti il ProfilPASS – aiutarli/e a scoprire i propri punti di forza e le aree da migliorare;
3. presentare ai/alle partecipanti Europass e aiutarli/e ad identificare le proprie capacità e inserirle nell'Europass;
4. più in generale, introdurre l'apprendimento online come opzione per il miglioramento delle proprie competenze e capacità durante la pandemia.

Il corso online è stato sviluppato e caricato in Aule Google appositamente create. La struttura del corso è stata la seguente*:

1. Benvenuto e presentazione
 - Un rapido benvenuto
 - Format del laboratorio e approccio didattico
 - Materiali didattici e consigli su come usarli
 - Documenti informativi e da stampare
 - Panoramica della formazione
 - Patto formativo
2. ProfilPASS
 - Presentazione di ProfilPASS
 - La mia vita - una panoramica
 - *La mia vita - attività*

- Le mie attività - documenti
- Video TEDx Talk
- Le mie qualità
- *Le mie qualità - attività*

3. Esplorando meglio le mie attività

- I passaggi del processo
- *Hobby e interessi*
- *Casa e famiglia*
- *La scuola*
- *Educazione professionale*
- *Attività nei sindacati e lavoro volontario*
- *Vita professionale ed esperienza lavorativa*
- *Impegno politico e civico*
- *Circostanze straordinarie*

4. L'analisi delle mie competenze

- Analisi e valutazione delle mie competenze
- Assegnazione delle competenze
- *Le mie competenze*
- *Identificazione dei propri punti di forza*

5. LifeComp - la competenza PSL

- Definizione delle competenze PSL
- Presentazione del LifeComp
- *Il puzzle del LifeComp*
- Le competenze PSL - PARTE 1
- Le competenze PSL - PARTE 2
- Le competenze PSL - PARTE 3
- Video - La mentalità orientata alla crescita

6. VALUTAZIONE 1

7. Suggerimenti linguistici per la creazione del CV

- Presentazione
- Consigli linguistici - PARTE 1
- Consigli linguistici - PARTE 2
- Consigli linguistici - PARTE 3
- Verbi utili
- Altri consigli sul CV
-

8. Europass

- Presentazione dell'Europass
- Domande frequenti sull'Europass
- Tutorial sull'Europass CV

9. Conclusioni

- Gli attestati
- Le opportunità offerte da DOREA

10. VALUTAZIONE 2

*Le attività pratiche sono segnalate in corsivo, le valutazioni sono sottolineate.

I materiali presentati nel corso seguono l'ordine dei documenti di ProfilPASS pubblicati dal DIE - Istituto Tedesco per l'Educazione degli Adulti. L'unica modifica effettuata riguarda l'ultima sezione "Raccogliendo le prove", che è stata sostituita dallo strumento Europass - con il quale i partecipanti "raccolgono le prove" attraverso la redazione di un curriculum.

La competenza PSL è stata presentata rispettando l'ordine presente nella pubblicazione del LifeComp - presentando inizialmente le competenze Personali, poi quelle Sociali e infine quelle relative all'area

Imparare ad imparare.

I/le partecipanti sono stati incoraggiati/e a contattare i mentor via email per qualsiasi domanda o se avessero avuto bisogno di aiuto per effettuare i compiti assegnati. A loro discrezione hanno avuto la possibilità di caricare i propri lavori online, ma non è stato posto l'obbligo. È importante segnalare che la maggior parte dei/delle partecipanti hanno contattato i mentor con domande relative ad Europass e alla piattaforma EURES.

4.5.2. MOTIVAZIONE E CONSAPEVOLEZZA DELLE COMPETENZE PSL ALL'INIZIO DEL PROCESSO

Gli/le utenti hanno dichiarato di avere una forte motivazione a sostenere l'autovalutazione della competenza PSL.

Le principali ragioni manifestate sono state curiosità, un interesse generale per la materia specifica o per la nuova esperienza, l'attrattiva delle proposte e l'aspettativa di sviluppare nuove capacità.

DOREA ha somministrato il primo questionario di valutazione dopo il completamento del primo blocco di

materiali del corso online. Per questo, gli/e utenti sono risultati maggiormente consapevoli del significato dei concetti di competenze "personali", "sociali" e "capacità di imparare ad imparare" rispetto a quelli degli altri Paesi. Come mostrano i grafici qui riportati, la maggior parte degli/delle utenti è stata in grado di fornire esempi rilevanti di tali concetti.

In generale, tutti/e gli/le utenti che hanno completato il

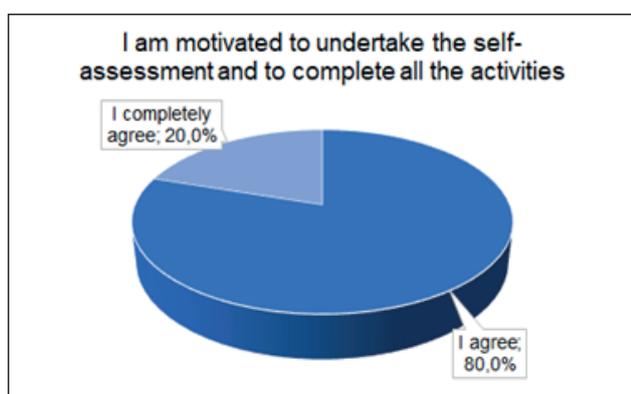


FIG.39

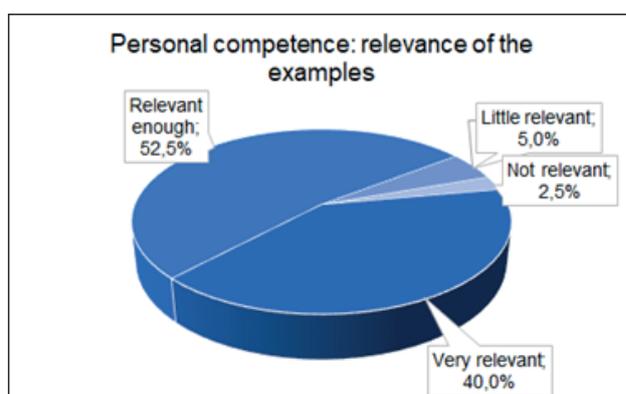


FIG.40

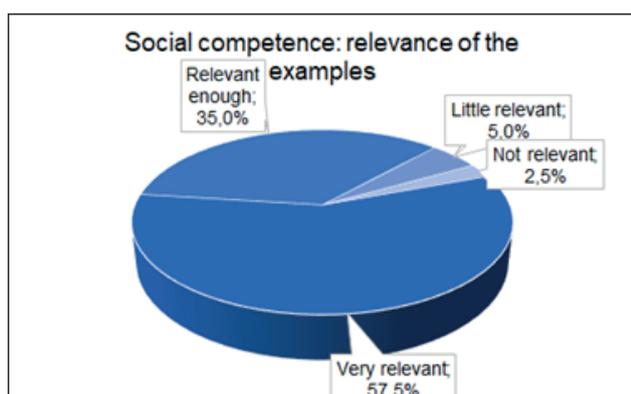


FIG.41

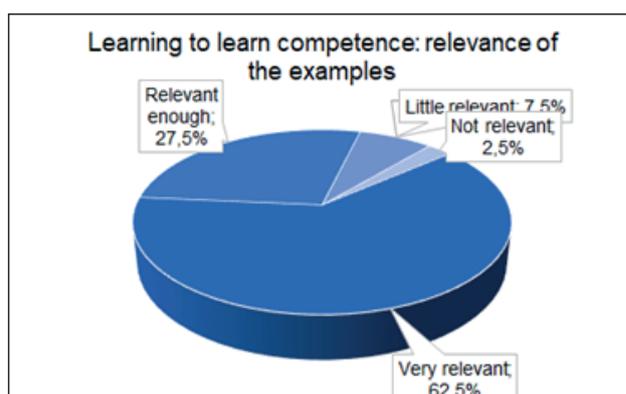


FIG.42

questionario hanno risposto che la competenza PSL è importante per loro, tuttavia non tutti/e sostengono di averle (12,5%).

Quasi un quarto degli/delle utenti (22,5%) ha dichiarato di non sapere come usare la competenza PSL. Questo indica che anche quegli/quelle utenti che hanno indicato di avere le abilità legate alla competenza PSL non sanno

necessariamente come utilizzarle.

Gli/le utenti che hanno indicato di non avere la competenza PSL o di non sapere come utilizzarle, hanno poi evidenziato il bisogno di migliorare determinate competenze e abilità, o di fruire di attività di orientamento a queste legate.

4.5.3. RISULTATI PRINCIPALI DELLA SPERIMENTAZIONE DEGLI STRUMENTI P505 - PROFILPASS E P402 - EU SKILLS PROFILE TOOL / EUROPASS

Tra i/le partecipanti si è rilevato un generale apprezzamento dell'efficacia dell'esperienza nel dar loro maggiore consapevolezza delle proprie competenze. La maggior parte degli/delle utenti che

hanno effettuato il questionario ha infatti dichiarato che gli strumenti sono stati efficaci per effettuare l'autovalutazione.

Gli utenti che hanno completato il questionario

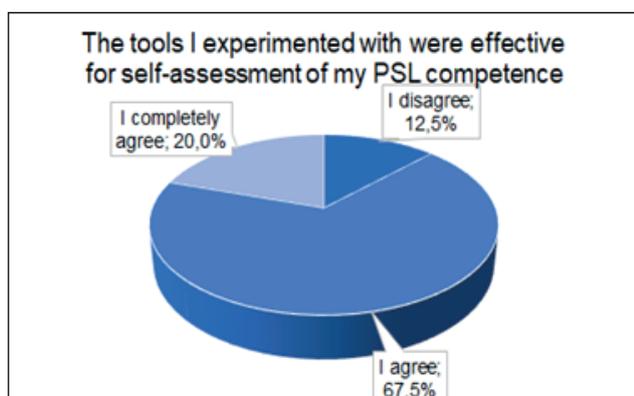


FIG.43

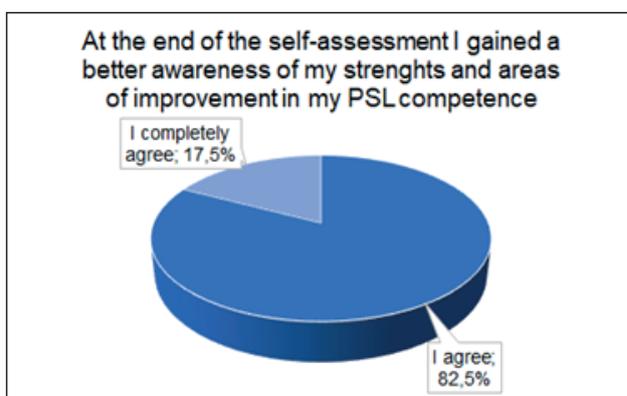


FIG.44

rispondendo che gli strumenti non sono stati efficaci per l'autovalutazione e per aumentare la consapevolezza della competenza PSL, hanno specificato che avrebbero funzionato meglio se somministrati di persona con il supporto di un/a professionista. Alcuni/e partecipanti hanno anche dichiarato che ci sono stati dei compiti difficili da svolgere, soprattutto in riferimento all'uso della piattaforma Europass.

La maggior parte degli/delle utenti che hanno risposto

al questionario hanno dichiarato di essersi sentiti a proprio agio durante tutte le fasi perché il corso era ben strutturato e completo nel fornire informazioni, facile da seguire, e perché le formatrici sono state chiare nello spiegare la tematica e i compiti. I/le partecipanti hanno anche apprezzato la possibilità di fruire del corso in maniera flessibile e di poter rivedere, al bisogno, gli argomenti già trattati. Questo ha fatto sì che gli/le utenti fossero molto soddisfatti/e. Coloro che hanno espresso un diverso parere hanno

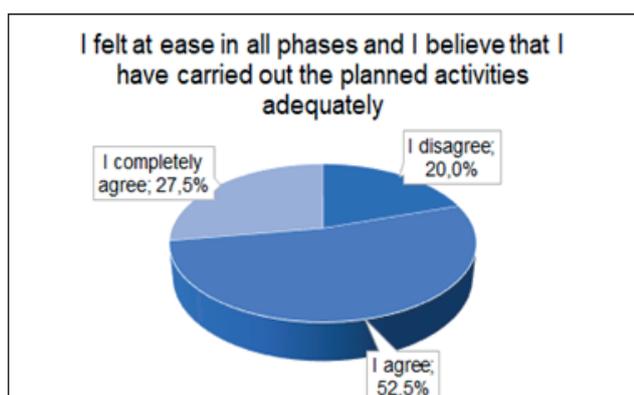


FIG.45

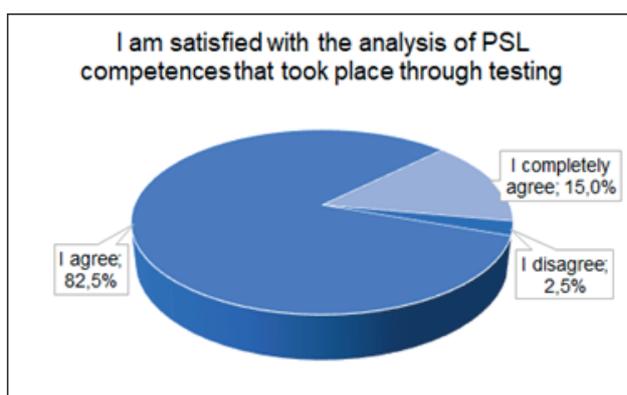


FIG.46

dichiarato che alcuni argomenti sono stati complessi da comprendere, che il linguaggio usato è risultato loro troppo difficile. Hanno anche dichiarato di preferire dei laboratori in presenza, poiché hanno avuto la necessità di un supporto più diretto da parte del/della professionista. Rispetto all'uso dei risultati dell'autovalutazione della

competenza PSL, più dell'80% dei partecipanti ha dichiarato di sapere come farne uso, avendo sviluppato un piano d'azione e/o intendendo iniziare un corso di formazione per sviluppare le sviluppare tale competenza. La maggior parte di coloro che hanno risposto negativamente a questa domanda, invece, sono gli stessi partecipanti che hanno

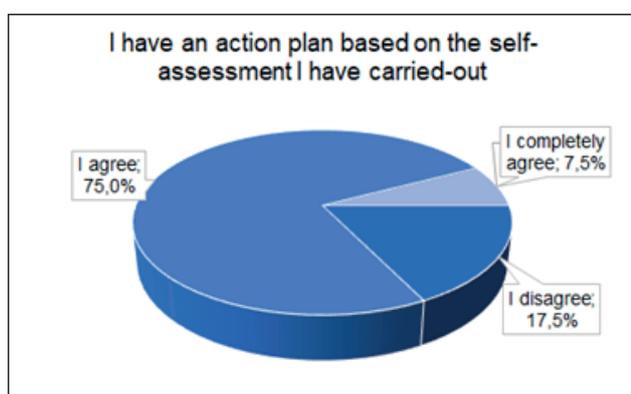


FIG.47



FIG.48

dichiarato di non sentirsi a proprio agio con la procedura e che hanno riscontrato difficoltà nel comprendere gli strumenti o nel completare le attività online.

Il parere dei/delle professionisti/e rispetto al ProfilPass suggerisce che lo strumento è utile ma l'uso è dispendioso in termini di tempo, poiché è necessario spiegare tutti i materiali e le attività che prevede. Mentre risulta difficile somministrare lo strumento online, questo si presterebbe per essere utilizzato in una serie di brevi lezioni/ laboratori dal vivo, nei quali i/le partecipanti potessero lavorare anche in gruppi, aiutarsi a vicenda e scambiarsi feedback, e ricevere un supporto diretto dai/dalle professionisti/e. Se lo strumento deve essere somministrato online, è auspicabile organizzare delle sessioni laboratoriali con tutti i/le partecipanti, dei momenti di studio autonomo e delle sessioni individuali online con ciascuno/a

studente/ssa, per discutere i loro progressi e rispondere alle loro domande. A seconda del livello degli/delle utenti, sono necessari almeno un paio di giorni, se non un'intera settimana, per effettuare tutti i compiti previsti per la compilazione. Lo strumento non dovrebbe essere somministrato in una sola sessione ma compilato prevedendo delle pause, che aiutino la riflessione.

Lo strumento fa uso di un linguaggio semplice, e comprende istruzioni chiare e comprensibili su come usarlo. È facile da modificare per i/le professionisti/e, qualora sia necessario adattarlo alle necessità dei/delle discenti. In questo modo può risultare adatto a persone adulte con bassa qualifica / scarse competenze. I/le discenti hanno anche la possibilità di scegliere l'area/ il compito su cui vogliono lavorare, e allo stesso tempo i/le professionisti/e possono scegliere ambiti specifici a seconda del proprio gruppo target, del loro background e

delle loro abilità. Pertanto, lo strumento è piuttosto flessibile e adattabile a diversi contesti.

Rispetto allo strumento EU Skills Profile Tool/Europass, i/le professionisti sostengono che sia decisamente utile per gli/le utenti per provare ad accedere / ri-accedere al mercato del lavoro o a cambiare posizione lavorativa, in quanto consente agli/alle utenti di scoprire/valutare le proprie abilità e competenze e nel frattempo riportarle all'interno di un documento che potrà poi essere usato nella ricerca lavorativa. Tuttavia, se il target di riferimento delle attività corrisponde a persone adulte con bassa qualifica e con scarsi livelli di competenze digitali, questo strumento potrebbe non essere adatto per l'utilizzo in autonomia in quanto richiede delle competenze digitali più avanzate. Nel caso in cui lo strumento debba essere utilizzato da persone adulte meno qualificate, è suggerita una formazione specifica. Ovviamente, l'ambiente e il metodo di somministrazione dello strumento potrebbero essere adattati alle necessità delle persone adulte con scarse competenze digitali, ma questo processo richiederebbe molti più sforzi. La somministrazione dello strumento potrebbe essere quindi realizzata in presenza, attraverso incontri appositi in aule attrezzate, durante i quali i professionisti/e e altri volontari/e (a seconda delle dimensioni del gruppo) guidano i partecipanti passo passo nella creazione dell'Europass e nell'uso della piattaforma EURES, nella selezione delle abilità e competenze da includere, ecc.

Inoltre, è auspicabile tenere una sessione/laboratorio a parte, appositamente incentrata sulla compilazione del CV, e che

tratti anche argomenti quali la creazione del CV (verbi utili, suggerimenti per la compilazione ecc.). Questo può rivelarsi particolarmente utile nel caso di utenti migranti o persone non madrelingua. Questa sessione/laboratorio dovrebbe precedere il laboratorio di presentazione dell'Europass.

L'uso più auspicabile dello strumento Europass consiste nel metterlo in pratica con gruppi di migranti/ rifugiati e altre persone adulte che sono alla ricerca di un lavoro o di un nuovo percorso lavorativo nell'ambito dei lavori a bassa qualificazione. Infatti, al termine dell'uso dello strumento, gli/le utenti creano il proprio Europass, che può poi essere adibito a curriculum vitae, stampato o usato in formato digitale, e la piattaforma stessa è legata a quella EURES, dove gli/le utenti possono cercare opportunità lavorative.

4.5.4. CONSIDERAZIONI GENERALI RISPETTO ALL'ATTIVITÀ DI SPERIMENTAZIONE E LEZIONI APPRESE

Per quanto riguarda la sperimentazione degli strumenti, si è rilevato che per lavorare con un gruppo di persone adulte meno qualificate è auspicabile somministrare gli strumenti attraverso laboratori in presenza, piuttosto che sessioni online, soprattutto nel caso di ProfilPASS ed Europass, che richiedono molto tempo, supporto e anche competenze digitali sufficienti. Poiché gli strumenti sono stati sperimentati online, molti potenziali adulti/e, soprattutto persone in età più avanzata, non hanno potuto sfruttare l'opportunità di partecipare. ProfilPASS può essere adattato alle specifiche esperienze pregresse e necessità degli/delle utenti: ciascuna area dello strumento può essere affrontata separatamente, tutto insieme o in combinazioni di vario tipo, ecc. Nella fase di implementazione, dopo la presentazione degli strumenti e dei compiti pratici, ai/alle partecipanti è stato consentito di scegliere liberamente quali compiti svolgere, tutti o solo i più importanti per loro.

La competenza PSL è un concetto piuttosto nuovo e articolato, e il quadro specifico di riferimento (LifeComp³) è complesso e necessita di uno studio approfondito per essere compreso a pieno. Per essere trasferito alle persone adulte, e soprattutto alle persone adulte meno qualificate, deve essere

spiegato con un linguaggio semplice e attraverso esempi pratici. Anche questa attività richiede un investimento di tempo e deve essere pensata e realizzata come una sessione preliminare all'autovalutazione.

L'esperienza è stata efficace anche per i/le professionisti/e coinvolte. Grazie alla partecipazione al progetto, hanno sviluppato nuove conoscenze rispetto alla competenza PSL, ai vari strumenti di autovalutazione, hanno migliorato le proprie competenze digitali e sono venuti a contatto con diverse realtà di Cipro. Pertanto, DOREA sta valutando la possibilità di adottare gli strumenti sperimentati con migranti, rifugiati e richiedenti asilo, e di adattarli e usarli per preparare i giovani ad esaminare le proprie risorse e sviluppare il CV.

In conclusione, nonostante i professionisti considerino entrambi gli strumenti validi, sconsigliano di usare il secondo (P402 EU Skills Profile Tool/Europass) come strumento a sé stante. L'opzione migliore sarebbe usarlo a complemento di altri strumenti per mettere in pratica tutte le nuove conoscenze e capacità sviluppate, e preparare un risultato tangibile del proprio processo di autovalutazione.

³ Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911

4.6. I RISULTATI DELLE ATTIVITÀ DI SPERIMENTAZIONE IN PORTOGALLO

Kerigma ha sperimentato gli strumenti:

- P504 Vi@exploration - "Know yourself" subsections;
- P505 - ProfilPASS.

La sperimentazione è stata realizzata con 40 utenti, selezionati tra le persone adulte con bassa qualifica iscritte ai corsi di formazione Kerigma con lo scopo di migliorare le proprie competenze. I/le partecipanti

erano compresi principalmente nella fascia di età 36-45 anni (42,5%) e distribuiti equamente tra donne e uomini. Il 97,5% erano lavoratori/trici e il 2,5% studenti/esse. I grafici riportati di seguito mostrano la composizione dei gruppi per età e genere.

Entrambi gli strumenti sono stati somministrati agli/alle utenti nell'ambito di un'unica procedura.

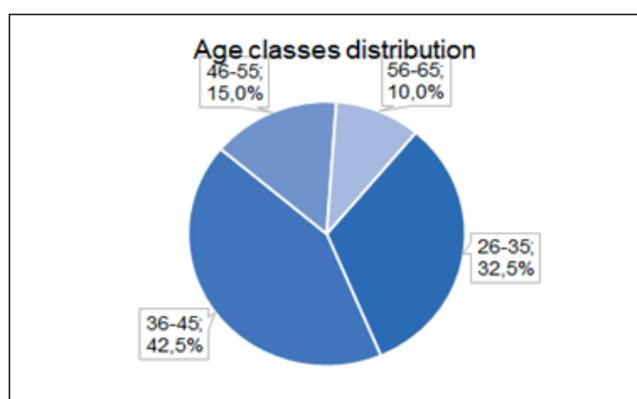


FIG.49

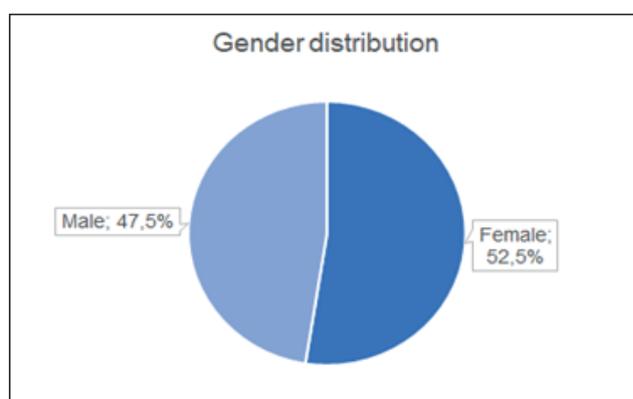


FIG.50

Il personale che ha effettuato la sperimentazione era composto da due professionisti, entrambi uomini, impiegati di Kerigma, il primo nell'ambito dei Progetti

Internazionali e il secondo nel dipartimento delle Risorse Umane.

4.6.1. PROCEDURA DI SOMMINISTRAZIONE DEGLI STRUMENTI

I due strumenti sono stati somministrati a 40 utenti, iscritti a Kerigma, nei Qualifica Center⁴ e partecipanti a corsi di formazione per migliorare le proprie qualifiche. I 40 discenti provenivano da classi composte da 20 persone ciascuna. Per semplificare la procedura di sperimentazione degli strumenti, ciascuna classe da 20 persone è stata divisa in 2, creando così gruppi da 10 persone.

L'attività svolta con ciascun gruppo è stata articolata in 2 sessioni.

Prima della prima sessione, il formatore del Qualifica Center, responsabile dei due gruppi, ha fornito una breve presentazione del processo che si sarebbe andato a svolgere. L'attività si è svolta nel corso di un incontro dal vivo in un'apposita aula.

PRIMA SESSIONE

Durante la prima sessione, sono stati presentati l'organizzazione Kerigma, il suo lavoro attraverso i progetti internazionali, il progetto MASTER e le professionalità coinvolte.

Dopo una spiegazione del processo di autovalutazione e della competenza PSL, la professionista di riferimento ha chiesto ai/alle discenti di completare il questionario di valutazione (prima fase) creato appositamente dalla partnership di progetto. Il questionario è stato somministrato attraverso un Google Form elaborato dall'Università di Roma Tre. Il completamento del questionario ha richiesto più tentativi a causa della mancanza delle necessarie competenze digitali da parte degli/delle utenti.

E' stata quindi distribuita a ciascun partecipante una copia stampata dello strumento di autovalutazione P504 Vi@s exploration- "Know yourself" perché venisse completato. Questo compito è stato svolto con il supporto di una professionista, che ha spiegato la struttura del documento e ha aiutato i partecipanti nel completamento, rispondendo alle eventuali domande.

Dopo aver completato questo strumento, il secondo strumento di autovalutazione - P505 ProfilPass - è stato somministrato. E' stata adottata la stessa procedura. Dopo aver consegnato il documento ai/alle partecipanti, la professionista ha dato una spiegazione dello strumento e ha risposto alle domande, mentre gli/le utenti lo hanno completato nelle sue parti. La sessione è durata circa 2 ore.

SECONDA SESSIONE

In base ai risultati ottenuti durante la somministrazione dei 2 Strumenti di AutoValutazione utilizzati nel corso della prima sessione, è stato dato spazio ad un momento di dibattito tra la formatrice e gli/le utenti, e tra gli/le utenti stessi, con lo scopo di consolidare l'apprendimento dei concetti esposti, e per comprendere i punti di forza e le competenze da migliorare da parte di ciascuno/a, anche a seconda degli obiettivi professionali individuali. Per facilitare questa attività di riflessione, gli/le utenti sono stati coinvolti nel completamento di un'analisi SWOT.

Alla fine di questa sessione, gli/le utenti hanno completato il secondo questionario online di valutazione del processo di autovalutazione, così da analizzare l'intera esperienza, fornire le loro impressioni rispetto all'autovalutazione e la loro percezione sull'utilità della propria auto-consapevolezza e rimotivazione.

Questa seconda sessione è durata circa 90 minuti.

Nel corso del processo, si è sempre mantenuta una consultazione tra le professionalità coinvolte e la formatrice responsabile dei due gruppi, così da assicurare uno scambio continuo di feedback ed essere in grado di adattare metodi e tecniche ai bisogni emergenti.

⁴ I Qualifica Center sono strutture che contribuiscono ad aumentare i livelli di qualificazione in Portogallo attraverso il processo di identificazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC), combinato con attività di formazione. Forniscono servizi di informazione e orientamento alle persone adulte e ai NEET.

Questi centri consentono agli adulti di certificare le competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali (il Portogallo ha un sistema di validazione di tali competenze dal 2000) e svolgono un ruolo chiave nella motivazione degli adulti all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e nelle reti locali per la qualificazione (datori di lavoro, fornitori di servizi educativi e formativi, Comuni).

4.6.2. MOTIVAZIONE E CONSAPEVOLEZZA DELLE COMPETENZE PSL ALL'INIZIO DEL PROCESSO

Grazie alla efficace presentazione fornita delle formatrici del Qualifica Center, i/le discenti

hanno dichiarato una forte motivazione a svolgere l'autovalutazione della competenza PSL.

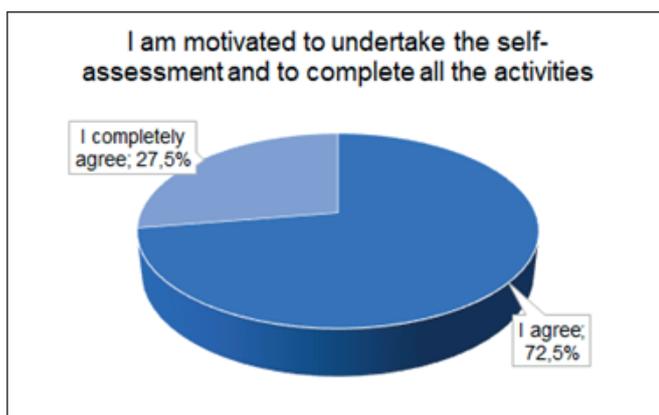


FIG.51

Tra le ragioni riportate rispetto alla volontà di partecipare all'autovalutazione si evidenziano: l'interesse per i temi, il miglioramento della propria condizione personale o professionale, il conoscere sé stessi o le proprie capacità, il miglioramento delle proprie competenze, l'entusiasmo per l'apprendimento.

Facendo riferimento agli esempi forniti dai/dalle discenti all'inizio del processo, come negli altri

Paesi coinvolti nel progetto, gli/le utenti portoghesi hanno mostrato una buona comprensione del significato della competenza "sociale", mentre quella "personale" e la "capacità di imparare ad imparare" sono risultate meno chiare. Nell'ultimo caso, un terzo degli utenti ha fornito un esempio poco o per nulla pertinente.

Tuttavia, almeno due terzi degli allievi sono stati in grado di fornire un esempio coerente dei tre

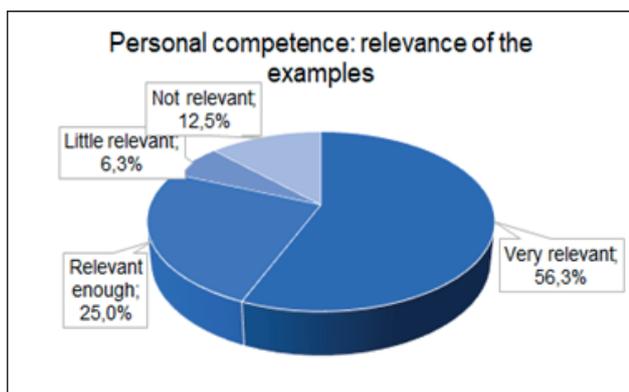


FIG.52

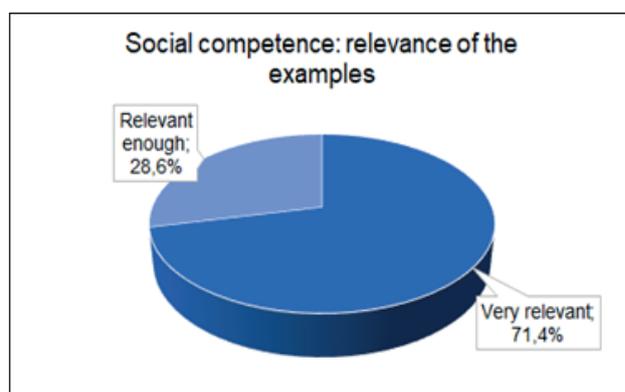


FIG.53

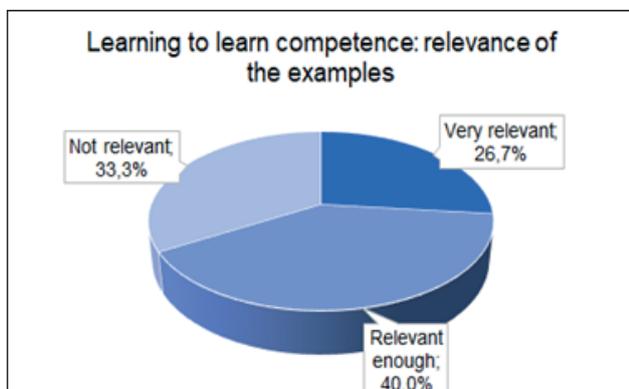


FIG.54

concetti. Quasi tutti gli utenti (97,5%) ritengono che la competenza PSL sarà importante per loro e

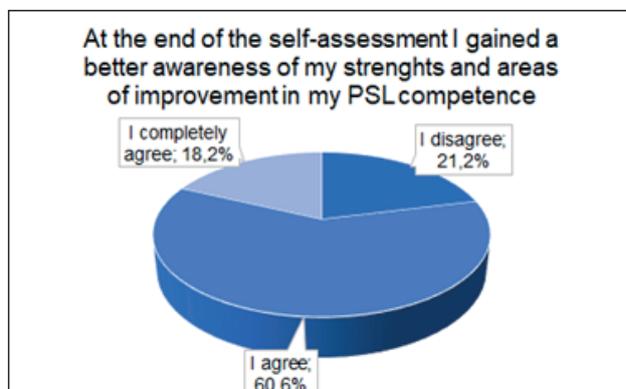


FIG.55

credono (82,5%) di possedere tali abilità ma più del 40% afferma di non sapere come usarle.

4.6.3. PRINCIPALI RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE DEGLI STRUMENTI P504 - VI@ EXPLORAÇÃO E P505 - PROFILPASS

Nella percezione degli/delle utenti, la combinazione dei due strumenti sperimentati ha dato buoni risultati. Più dell'80% ha espresso una valutazione positiva rispetto all'efficacia del processo di autovalutazione

e poco meno dell'80% ha dichiarato di aver sviluppato una migliore consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree in cui migliorare. La maggior parte degli/delle utenti si è sentito a

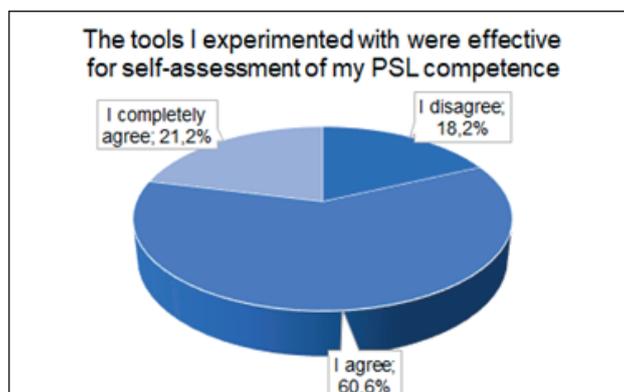


FIG.56

proprio agio in tutte le fasi, grazie soprattutto alle professionalità coinvolte, che sono state valutate come chiare nell'esposizione e a disposizione a supportare gli/le utenti al bisogno. Più del 90% ha dichiarato di essere soddisfatto dell'analisi della competenza PSL effettuate attraverso il processo di

autovalutazione.

L'efficacia del processo e degli strumenti di autovalutazione per rendere i/le discenti consapevoli delle proprie competenze li ha condotti alla decisione di elaborare un piano di azione. Questa affermazione è valida per l'81,8% dei/delle partecipanti. Tuttavia,



FIG.57

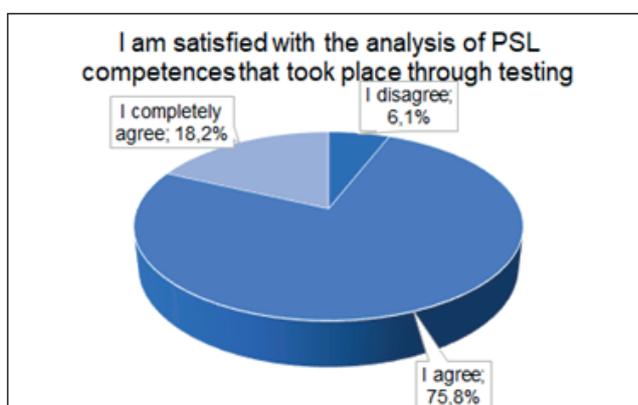


FIG.58

appena più della metà (54,6%) sta pensando di iniziare nuove attività di formazione per sviluppare la propria competenza personale, sociale e capacità di imparare ad imparare.

Il gruppo dei/delle discenti meno orientato a sviluppare la propria competenza PSL è quello

che corrisponde alle persone adulte con più di 45 anni d'età- In questo gruppo, la percentuale che ha espresso parere contrario o fortemente contrario all'avvio di nuove attività per lo sviluppo/ il miglioramento della competenza PSL corrisponde al 75%. Il gruppo di persone con età più alta è anche

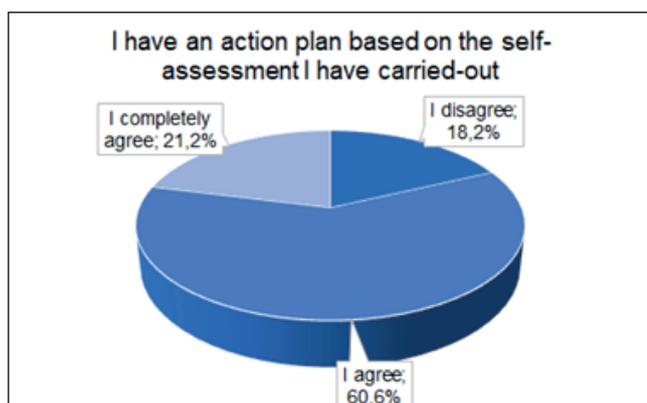


FIG.59



FIG.60

caratterizzato da un maggior numero di persone che si è sentito maggiormente a disagio durante il processo.

Queste informazioni potrebbero essere correlate ad una mancanza più rilevante delle capacità di base necessarie a sviluppare l'attività, e ad una minore apertura verso percorsi di apprendimento. Tuttavia questa questione dovrebbe essere indagata meglio. Le professionalità coinvolte sostengono che, poiché il gruppo target degli strumenti è rappresentato da adulti meno qualificate, è necessario un supporto per comprendere le domande ed elaborare risposte adatte alla singola persona.

In generale, è possibile affermare che:

- quando è stato presentato il tema ed è stato spiegato il processo, tutti/e i/le discenti si sono dimostrati/e curiosi rispetto all'attività e hanno voluto avere maggiori informazioni rispetto alle proprie competenze;
- la somministrazione degli strumenti è stata analoga per tutti e quattro i gruppi, e non sono emerse difficoltà particolari nell'uso e completamento degli strumenti;
- grazie al supporto garantito ai/alle discenti dalle formatrici di Kerigma e dagli esperti del progetto, il processo si è svolto con successo;
- nel corso del processo, una delle difficoltà riscontrate è stata sul piano tecnologico, poiché sono emerse alcune richieste di aiuto per accedere e completare i questionari di valutazione. Tuttavia, va considerato che i questionari erano parte del processo di sperimentazione degli strumenti, e non del processo di autovalutazione in sé, pertanto la mancanza di competenze digitali non dovrebbe essere valutata come un problema nella standardizzazione degli strumenti.

Dal punto di vista delle professionalità coinvolte, Vi@s exploration - "Know yourself" è facile da presentare e da usare per le persone adulte. I suoi punti di forza principali sono le domande dettagliate rispetto a ciascuna competenza considerata, poiché rendono le informazioni raccolte il più possibile veritiere. Dall'altro lato, i concetti affrontati possono risultare poco familiari agli/alle utenti e questo richiede maggiore attenzione e supporto da parte delle professionalità a supporto.

Anche ProfilPASS risulta facile da presentare agli/alle esperte e abbastanza facile da comprendere per gli/le utenti. E' molto efficace nel promuovere l'autoanalisi e l'autovalutazione delle competenze grazie alle domande che presenta e le informazioni che richiede. Un aspetto da tenere in considerazione è il fatto che si tratta di uno strumento molto lungo e dettagliato e richiede un tempo abbastanza lungo per essere compilato.

4.6.4. CONSIDERAZIONI GENERALI RISPETTO ALL'ATTIVITÀ DI SPERIMENTAZIONE E LEZIONI APPRESE

Rispetto agli strumenti e alla procedura di somministrazione sperimentati, i professionisti sostengono che entrambi gli strumenti sono efficaci e dovrebbero essere utilizzati per l'autovalutazione da parte di persone adulte meno qualificate. Il modo in cui l'attività e i suoi obiettivi sono stati spiegati è stato chiaro, e i risultati hanno dimostrato che si tratta di una procedura standardizzabile per questo gruppo target. E' stato necessario dedicare maggior tempo a questa fase, rispetto a quanto pianificato all'inizio, perché le fasi successive avessero maggior successo. E' stato percepito chiaramente che la struttura e il vocabolario usati negli strumenti sono stati facilmente compresi dal target. Tuttavia, e nonostante gli/le esperti/e siano stati sempre a disposizione per fornire chiarimenti rispetto ad eventuali dubbi, gli/le utenti sostengono che ProfilPass abbia fatto emergere più dubbi a causa dei concetti applicati (nuovi agli allievi), anche se, come per l'altro strumento, è stato compilato con facilità. Per quanto riguarda la competenza PSL, entrambi gli strumenti si sono rivelati particolarmente efficaci per

l'autovalutazione svolta da persone meno qualificate. Fungono da punto di partenza per rendere gli utenti maggiormente consapevoli sia del significato dei vari concetti relativi alla PSL, sia di quanto importanti siano queste capacità tanto per la quotidianità quanto per migliorare la loro qualità di vita. Un'altra lezione appresa è che, al contrario di quanto inizialmente previsto, le persone meno qualificate sono perfettamente in grado di comprendere e valutare le proprie capacità in modo generale, a seguito di una breve spiegazione. E' importante porre enfasi sul fatto che il modo e il tempo dedicati alla spiegazione iniziale del processo e degli strumenti è fondamentale perché questo abbia successo.

Per queste ragioni è possibile concludere che gli strumenti sono perfettamente adeguati a persone adulte meno qualificate.



5.1. I SEI STRUMENTI CONTENUTI NEL TOOLKIT

Le dimensioni personale, sociale e di imparare a imparare rappresentano tre aree interconnesse della competenza PSL. Sono elementi cruciali della vita di ogni persona e costituiscono una competenza strategica per crescere e vivere con consapevolezza e in modo fruttuoso nella complessa società odierna.

La competenza PSL include elementi come la capacità di autoregolare il proprio comportamento e le proprie emozioni, di agire e pensare con flessibilità, di comunicare efficacemente e collaborare con gli altri, di adottare una mentalità di crescita e di pensare in modo critico.

Essere consapevoli del loro livello di competenza PSL può aumentare la fiducia in sé stessi delle persone adulte meno qualificate e può motivarle a sviluppare la loro condizione, intraprendere nuove esperienze e partecipare a nuove opportunità di formazione.

Tre degli strumenti contenuti nel Toolkit sono questionari a cui l'utente può rispondere online, due sotto forma di card e uno sotto forma di portfolio.

Gli strumenti sono:

1. eLane4work (un questionario);
2. ProfilPASS (un portafoglio);
3. Competence assessment cards for low skilled adults (set di schede);
4. Competence cards for immigration counselling (set di schede);
5. Questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni - QPCC (un questionario);
6. Vi@exploration - Sottosezione "Conosci te stesso" (un questionario).

L'esperienza dei partner del progetto ha dimostrato che l'utilizzo di questi strumenti a supporto di un percorso di orientamento migliora l'efficacia e la profondità dell'autovalutazione.

Nei paragrafi seguenti verrà presentato ogni strumento insieme ad alcuni suggerimenti derivanti dal suo utilizzo

5.2. TI. LO STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE ELENE4WORK

5.2.1. DESCRIZIONE

Lo strumento di autovalutazione *eLene4work* è stato sviluppato nel 2016 nel contesto del progetto europeo "eLene4work". Il suo scopo è quello di aiutare gli/le utenti ad identificare le proprie soft skills e competenze digitali, e organizzare il proprio percorso di apprendimento, identificando i propri punti di forza e le aree in cui migliorare, e decidere se potenziare tali punti di forza, o iniziare affrontando le lacune nelle proprie soft skills. Lo strumento è stato originariamente progettato per studenti e studentesse universitari, da somministrare prima di accedere al mondo del lavoro, e per giovani lavoratori/lavoratrici, ma il suo uso all'interno del progetto MASTER ha dimostrato che è adattabile anche a persone adulte meno qualificate.

La definizione di "soft skills" adottata è stata formulata nel Progetto Modes (2021), che afferma: *"Le Soft Skills rappresentano una combinazione dinamica di capacità cognitive e metacognitive, interpersonali, intellettuali e pratiche. Le Soft Skills aiutano le persone ad adattarsi e ad assumere un atteggiamento positivo così da poter affrontare con efficacia le sfide della vita professionale e quotidiana"*.

eLene4work può essere scaricato gratuitamente al

link: <http://sa.elene4work.eu/selfassessment.php>.

Lo strumento consiste in un questionario dichiarativo costituito da quattro schede di autovalutazione seguite da un'ultima scheda che ha l'obiettivo di aiutare gli/le utenti a definire un possibile percorso di apprendimento. Le quattro schede affrontano i seguenti gruppi di abilità: Sociale, Personale, Metodologica e Digitale. La competenza PSL è inclusa nell'inquadramento concettuale dello strumento, soprattutto nel caso dei primi tre gruppi.

Le competenze Sociali includono: comunicazione, lavoro di squadra, gestione del conflitto e capacità di negoziazione.

Le competenze Personali comprendono: leadership, autovalutazione e adattabilità e flessibilità.

Le abilità Metodologiche riguardano: capacità di imparare ad imparare, abilità analitiche, creatività ed innovazione e capacità di risoluzione dei problemi. Le competenze Digitali comprendono: elaborazione di informazione e dati, comunicazione, creazione di contenuti e capacità di risoluzione dei problemi in un ambiente digitale.

Una breve descrizione di tutte le abilità e competenze menzionate sopra si trova nel sito web:

<http://og.elene4work.eu/en/soft-skills.html>.

eLene⁴WORK
SELF-ASSESSMENT TOOL

Assess your soft skills and digital soft skills to identify your strengths and areas for improvement

eLene4work website Personal Journal Orientation guide

Social Personal Methodological Digital Learning Agenda Create PDF

1. Communication

Skill Rating Skill Importance

Hide

1 = I strongly disagree, 2 = I somewhat disagree, 3 = I somewhat agree, 4 = I strongly agree

RATING	N/A	STATEMENTS
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	I communicate transparently, stating clearly, what I want to express.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	I can change my viewpoint based on the valid opinion of others.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	I tailor my message to suit the person(s) I am talking too.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	I find it easy to listen to what other people have to say without interrupting.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	When someone is talking to me, I think about what I am going to say next to make sure I get my point across correctly.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	The visuals in my presentation match well with the information I am communicating.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	To prepare for my presentation, I think carefully about the message I want to send.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	I use organizational patterns (specific introduction and conclusion, sequenced material within the body, and transitions), so that my communication is as clear as possible.

FIG.61

Per ciascuna capacità, ciascuna scheda presenta una lista di affermazioni a cui l'utente deve dichiarare il proprio livello di consenso, da "Sono in forte disaccordo" a "Sono pienamente d'accordo" (vedere Fig. 61). Ciascuna risposta costituisce un'opportunità

per l'utente di riflettere su atteggiamenti che mostrano la specifica capacità "in azione". Alla fine di ciascuna lista relativa ad una specifica capacità, l'utente può dichiarare quanto considera importante tale abilità (vedere Fig. 62).

eLene⁴WORK
SELF-ASSESSMENT TOOL

Assess your soft skills and digital soft skills to identify your strengths and areas for improvement

eLene4work website Personal Journal Orientation guide

Social Personal Methodological Digital Learning Agenda Create PDF

2. Teamwork

Skill Rating Skill Importance

Hide

1 = I strongly disagree, 2 = I somewhat disagree, 3 = I somewhat agree, 4 = I strongly agree

RATING	N/A	STATEMENTS
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	When talking to people, I pay attention to their body language.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	When I set up a meeting, I try to reduce the risk of conflicts.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	I consider cultural barriers when planning my communications.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	Before I communicate, I think about what the person needs to know, and how best to convey it.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	When I write a memo, email, or other document, I give all of the background information and detail I can to make sure that my message is understood.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	I use appropriate, relevant, and compelling content to illustrate a subject.
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4	<input type="checkbox"/>	I use high quality, credible, relevant sources to develop ideas that are appropriate for the discipline and genre of the writing.

IMPORTANCE of Skill:
 Not important Not so important Important Very important

FIG.62

Dopo aver completato le quattro schede del questionario, gli/le utenti proseguono all'ultima scheda "Percorso di Apprendimento", nella quale possono visualizzare i risultati del proprio percorso di autovalutazione e selezionare quali abilità intendono

migliorare in futuro (vedere Fig. 63).

Al termine del processo, è possibile creare un documento PDF per tenere traccia dell'autovalutazione.

Skill	Rating	Importance
<input checked="" type="checkbox"/> 1. Communication	Medium	High
<input type="checkbox"/> 2. Teamwork	Low	Medium
<input checked="" type="checkbox"/> 3. Conflict Management	Medium	High
<input type="checkbox"/> 4. Negotiation	Low	Medium
<input type="checkbox"/> 5. Leadership	Medium	High
<input type="checkbox"/> 6. Self-Evaluation	Low	Medium
<input type="checkbox"/> 7. Adaptability and Flexibility	Medium	High
<input type="checkbox"/> 8. Learning to Learn	Low	Medium
<input type="checkbox"/> 9. Analytical Skills	Medium	High
<input type="checkbox"/> 10. Creativity and Innovation	Low	Medium
<input checked="" type="checkbox"/> 11. Problem Solving	Medium	High
<input type="checkbox"/> 12. Information and Data Processing	Low	Medium
<input type="checkbox"/> 13. (Digital) Communication	Medium	High
<input type="checkbox"/> 14. Digital Content Creation	Low	Medium
<input type="checkbox"/> 15. Digital Problem Solving	Medium	High

FIG.63

5.2.2. CONSIGLI PER L'USO

Lo strumento fornisce una valutazione completa delle competenze dell'utente rispetto ad un'ampia gamma di capacità e abilità usando esempi semplici. Questo significa che richiede un ammontare di tempo significativo per essere svolto, poiché è particolarmente approfondito nell'analisi. Tuttavia, eLene4work fa uso di un linguaggio molto semplice e può essere usato anche da persone adulte meno qualificate e/ o la cui prima lingua non è l'inglese, ad esempio rifugiati o richiedenti asilo.

La facilità di utilizzo dello strumento fa sì che gli/le

utenti con competenze digitali di base possano usarlo in autonomia. Tuttavia, includerlo in un processo di orientamento - sia individuale che di gruppo - amplia la possibilità dell'utente di ricevere supporto, paragonare le proprie riflessioni a quelle di altri, e condividere le proprie considerazioni e i propri progetti.

5.3. T2. PROFILPASS

5.3.1. DESCRIZIONE

Lo strumento ProfilPASS è stato sviluppato nel 2006 dall'Istituto Tedesco per l'Educazione degli Adulti - Leibniz Centre for Lifelong Learning (DIE), e dall'Istituto per la Ricerca sullo Sviluppo Strutturale (IES), fondato dal Ministero Federale tedesco per l'Educazione e la Ricerca e dall'Unione Europea.

Nel contesto del progetto EU-Leonardo "Knowing Interests -showing skills", il ProfilPASS è stato adattato ai bisogni dei Paesi partecipanti, ossia Bosnia Erzegovina, Francia, Irlanda, Slovenia e Spagna. Lo strumento può essere scaricato in Inglese, Francese, Greco, Sloveno e Spagnolo al link: <https://bit.ly/3hAywDX>.

E' stato dimostrato che lo strumento funziona perfettamente per diversi tipi di utenti. E' stato sperimentato con successo dall'Istituto Tedesco per l'Educazione degli Adulti (DIE), all'interno di vari progetti

finanziati dal Programma Erasmus+, rivolgendosi a diversi target: migranti di recente arrivo; giovani adulti/e vulnerabili e svantaggiati (soprattutto NEET); persone con disturbi dell'apprendimento. E' stato anche sperimentato per l'autovalutazione delle competenze dei/delle giovani volontari/e nel contesto del progetto Erasmus+ "European Volunteer Inclusion Program (EuroVip)" messo in atto da un consorzio di Organizzazioni della Società Civile in Francia, Belgio, Romania, Regno Unito e Germania nel 2017-18. Nel contesto del progetto MASTER è stato sperimentato con successo con persone adulte meno qualificate, e con migranti, richiedenti asilo e rifugiati.

ProfilPASS si concentra principalmente su ciò che le persone apprendono al di fuori del contesto formale, svolgendo quelle attività che non hanno l'obiettivo di

assegnare un certificato, dei crediti o qualche altro tipo di valutazione o riconoscimento formale delle competenze, ma grazie alle quali - con modalità diverse - l'individuo è in grado di sviluppare competenze importanti.

La competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare ad imparare non è l'unica affrontata dallo strumento, e non è infatti menzionata in modo specifico. Tuttavia, può essere ben identificata e descritta.

L'obiettivo di ProfilPASS non è solo quello dell'auto-valutazione, ma anche quello di supportare gli/le utenti a prendere decisioni rispetto ai propri progetti futuri di formazione e professionali.

Lo strumento consiste, fondamentalmente, in un portfolio in formato PDF: un file di 144 pagine (nella versione inglese) che si può stampare e che gli utenti possono compilare autonomamente, auspicabilmente con il supporto di un orientatore. La Fig. 64 mostra la copertina del portfolio.



FIG.64

Il portfolio di costituisce di cinque sessioni:

- 1) La mia vita - Una panoramica;
- 2) Le mie attività - Documentazione;
- 3) Le mie competenze;
- 4) I miei obiettivi e i prossimi passi;
- 5) Le evidenze.

Attraverso vari esempi, gli/le utenti vengono aiutati nella comprensione e nel completamento di ciascuna sezione.

Nella sezione "La mia vita - Una panoramica" viene chiesto agli/alle utenti di ripercorrere la propria vita e creare una lista dei vari luoghi e ambiti nei quali sono stati attivi e che al momento attuale ritengono importanti, focalizzandosi su otto aree: a) scuola; b) educazione professionale; c) casa e famiglia; d) attività di volontariato; e) hobby ed interessi; f) vita professionale, esperienza lavorativa; g) circostanze straordinarie; h) impegno politico e civico e riconoscimenti ad honorem. La Fig. 65 mostra come è organizzata la prima sessione.

School	Professional Education	Home and Family
In secondary school	Apprenticeship as "bakery assistant"	Organising a marriage
Class president	Apprenticeship "Officer"	Household
Brake club	Cooperation	Carrying out DIY repairs
	Participation in an "Akut"	at home
	Competition	
Trade Union Activity, Volunteer Work	My Life	Hobbies and interests
Private Nursing Care Service		Baking
Freelance in further education		Organising and playing sports
"Voluntary and help in Car"		golf
		Cooking for friends
Professional Life, work Experience Placements, jobs	Extraordinary Circumstances	Political and Civic Commitment, Honorary Posts
Bakery	12 years of unemployment	
Call centre (part-time)		
Cooperation activity in a		
company company		

FIG.65

La seconda sezione, “Le mie attività - Documentazione”, è quella più estesa ed impegnativa. Viene richiesto agli/alle utenti di esaminare nel dettaglio - una ad una - le otto aree considerate nella sezione precedente. Viene proposto quindi un processo in quattro passaggi: Identificare; Descrivere; Estrarre; Valutare. Ciascun passaggio viene supportato da delle schede apposite, simili per ciascuna area di attività ma con specifici adattamenti alle caratteristiche di ciascuna. Il passaggio “Identificare” include delle tabelle che elencano e specificano i dettagli delle esperienze che gli/le utenti possono aver avuto e delle attività di educazione non-formale a cui possono aver partecipato per ciascuna area (esempi in Fig. 66). Gli altri tre passaggi (Descrivere, Estrarre e Valutare)

Stephen M., 29 years old, builds model air planes.

How did you become interested in your hobby or hobbies?
Where does your interest come from?
What is it that interests you most about it and why?

I was given a model air plane as a present when I was 10yo. Later I started building my own. I really enjoy the activity itself and I have gathered a lot of knowledge in the area of model air planes.

I am particularly interested in the technology aspect and enjoy flying model planes.

I am also interested in aerodynamics and reports on the topic of air planes and aviation. I really like watching football matches on TV, and I play online football manager games.

Did you take one or more courses for your hobbies or interests?
What were these courses and why were you interested in participating?

Title	Reason
Three years ago, I started taking "Model Construction" at the adult education centre.	I wanted to learn new techniques, get ideas, and get to know other model builders. Finally, my contacts are mainly via fairs and the internet.

FIG.66

aiutano gli utenti a descrivere le azioni specifiche che hanno intrapreso per svolgere ciascuna esperienza o attività identificata, ad estrarre da queste le capacità messe in pratica e gli apprendimenti acquisiti, a valutare tali capacità e apprendimenti. Rispetto alla valutazione, viene fornita una scala con quattro livelli, da A (valutazione più bassa) a C2 (valutazione più alta,

che prevede autonomia e completa padronanza). La tabella è mostrata nella Fig. 66.

Dopo aver terminato questa analisi approfondita, la terza sezione “Le mie competenze” guida gli utenti nella selezione delle capacità più importanti

1 Identify	2 Describe	3 Extract	4 Evaluate
What individual things did I do? How did I go about it?	What am I able to do? What have I learned? And how do I do it?	Level A B C1 C2	In what other contexts have you used these skills?
I manage the household and organise the family. I do the shopping, clean, cook, and maintain orders of appointments and debts.	I have learned to manage my time for household very well. I am now learning to multi-task. I can cook simple dishes without creating a war zone in the kitchen. I have a good overview of all my appointments and can reorganise them without much effort. I can create a shopping plan, in which various requirements are considered (quality, price, travel distance).	X X X X	in professional life
I create the shopping list - I know where to buy which items, and plan my shopping trip accordingly. I maintain a budget book.	I am able to systematically record and evaluate income and expenditure. I know where to get and how to apply useful information. I can then put into practice the theoretical information gathered. I can carry out minor maintenance jobs successfully.	X X X X	during the planning and start of the family holiday (holiday fund) in my hobbies and in professional life As a hobby
I carry out minor maintenance jobs. I recently replaced a water tap and repaired a leak under the kitchen. I read a self-help book beforehand, so I would know what to look out for and how to proceed.			

FIG.66

che hanno individuato, e nella loro classificazione secondo categorie predefinite: sociale, organizzativa, professionale, metodologica, tecnica, informatica, linguistica, artistica, altro. È quindi richiesto agli/alle utenti di mettere in evidenza le capacità che hanno particolare piacere a mettere in pratica, secondo il presupposto che la performance è migliore quando si svolgono attività che ci piacciono.

Alla fine, viene elaborato un quadro complessivo delle competenze principali, coerentemente con le analisi effettuate. Ne viene riportato un esempio nella Fig. 67.

La quarta sezione “I mie obiettivi e i prossimi passi”

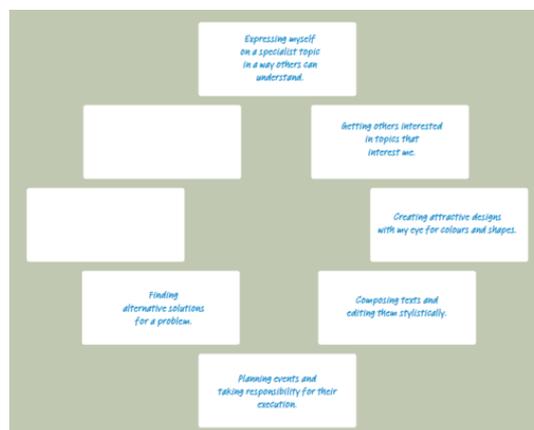


FIG.67

ha l'obiettivo di guidare gli utenti nel riflettere sui propri punti di forza e le aree di miglioramento, e a prendere decisioni rispetto ai propri piani futuri. Poiché non si tratta di un'attività di autovalutazione, non viene qui descritta in dettaglio, ma può essere facilmente analizzata accedendo al ProfilPASS online.

L'ultima sezione "Le evidenze" offre suggerimenti molto utile su come raccogliere e fornire prova delle attività svolte, delle abilità apprese e delle competenze sviluppate.

5.3.2. CONSIGLI PER L'USO

ProfilPASS è uno strumento particolarmente flessibile. Può essere utilizzato con diversi tipi di utenti (giovani, adulti, persone con scarse competenze, persone con disabilità, migranti, ecc.) e copre un ampio numero di aree di attività nelle quali si sviluppano competenze. A seconda delle caratteristiche e condizioni specifiche dell'utente, lo scopo dell'intervento e il tempo a disposizione, gli orientatori/le orientatrici possono selezionare e usare solo alcune sezioni e/o alcune aree di attività.

Tuttavia, lo strumento risulta piuttosto sfidante per gli/le utenti, pertanto è necessario presentarlo in maniera efficace prima che inizino ad usarlo, spiegandone il fondamento logico e la struttura, e mostrando esempi di come completare ciascuna tabella.

Nel contesto del progetto MASTER, il ProfilPASS è stato utilizzato sia online che in presenza, e l'ultimo tipo di esperienza è risultato maggiormente efficace.

Inoltre, anche se lo strumento può essere utilizzato in autonomia, si consiglia di fornire agli/alle utenti il supporto di una professionalità, che può aiutare sia la comprensione del significato dei termini, sia il processo di riflessione dell'utente.

Alcune categorie di competenze incluse nella terza sezione dello strumento - "Le mie competenze" - ricadono nell'ambito della PSL, soprattutto quelle "sociali" e "metodologiche". Tuttavia, per ottenere un'identificazione più chiara delle competenze "personali", "sociali" e "capacità di imparare ad imparare", è possibile adattare la lista di categorie usata per classificare le abilità dell'utente, senza che sia necessario apportare particolari modifiche allo strumento, ad esempio prendendo in considerazione la lista di descrittori definiti nel documento di LifeComp (Sala et al., 2020).

5.4. T3. COMPETENCE ASSESSMENT CARDS FOR LOW SKILLED ADULTS

5.4.1. DESCRIZIONE

Le Competence assessment cards for low skilled adults sono uno strumento sviluppato all'interno del progetto Erasmus+ "Inclusive + - Inclusive & Practical Assessment Tools for Guidance Practitioners", realizzato dal 2018 al 2020 da un partenariato di 5 organizzazioni: Fundación Coremsa (Spain), Inova Consultancy LTD (UK), Asociatia Consultantilor si Expertilor in Sociala Economics (Romania), CESIE (Italy), eEuropersonal & Servis sro (Slovakia).

Le Card sono state create per aiutare le professionalità operanti nelle fasi di transizione ad identificare le competenze degli/delle utenti nell'ambito di una pratica di orientamento più empatica, efficiente e personalizzata.

Per raggiungere questo obiettivo, sono stati sviluppati due mazzi di carte: uno per gli adulti e uno per gli orientatori e le orientatrici. Attraverso immagini, semplici descrizioni delle abilità ed esercizi realistici, gli/le utenti adulti/e vengono supportati nel processo di autovalutazione delle proprie capacità. Allo stesso tempo, il mazzo pensato per gli orientatori e le orientatrici, arricchito con domande basate sulla tecnica STAR⁵, aiuta i professionisti a risparmiare tempo ed essere più realistici possibile nella valutazione delle competenze del proprio cliente.

A questo link è possibile scaricare l'intero toolkit: un'introduzione all'uso delle Card; il mazzo di carte per gli orientatori e le orientatrici; il mazzo di carte per le persone adulte; gli strumenti aggiuntivi ("My Skills Portfolio" e "My Evaluation Table").

Ciascun mazzo si compone di 5 diversi tipi di carte:

1. Capacità Personali
2. Capacità Sociali
3. Competenze Digitali
4. Capacità professionali
5. Hobby

La tabella 7 riporta una lista delle capacità che gli/le utenti possono valutare. Queste categorie sono state selezionate allo scopo di includere le competenze maggiormente richieste alle persone adulte meno qualificate che stanno cercando lavoro, e prendono in considerazione sia soft che hard skill.

Allo scopo di supportare le professionalità operanti nei servizi di orientamento nell'individuazione delle competenze dei/delle loro utenti, sono state incluse anche Card dedicate agli hobby per mettere insieme le attività che le persone adulte svolgono nel tempo libero e che possono essere utili a sviluppare competenze utili per il lavoro. Pertanto, questo strumento è stato creato anche per facilitare l'identificazione e l'autovalutazione delle abilità acquisite in contesti non-formali e informali. Le Competence Card sono 53, 12 sono dedicate agli Hobby.

Ciascuna Card ha fronte e retro. In alto a destra, il

⁵ La tecnica STAR è usata nell'ambito della selezione del personale, nello specifico per rispondere alle domande nelle interviste relative alle competenze quali come spirito d'iniziativa, capacità di lavorare in gruppo, e altre legate alle aree della PSL. L'acronimo inglese sta per situation, task, action, result, ossia situazione, compito, azione e risultato.

Tabella 7:
Le Capacità
affrontate
dalle Cards

<p>CAPACITÀ PERSONALI</p> <p>Comprendere le strategie di apprendimento migliori per sé stessi; perseveranza; autonomia; auto-disciplina; flessibilità e adattamento; capacità di rispettare le regole/ seguire delle istruzioni; capacità di gestire stress e frustrazione e di esprimerli in modo costruttivo; capacità di giudicare ed identificare i propri punti di forza e di debolezza; problem solving; motivazione e determinazione per raggiungere gli obiettivi; puntualità; capacità di accettare il feedback; essere organizzati; volontà di scoprire e apprendere; accuratezza e attenzione al dettaglio; senso di responsabilità; professionalità; pazienza; abilità di osservare e pianificare; fiducia in sé stessi; diligenza</p>	<p>CAPACITÀ SOCIALI</p> <p>Abilità di comunicare in modo efficace sia a livello orale che scritto; interesse ad interagire con gli altri e a stabilire rapporti interpersonali; comprensione dei codici di condotta e dei comportamenti accettati nelle diverse società e contesti; consapevolezza dei concetti di base rispetto agli individui, ai gruppi, alle organizzazioni lavorative, all'uguaglianza di genere, alla non-discriminazione, alla società, alla cultura; tolleranza; esprimere e comprendere i diversi punti di vista; negoziare e creare fiducia; empatia; capacità di dare valore alla diversità e rispettare gli altri; affidabilità; capacità di lavorare in team in modo collaborativo; atteggiamento positivo; gentilezza; ascolto attivo; mentalità orientata al cliente</p>
<p>CAPACITÀ PROFESSIONALI</p> <p>Abilità manuali; conoscenza generale e di base della meccanica; competenze di base nell'ambito della vendita; gestione del magazzino; capacità matematiche di base; conoscenza delle principali regole di igiene e alimentari; competenze di base nella cura; conoscenza dei sistemi di immagazzinamento; conoscenza della struttura dei cataloghi; capacità di lavorare su turni</p>	<p>COMPETENZE DIGITALI</p> <p>Eeguire ricerche in Internet; utilizzare il telefono; utilizzare la segreteria telefonica; uso base del computer; creare un CV; capacità di imparare un software semplice</p>

fronte specifica se la Card è per l'utente o per il/la professionista (vedi Fig. 68 e 70), insieme ad un numero progressivo, il nome della capacità/competenza che l'utente può auto-valutare e il gruppo di competenze a cui la Card appartiene. Il numero consente sia agli/alle orientatori/orientatrici e agli/alle utenti di trovare e consultare con facilità la Card corretta.

Il retro della Card è diversa a seconda del target specifico.

Le Card per le persone adulte includono una descrizione delle caratteristiche che bisognerebbe avere per possedere quella specifica abilità/competenza, seguita da una situazione di vita reale in forma di quiz (vedi Fig. 69).

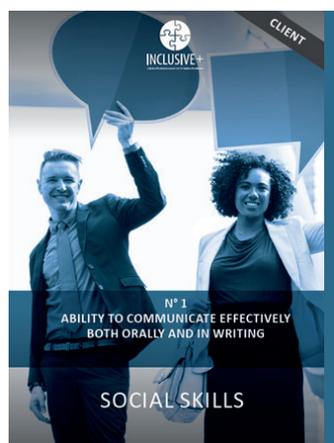


FIG.68



FIG.69

Le Card per le professionalità dell'orientamento includono: una descrizione delle caratteristiche che l'utente deve avere per possedere una certa abilità/competenza; domande basate sulla tecnica STAR per

aiutare l'utente a comprendere se è in possesso della capacità/competenza; suggerimenti di altre capacità/competenze collegate a quella oggetto della Card, e che potrebbero essere esaminate (vedi Fig. 71).



FIG.70

WHAT YOUR CLIENT SHOULD BE ABLE TO DO...

- He/she is able to express him/herself, to understand and give meaning to concepts, thoughts, feelings, facts and opinions while listening, speaking, reading and writing.
- He/she is able to interact with people from different cultures and in the various everyday life situations.

A QUESTION YOU COULD ASK TO HELP...

- Tell me about a job interview you have experienced. How did you try to convince the recruiter you were the person he/she was looking for?

If your client needs to be guided:

- Tell me about a job interview you have experienced. What did the recruiter ask you to tell him/her? (TASK)
- What was the specific context in which you had this job interview? For what position? (SITUATION)
- What did you do to convince the recruiter? How did you answer his/her questions and defend your profile? (ACTIONS)
- In the end, did you convince him/her? Did you get the job or not? Why? (RESULTS)

YOU COULD LINK THIS SKILL TO...

Social skills:

- Customer service skills (n°15)
- Negotiate and create confidence (n°7)
- Ability to work collaboratively in team (n°11)
- Interest in interaction with others and to establish interpersonal relationships (n°2)

Professional skills:

- Basic selling skills (n°3)

FIG.71

Nella introduzione all'uso delle Card viene fornita una procedura in 10 passaggi che descrive come le carte possono essere usate nel processo di consulenza. Come già menzionato, le carte per le professionalità dell'orientamento includono domande che l'orientatore/l'orientatrice può porre all'utente, e che si basano sulla tecnica STAR. La tecnica STAR consiste in una modalità di condurre il colloquio di lavoro spesso adottata dal personale preposto alla selezione delle risorse umane, per comprendere se le competenze che il/la candidato/a dichiara di avere sono effettive. A questo scopo, viene richiesto al/alla candidato/a di immaginarsi in una situazione specifica di cui ha fatto esperienza, per capire il modo in cui ha agito e i risultati che ha ottenuto. Una buona risposta dovrebbe basarsi sullo schema STAR:

S = Situation (situazione): il/la candidato/a deve spiegare la situazione precisa nella quale l'esperienza ha avuto luogo. In tal senso, deve precisare se è avvenuta sul posto di lavoro (che è sempre la migliore opzione) o in un'altra situazione di vita quotidiana, chi fossero le altre persone coinvolte e i legami tra di loro

(se avevano un qualche tipo di autorità, se erano una coppia, ecc...);

T = Task (compito): il/la candidato/a deve essere in grado di spiegare con maggiore precisione i compiti che gli/le erano stati assegnati (redigere un documento? Aggiustare un macchinario? Erogare un servizio ad un cliente?);

A = Action (azione): il/la candidato/a non deve più spiegare il compito assegnatogli/le, ma deve concentrarsi su come ne ha effettivamente gestito lo svolgimento, attraverso quali azioni;

R = Result (risultato): il/la candidato/a dovrebbe discutere il risultato ottenuto attraverso le proprie azioni. Potrebbe mettere in risalto se ha ricevuto dei complimenti per il modo in cui lo ha eseguito.

Utilizzando questa tipologia di domande durante il processo di consulenza, l'orientatore/l'orientatrice può aiutare le persone adulte sia a verificare meglio se e come usano effettivamente la capacità/competenza in questione, sia a prepararsi per un futuro colloquio di lavoro.

5.4.2. CONSIGLI PER L'USO

All'interno del progetto MASTER, le Competence assessment cards for low-skilled adults sono state usate nel contesto di un workshop online (si veda la descrizione), ma possono essere anche utilizzate durante sessioni in presenza. Nel caso del workshop online, si consiglia la presenza di due facilitatori/trici, così che possono supportarsi a vicenda durante le attività, cambiare le presentazioni sullo schermo condiviso e organizzare le breakout room e il lavoro in piccoli gruppi. Un'ulteriore possibilità che la presenza di due facilitatori/trici dà è quella di osservare le reazioni dei/delle discenti ai materiali da parte di un/una facilitatore/trice, mentre l'altro/a svolge le attività in modo tale da poter supportare tutti i/le partecipanti nel caso necessitino di maggiori chiarimenti.

Le Card risultano facili da utilizzare, grazie ad un linguaggio semplice, e questo fa sì che sia possibile includerle in attività che si rivolgono sia a persone adulte meno qualificate, sia a persone la cui prima lingua sia diversa da quella del Paese in cui vivono. Come verificato durante la sperimentazione del progetto MASTER, in caso di persone adulte meno qualificate ma che non presentano particolari condizioni di svantaggio, è possibile lavorare direttamente con le Card per professionisti, consentendo un processo di autovalutazione più autonomo.

Le competenze relative alle aree personale, sociale e alla capacità di imparare ad imparare della PSL si ritrovano in quelle carte che affrontano le "capacità personali" e le "capacità sociali". Nello specifico, le Card dedicate alle "capacità personali" includono abilità che fanno riferimento anche alla capacità di imparare ad imparare (ad es. comprendere le strategie di apprendimento migliori per sé stessi, volontà di scoprire e apprendere, problem solving, ecc.)

5.5. T4. COMPETENCE CARDS FOR IMMIGRATION COUNSELLING

5.5.1. DESCRIZIONE

Le *Competence cards for immigration counselling* costituiscono uno strumento pensato per valutare le competenze dei migranti.

Le persone con una storia di migrazione alle spalle hanno spesso difficoltà nell'individuazione e nell'accesso alle opportunità educative e professionali, anche se molte di loro hanno maturato un'esperienza significativa e sono in possesso di qualifiche. Per questa ragione, il Bertelsmann Stiftung, in collaborazione con Betriebliche Bildung gGmbH (Istituto di Ricerca per la Formazione Professionale), il Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (enti non governativi per il welfare) ed il Bund der Vertriebenen (Unione degli Sfolati), nel 2015 hanno sviluppato le *Competence cards for immigration counselling*, allo scopo di rendere più rapido il processo di riconoscimento e utilizzo di tali competenze e qualifiche.

Le Card possono essere scaricate a questo link: sono disponibili in inglese, italiano, tedesco, spagnolo, russo, arabo, farsi, turco e in lingua tigrina.

Nello specifico, lo strumento si focalizza sulle competenze sociali, personali e metodologiche, che stanno progressivamente acquisendo maggiore rilevanza nel mercato del lavoro.

L'area sociale comprende le seguenti capacità: sensibilità/ empatia, capacità di leadership, disponibilità, competenza interculturale, capacità comunicative, abilità di risoluzione del conflitto, capacità interpersonali/ di costruire e mantenere network, motivazione, impegno verso il benessere sociale, lavoro di squadra.

L'area personale comprende le seguenti capacità:

adattabilità, facoltà percettive/ comprensione, resistenza, entusiasmo, resilienza, spirito di iniziativa, capacità di prendere decisioni, flessibilità, pensiero olistico/ prudenza, resistenza fisica, capacità di accettare le critiche, volontà di apprendere, motivazione/ impegno, diligenza/ precisione, gestione del denaro, senso di responsabilità, determinazione/ orientamento ai risultati e affidabilità.

L'area tecnica e metodologica comprende le seguenti capacità: capacità di analisi e problem-solving, uso delle tecnologie digitali, pianificazione del lavoro, capacità d'improvvisazione, organizzare la cura dei figli, orientamento al cliente, competenze matematico-numeriche, capacità organizzative, capacità pedagogiche, abilità di cura, pensiero/ orientamento spaziale, abilità di presentazione/ parlare in pubblico, capacità di scrittura, capacità di lavorare in autonomia, capacità di usare le lingue straniere, capacità tecniche e manuali, capacità di negoziazione gestione della conoscenza e capacità di gestione del tempo.

È inoltre presente un gruppo di Card con lo scopo di esplorare gli interessi dell'utente in riferimento a vari argomenti: conoscenza generale, arti visive, famiglia, giardinaggio/ coltivazione, hobby, musicalità, politica, sport, teatro, passione per gli animali.

Le Card sono 46: 23 si suddividono nelle tre aree di competenze sociale, personale e tecnico-metodologica. Il Card degli interessi, 9 Card che contengono istruzioni d'uso e 3 Card supplementari. Le Card sono numerate in serie in base all'area di competenza e alle capacità.

Il fronte di ciascuna Competence Card è pensato principalmente per l'utente, che supporta la comprensione dell'abilità attraverso un'illustrazione e una la frase in un linguaggio semplice, tradotta in varie lingue (vedi Fig. 72). L'infografica facilita la comprensione delle competenze, a prescindere dalla lingua e dalle capacità dell'utente, considerando anche che il significato delle competenze non è sempre immediatamente comprensibile se spiegato a parole.

Il retro della Competence Card include delle spiegazioni aggiuntive, degli esempi di domande, dei riferimenti alle specifiche abilità e dei materiali aggiuntivi, ed è pensato principalmente per le professionalità che somministrano lo strumento (vedi Fig. 73). In questo modo, le Card consentono loro di interagire con gli/le utenti, facendo domande per collegare le competenze con le loro esperienze personali e lavorative.

Le Card sono pensate nello specifico per l'orientamento dei migranti, per supportare l'analisi delle loro capacità e abilità sociali. La combinazione delle immagini e del testo espresso con un linguaggio semplice facilita la comunicazione con l'utente ed aiuta a superare le barriere linguistiche. Le persone che lavorano con i migranti possono usare le Card con flessibilità, in base ai propri bisogni, nel corso di tutto il processo di orientamento/consulenza.

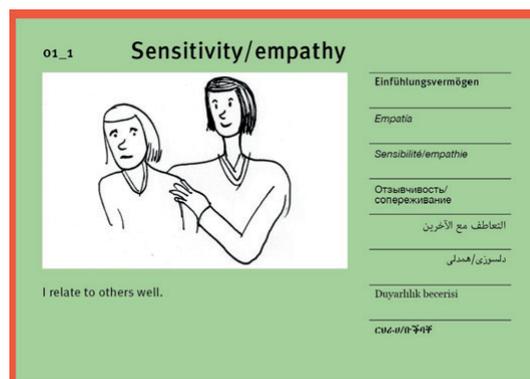


FIG.72

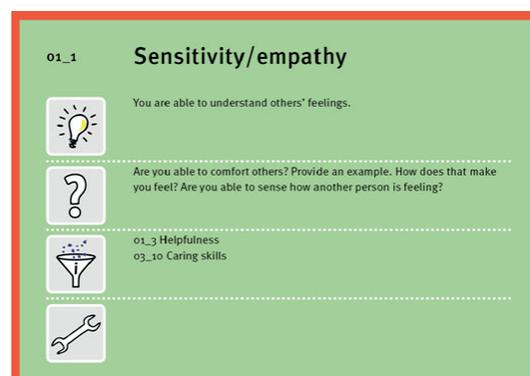


FIG.73

5.5.2. CONSIGLI PER L'USO

La flessibilità è uno dei punti di forza principali delle Competence cards for immigration counselling.

Ad esempio, possono essere usate per avviare la conversazione o per introdurre determinate competenze. Si rivelano utili soprattutto nel caso di utenti con un uso limitato della lingua del paese di riferimento. Le Card sono adatte anche per introdurre il colloquio in caso di persone meno motivate, o in caso di persone incerte rispetto al proprio percorso futuro. Inoltre, lo strumento può essere usato per effettuare un'ampia analisi delle abilità e capacità sociali, soprattutto rispetto a quelle acquisite in contesti informali e non formali, ad esempio chiedendo agli/alle utenti di scegliere 10-15 Competence Card che considerano essere i propri punti di forza, o focalizzandosi su un'area di competenze specifiche.

Inoltre, le Card sono efficaci e facili da usare per supportare gli/le utenti nella valutazione delle proprie capacità attraverso la propria storia personale e le esperienze lavorative: questo facilita

la consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento, promuove l'autostima e la motivazione, e lo scambio con le altre persone. In questo modo, le persone diventano maggiormente consapevoli delle proprie possibilità e, svolgendo l'attività, migliorano le proprie capacità comunicative e sociali.

La struttura dello strumento si presta ad un uso dal vivo, in sessioni di gruppo o individuali. Tuttavia, la sperimentazione effettuata per il progetto MASTER dimostra che anche l'uso online è efficace.

Rispetto alla competenza PSL, la maggior parte delle capacità incluse nelle aree "sociale", "personale" e "tecnica e metodologica" delle Card possono essere riferite a quelle considerate nella competenza chiave definita dell'UE.

5.6. QUESTIONARIO DI PERCEZIONE DELLE PROPRIE COMPETENZE E CONVINZIONI (QPCC)

5.6.1. DESCRIZIONE

Il *Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni - QPCC* è uno strumento online che comprende 63 item, sviluppato nel 2001 nel contesto di una ricerca commissionata da CNDS-FAP Roma, elaborata da un gruppo che includeva Michele Pellerey (Coordinatore), Dariusz Grzódziel (Università Pontificia Salesiana), Massimo Margottini e Filippo Epifani (Università Roma Tre), ed Enrica Ottone (Pontificia Facoltà di Scienze dell'Educazione Auxilium).

Lo strumento è disponibile gratuitamente online e può essere usato dopo essersi registrati nel sito. Al momento ne esiste unicamente la versione in italiano. Una versione in ucraino è stata sviluppata nel 2020 dall'Università di Roma Tre nel contesto del progetto Erasmus+ PAGOSTE.

Si tratta di un "questionario autoperceptivo", che si basa sull'autovalutazione delle proprie capacità e convinzioni, e viene usato in generale come uno strumento per l'orientamento di persone giovani e

adulte.

Il QPCC ha come obiettivo principale quello di aumentare la consapevolezza rispetto all'importanza che specifiche capacità e convinzioni hanno nel contesto dell'attività professionale, e di consentire un approccio più sistematico ai programmi di formazione e autoformazione nelle aree che hanno bisogno di essere rafforzate.

Lo strumento si compone di 63 affermazioni che si riferiscono a 10 scale di natura cognitiva, affettivo-emotiva, volitiva e motivazionale. Ha lo scopo di studiare le competenze e le convinzioni che possono essere considerate alla base delle attività professionali in un contesto in cui avviene la relazione. Queste affermazioni consistono in una descrizione di azioni o comportamenti che si ripetono nel contesto di lavoro, ed è possibile rispondere secondo 4 livelli di valutazione: mai o quasi mai, qualche volta, spesso, quasi sempre o sempre. La Fig. 74 mostra la struttura del questionario.

QPCC				
Questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni				
Pagina 1/12				
Indica con quale frequenza ti ritrovi nelle situazioni presentate sotto				
	Mai o quasi mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre o sempre
Quando parlo in pubblico, mi sento imbarazzato	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando devo rispondere a una richiesta improvvisa, mi blocco e non riesco più a reagire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anche se un compito è noioso, continuo a svolgerlo finché non l'ho terminato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando mi sento valutato ingiustamente, rifletto sulla situazione cercando di capire il perché	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cerco di trovare relazioni tra quello che apprendo e quello che già conosco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

FIG.74

Il questionario esplora quattro aree (e i loro fattori di riferimento):

1. Dimensione affettivo-emotiva: ansia di parlare in pubblico; sentimento di insicurezza; senso di inadeguatezza.
2. Dimensione volitiva: autoregolazione e perseveranza sul lavoro; strategia di adattamento/ risposta.
3. Dimensione cognitiva: capacità di elaborazione; competenza comunicativa.
4. Dimensione motivazionale: percezione della competenza; orientamento verso sé stessi; attribuzioni casuali (locus of control).

Per valutare queste aree, vengono presentate all'utente delle situazioni specifiche, e viene chiesto

loro di indicare con quale frequenza si ritrovano in tali situazioni. Alla fine del questionario l'utente riceve un report che indica un punteggio per ciascun fattore valutato, da un minimo di 1 punto ad un massimo di 9 (la valutazione media rispetto a questo sistema è di 5 punti). La Fig. 75 riporta un esempio del report grafico del QPCC restituito ad un utente. Il report aggiunge anche specifiche informazioni sui fattori descritti e fornisce alcuni approfondimenti per il miglioramento.

Il questionario è stato pensato per l'auto-somministrazione, ma è consigliabile il confronto con un/una professionista al fine di supportare gli utenti nella riflessioni sui risultati della somministrazione.

Fattore	Descrizione	Valutazione
A1	Ansia di parlare in pubblico	
A2	Senso di insicurezza	
A3	Senso di inadeguatezza	
V1	Autoregolazione e perseveranza sul lavoro	
V2	Far fronte alle sfide personali (Coping)	
C1	Competenze elaborative	
C2	Competenza comunicativa	
M1	Percezione di competenza	
M2	Orientamento all'io	
M3	Attribuzioni causali (locus of control interno)	

FIG.75

5.6.2. CONSIGLI PER L'USO

Il QPCC è uno strumento facile per l'autovalutazione. Le frasi e le parole che utilizza sono molto comprensibili, e le affermazioni/ domande sono chiaramente relazionabili alle esperienze quotidiane delle persone. Lo strumento è facile da presentare e da usare, ed è adeguato per persone adulte meno qualificate. Tuttavia, il report che viene restituito in automatico non è facile da comprendere e deve essere illustrato con attenzione; per questa ragione è consigliabile somministrare lo strumento nell'ambito di un processo di consulenza/orientamento.

Poiché il QPCC è uno strumento online, richiede delle competenze digitali di base. Pertanto, somministrare lo strumento durante un incontro online in videoconferenza non risulta difficoltoso.

Il QPCC non fa menzione esplicita della competenza PSL, ma le aree che prende in considerazione sono fortemente legate alle risorse personali in gioco nelle competenze personali, sociali e di imparare ad imparare. Per questa ragione, può essere usato efficacemente per migliorare la consapevolezza delle persone adulte riguardo a tali competenze.

5.7. T6. SOTTOSEZIONE VI@EXPLORATION - “KNOW YOURSELF”

5.7.1. DESCRIZIONE

Vi@ exploration (in portoghese *Vi@ exploração*) è parte di *Vi@s* (ora presente in *iefponline Guidan Space*), un portale di orientamento che contiene informazioni ed attività di analisi che favoriscono lo sviluppo e la gestione della propria carriera. Il portale è reso disponibile e gestito da Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), ovvero il Servizio Pubblico per l'Impiego del Portogallo. I suoi contenuti vengono aggiornati con regolarità dal Dipartimento per i Servizi di Orientamento e Placement dello stesso. *Vi@s* ha l'obiettivo di fornire informazioni e contenuti che contribuiscano alla gestione del percorso professionale della maggior parte dei cittadini.

Il portale ha l'obiettivo di aiutare i/le propri/e utenti a migliorare la propria conoscenza rispetto a molti aspetti, e nello specifico:

- le proprie caratteristiche personali (tratti della personalità, interessi, valori, abilità e capacità);
- professioni;
- opportunità per migliorare il proprio livello educativo e/o le proprie qualifiche professionali;
- le misure esistenti a supporto dell'impiego;

- offerte di lavoro disponibili, in Portogallo o fuori dal Portogallo.

La sezione *Conoscere sé stessi* include un questionario che ha l'obiettivo di aiutare le persone disoccupate di lungo termine a conoscere e riflettere sulle proprie competenze personali, sociali e di apprendimento.

Il questionario può essere somministrato tramite la piattaforma online gestita da IEFP, o può essere stampato e fornito agli/alle utenti.

Lo strumento è suddiviso in gruppi di domande che valutano ciascuna delle capacità e tratta diverse aree di conoscenza e capacità. Queste aree riguardano: l'uso dei documenti, la capacità di effettuare calcoli, la comunicazione scritta, la comunicazione orale, la relazione con gli altri, il problem solving, l'informatica, l'apprendimento autonomo e la gestione delle risorse. La Fig. 76 mostra parte del questionario.

Agli/alle utenti viene richiesto di riflettere sulle proprie competenze e comportamenti in varie situazioni. Ad esempio, i comportamenti che ricadono

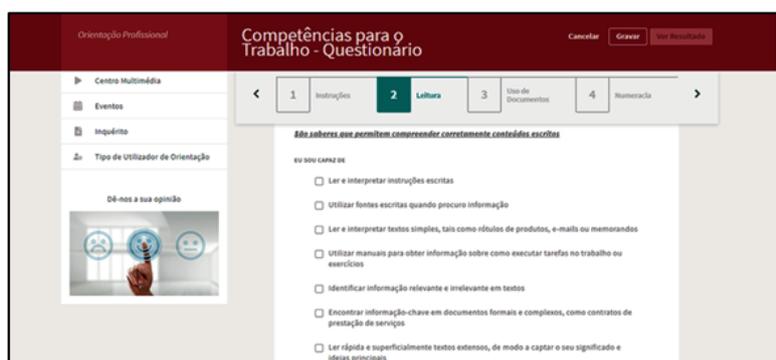


FIG.76

nell'area di "Relazioni con gli Altri" sono:

- Condividere volutamente informazioni con gli altri;
- Essere disponibili ad aiutare gli altri nel loro lavoro;
- Chiedere aiuto quando se ne ha bisogno;
- Lavorare in gruppo in modo collaborativo, per raggiungere obiettivi comuni;
- Dimostrare rispetto per le idee e le conoscenze altrui;
- Lavorare in modo indipendente quando necessario;
- Eseguire i compiti assegnati durante il lavoro di gruppo;
- Risolvere i conflitti durante il lavoro di gruppo;
- Assumere un ruolo di leadership quando si viene integrati in gruppi di lavoro o sociali.

Data la lista dei comportamenti, viene quindi richiesto agli/alle utenti di spuntare ciascun comportamento che ritengono di poter assumere.

5.7.2. CONSIGLI PER L'USO

Nell'ambiente online gli/le utenti possono richiedere il trasferimento delle proprie risposte all'interno di uno schema. Se lo strumento è invece somministrato in presenza, i risultati possono essere discussi con il/da consulente e/o in gruppi di utenti.

Nel contesto delle attività del progetto MASTER, i risultati sono stati analizzati dagli utenti nel corso di un dibattito in classe, guidato dai/dall consulenti.

Per la discussione è stato usato uno schema di analisi SWOT, che ha richiesto agli/alle utenti di riflettere sui propri punti di forza e di debolezza, sulle opportunità e sulle minacce che potrebbero incontrare nel percorso per il raggiungimento dei propri obiettivi a livello personale, sociale e professionale, ed ha permesso loro di esporre domande e dubbi rispetto al processo.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Bay M. - Gradziel D. - Pellerey M., (2010). Promuovere la crescita nelle competenze strategiche che hanno le loro radici nelle dimensioni morali e spirituali della persona. Rapporto di ricerca, Roma, CNOS-FAP
- Bertelsmann Stiftung (ed.), *Kompetenzen anerkennen: Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann* (Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 2015).
- Bracht, D., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H. & Teichler, U. (2006). The professional value of Erasmus mobility. Final report presented to the European Commission – DG Education and Culture. Retrieved from https://www2.uned.es/ciencias/erasmusfisica/documentos/InformelImpacto_MovilidadErasmus.pdf Brandenburg U., Berghoff, S. & Taboadela, O. (2014).
- Canelas, Ana Maria. (2008). *Cursos de Educação e Formação de Adultos - Nivel Básico - Aprender com Autonomia*. Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional.
- Cedefop. (n.d.). Portfolio for Volunteering Experience based on the ProfilPASS. <https://www.cedefop.europa.eu/hr/toolkits/vet-toolkkit-tackling-early-leaving/resources/portfolio-volunteering-experience-based-profilpass>.
- Cedefop. Resources for guidance, Vi@s. <https://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/resources-guidance/handbook-transferability/case-studies/vis>.
- COCCOU. (n.d.). Competence oriented counselling for cognitively impaired people. ProfilPass - COCCOU. https://coocou.profilpass-international.eu/index.php?article_id=127&clang=1.
- CORE. (n.d.). Assessing competences for (re-)integration of young adults. ProfilPass- CORE. https://core.profilpass-international.eu/index.php?article_id=127&clang=1.
- Cultural Competence Self-Assessment Awareness Checklist. Retrieved from: <http://rapworkers.com/wp-content/uploads/2017/08/cultural-competenceselfassessment-checklist-1.pdf>
- Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (European Commission), 2020, "EU skills profile tool for third country nationals". (Web: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f1e93f2b-7550-11ea-a07e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-131989889>).
- Education Scotland. 'Annual Report to SCF [Scottish Funding Council] on the findings of Education Scotland evaluative activity in Scotland's colleges during the period 1 August 2014 – 31 July 2015,' accessed on 28/05/2020 at <https://education.gov.scot/Documents/AnnualReporttoSFC181215.pdf>.
- EURspace: European IVT Recognition Gateway.(2018). Reflective Learning Portfolio. <https://eurspace.eu/ecvet/pedagogicalkit/reflective-learning-portfolio/>.
- EURYDICE.(2019, December 3). Validation of Non-formal and Informal Learning. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-57_en.
- Fondazione Politecnico di Milano et al. VALEW Model Guidelines-How to validate learning at work, 2010
- Gomes, M., Umbelino, A., Martins, I., Oliveira, J., Bentes, J. & Abrantes, P. (2006). REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS-CHAVE para a Educação e Formação de Adultos – Nivel Secundário: Guia de Operacionalização. Direção-Geral de Formação Vocacional (DGFV).
- Haferburg, S. (2019, November 27). Competence-related biographical work in penal institutions—an interview on the use of the ProfilPASS. EPALE. <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/kompetenzbezogene-biografiearbeit-justizvollzugsanstalten-ein-interview-zum-einsatz-des>.
- Helen Cormack, *Widening Access Indicators for Guidance of Students: Final Report* (Glasgow: SWAPWest, 2016).
- Italian Government - Legislative Decree 13/2013
- Italian Government - Ministerial Decree of June 30th 2015
- La Rocca C. (2015). "The use of ePortfolio to facilitate Ongoing Guidance within the Academic path. The experience at Roma Tre University".

- International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE), Vol 2, Issue 8, pp.42-56, ISSN 2349-0381.
- La Rocca C. (2020). ePortfolio. Conoscersi, presentarsi, rappresentarsi. Narrare, condividere, includere. In epoca digitale. Roma: Roma Tre Press. ISBN: 979-12-80060-11-2.
- La Rocca C., Capobianco R. (2019). ePortfolio: l'utilizzo delle nuove tecnologie per favorire processi di apprendimento autodiretti. *Formazione Lavoro Persona*. Anno IX, 26, marzo 2019, pp 138-152. ISSN 2039-4039.
- La Rocca C., Margottini M., (2018). "To engender an ePortfolio view/page: the Notebook for the reflection on the meaning of life". ESREA (European Society for Research on the Education of Adults) "Contemporary Dilemmas and Learning for Transformation" Milano Bicocca University, June 28th - Sunday July 1st, 2018 <https://sites.google.com/view/itlp2018conference/papers>.
- M. Noack & K. Ehmann, 2017, "Overcoming language barriers - Competence Cards help reveal migrants' skills". (Web: https://www.researchgate.net/publication/339166608_Overcoming_language_barriers_-_Competence_Cards_help_reveal_migrants_skills).
- Madhu Singh, *Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning: Why Recognition Matters* (New York, Dordrecht and London: Springer, 2015), 141.
- Manpower Group 2014 Talent Shortage Survey 53 http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/0b882c15-38bf-41f3-8882-44c-33d0e2952/2014_Talent_Shortage_WP_US2.pdf?MOD=AJPERES&ContentCache=NONE
- Margottini M. (2020). Lo sviluppo di strumenti on line per l'autovalutazione e la promozione di competenze strategiche per dirigere se stessi nello studio e nel lavoro in Pellerey m., Progetto di ricerca intervento sul ruolo del Portfolio digitale. Roma: CNOS-FAP.
- Margottini M. (2020). Lo sviluppo di strumenti on line per l'autovalutazione e la promozione di competenze strategiche per dirigere se stessi nello studio e nel lavoro in Pellerey M., Progetto di ricerca intervento sul ruolo del Portfolio digitale. Roma: CNOS-FAP, pagg. 281-335.
- Margottini, M. (2017). Applicazione di strumenti per l'autovalutazione di strategie di apprendimento e prospettiva temporale in ambito universitario. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 15, 229-251.
- Margottini, M. (2017). Competenze strategiche a scuola e all'università. Esiti di indagini empiriche e interventi formative. Milano: LED.
- Margottini, M., & Rossi, F. (2017). Il ruolo delle dinamiche cognitive, motivazionali e temporali nei processi di apprendimento. *Formazione & Insegnamento*, 15(2), 499-512.
- National Agency for Qualification and Vocational Education. (2008). *Cursos EFA e Formação Modular - Linhas de orientação*.
- OECD (2015). *Skills for Social Progress The power of social and emotional skills*. OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226159-en>
- OECD Skills for Social Progress The Power of Social and Emotional Skills http://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-for-social-progress_9789264226159-en
- P. Werquin, 'International Perspectives on the Definition of Lifelong Learning,' in Matthias Rohs (ed.) *Handbuch Informelles Lernen* (Wiesbaden: Springer, 2016) 63 .
- Paul Bridges and Mark Flin (eds.), *Making Sense of Credit and Qualification Frameworks in the UK/Europe* (Derby: University of Derby), p. 112.
- Pellerey, M (2010). *Competenze. Il ruolo delle competenze nei processi educativi scolastici e formativi*. Napoli: Tecnodid, 2010.
- Pellerey, M (2013a). Le competenze strategiche: loro natura, sviluppo e valutazione. Prima Parte: Competenze strategiche e processi di autoregolazione. Il ruolo delle dinamiche motivazionali. *Orientamenti Pedagogici*, 60 (1), 147-168.
- Pellerey, M (2013b). Le competenze strategiche: loro natura, sviluppo e valutazione. Seconda Parte: Le competenze strategiche considerate come «abiti»; principi generali per un loro sviluppo. *Orientamenti Pedagogici*, 60 (2), 479-497.
- Pellerey, M (2013c). Le competenze strategiche: loro natura, sviluppo e valutazione. Terza Parte: La valutazione delle competenze strategiche intese come capacità di auto-dirigersi e autoregolarsi nell'apprendimento e il suo ruolo nei processi formativi. *Orientamenti Pedagogici*, 60 (3), 591-609.
- Pellerey, M. (2006). *Dirigere il proprio apprendimento*. Brescia: La Scuola.
- Pellerey, M., & Orio, F. (2001). *Il questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni (QPCC)*. Roma: Edizioni Lavoro.
- ProfilPass. (n.d.). *KISS: Know your interests - and show your skills!* <https://profilpass-international.eu/index.php>.

- Qualifica.(n.d.). Programa Qualifica. <https://www.qualifica.gov.pt/#/programaQualifica>.
- Regional Law DGR 834/2016 – Regione Umbria has implemented the and the Interministerial Decree of June 30th 2015 (national reference legislation)
- Rodrigues, Sandra Pratas. (2009). Guia de Operacionalização de Cursos de Educação e Formação de Adultos. Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
- Salvatore Soresi, Laura Nota, Lea Ferrari, Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers, in *Journal of Vocational Behavior*, Volume 80, Issue 3, 2012, pPages 705-711.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. R. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673
- Stephen Adam, 'Why is the recognition of prior experiential learning important and what are the national and institutional implications of this for lifelong learning,' in Andrejs Rauhvargers and Sjur Bergan (eds.) *New Challenges in Recognition: Recognition of Prior Learning and Recognition in a Global Context* (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2008), 40.
- Stephen O'Brien and Mairtin O Fathaigh, *Learning Partnerships for Social Inclusion: Exploring Lifelong Learning Contexts, Issues & Approaches* (Glasgow: Oak Tree eWare, 2007).
- The Erasmus Impact Study. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/study/2014/erasmus-impactsummary_en.pdf Center for Research & Education on Violence Against Women & Children (n.d).
- The SCOUT-Project. (n.d.). ProfilPass-Scout. https://scout.profil-pass.eu/index.php?article_id=128&clang=1.
- Volunteering Matters. (n.d.). EUROVIP. <https://volunteeringmatters.org.uk/what-we-do/our-work-in-europe/erasmus/#:~:text=EUROVIP,entrance%20into%20the%20labour%20market>.
- Zimbardo P.G. J.N. Boyd, (2008). *The time paradox: The New Psychology of Time that will change your life*. New York, Simon and Schuster 2008.



APPENDICE 1:

**FORMULARIO UTILIZZATO PER LA RACCOLTA
DEGLI STRUMENTI E DELLE PRATICHE**



APPENDIX 2:

**QUESTIONARI PER LA VALUTAZIONE DELLE
ATTIVITÀ DI SPERIMENTAZIONE**

A decorative graphic consisting of several overlapping, semi-transparent circles in various shades of blue. In the center, where the circles overlap, there is a small, solid blue pentagon.

APPENDIX 3:

**MAPPA DEGLI STRUMENTI DI
AUTOVALUTAZIONE**